

Código de Ética e Conduta

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I.P.



Ficha Técnica

Propriedade

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I.P.

Elaboração

Divisão de Auditoria e Transparência

Conceção Gráfica e Paginação

Divisão de Comunicação e Relações Públicas

Edição

2024

Índice

I Objeto	4
II Âmbito de Aplicação	5
III Princípios Éticos	5
IV Valores	6
V Deveres	6
VI Conflitos de Interesses	7
VII Acumulação de Funções	7
VIII Normas de Conduta	7
IX Disposições Finais	9

Anexos:

Anexo 1 - Incompatibilidades, impedimentos e garantias de imparcialidade	10
Anexo 2 - Sanções disciplinares aplicáveis por incumprimento de regras de conduta	13
Anexo 3 - Sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas	17
Anexo 4 - Compromisso de declaração de impedimentos	22
Anexo 5 - Declaração de Impedimento - Conflito de Interesses	22
Anexo 6 - Declaração	22

I OBJETO

Por despacho de 27/04/2023 do Sr. Presidente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I.P. (Despacho n.º I04502-2023-PRE), foi aprovado o Código de Conduta da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo.

Nos termos do regime geral da prevenção da corrupção (doravante, RGPC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que igualmente criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção (doravante, MENAC), o Código de Conduta é revisto a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da entidade que justifique a sua revisão (n.º 4 do artigo 7.º do RGPC).

O Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio, retificado pela Declaração de Retificação n.º 15-A/2023, de 25 de julho, e alterado pelo Decreto-Lei n.º 114/2023, de 4 de dezembro, procedeu à reestruturação das comissões de coordenação e desenvolvimento regional, convertendo-as em institutos públicos de regime especial integrados na administração indireta do Estado com personalidade jurídica, dotadas de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, passando a designarem-se por Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional, I.P., e determinou a integração nestas das Direções Regionais de Agricultura e Pescas e das Direções Regionais da Cultura (estas últimas no que concerne às atribuições previstas nas alíneas h) e i) do n.º 1 do artigo 4.º do anexo a esse decreto-lei).

Desta forma, as extintas Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo (doravante, DRAP Alentejo) e Direção Regional da Cultura do Alentejo (doravante, DRC Alentejo), foram integradas na Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I.P. (doravante, CCDR Alentejo, I.P.).

Posteriormente, a Portaria n.º 406/2023, de 5 de dezembro, aprovou os Estatutos da CCDR Alentejo, I.P., definindo a organização interna dos seus serviços bem como as competências das suas unidades orgânicas e de suporte, e, pela Deliberação n.º 1/2024 de 05/01/2024 do Conselho Diretivo da CCDR Alentejo, I.P. (publicada na 2.ª série do Diário da República de 30/01/2024 - Deliberação n.º 155/2024), retificada pela Declaração de Retificação da Deliberação n.º 1/2024 de 17/01/2024, foram criadas as unidades orgânicas flexíveis e os núcleos.

Não existem, assim, dúvidas acerca da obrigação de, nos termos do acima citado n.º 4 do artigo 7.º do RGPC, se dever proceder à revisão do Código de Conduta em vigor.

É essa revisão que, com o presente documento, se visa concretizar, passando o Código de Conduta a designar-se como Código de Ética e Conduta visto do mesmo constar não só regras de conduta mas também princípios éticos.

A CCDR Alentejo, I.P., é, como acima já referido, um instituto público de regime especial integrado na administração indireta do Estado, com personalidade jurídica e dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial.

Tem por missão definir e executar as respetivas estratégias de desenvolvimento regional, integrar e articular territorialmente políticas públicas indispensáveis à execução das políticas de desenvolvimento regional nos domínios do ambiente, cidades, economia, cultura, educação, saúde, ordenamento do território, conservação da natureza, e agricultura e pescas, assegurar o planeamento e a gestão da política de coesão no âmbito dos programas regionais e dos programas de cooperação territorial europeia, enquadrados nos ciclos de programação das políticas da União Europeia, tendo em vista o desenvolvimento económico, social e cultural dos territórios que constituem as respetivas circunscrições, e apoiar tecnicamente as autarquias locais e as suas associações.

A atividade da CCDR Alentejo, I.P., enquanto entidade pública cujas atribuições se encontram definidas no Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio, retificado pela Declaração de Retificação n.º 15-A/2023, de 25 de julho, e alterado pelo Decreto-Lei n.º 114/2023, de 4 de dezembro, e os seus Estatutos do anexo à Portaria n.º 406/2023, de 05/12, exige elevado rigor, transparência e responsabilidade no serviço prestado aos cidadãos e pessoas coletivas, seus utentes, exigência essa que se repercute na conduta e no desempenho de todos os que nela trabalham.

O Código de Ética e Conduta estabelece o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes, e nele são identificadas as sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras nele contidas, e as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

A adoção do Código de Ética e Conduta assume também uma perspetiva preventiva, com ele se incentivando os dirigentes e trabalhadores a um compromisso de adesão às regras de ética e de conduta no mesmo enunciadas, predominantemente decorrentes do Código do Procedimento Administrativo (doravante, CPA) e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante, LTFP).

Deste modo, o presente Código de Ética e Conduta assume-se como um instrumento fundamental para promover a integridade do funcionamento do serviço público prestado pela CCDR Alentejo, I.P., e o incremento da qualidade do desempenho de todos os seus dirigentes e trabalhadores, pautado por princípios éticos e deontológicos, clarificando-se os comportamentos a adotar na área da transparência e do combate à corrupção.

II ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O Código de Ética e Conduta aplica-se a todos os dirigentes e trabalhadores da CCDR Alentejo, I.P. (incluindo-se nestes, para efeitos deste Código, estagiários e outros colaboradores), independentemente da modalidade do seu vínculo, das suas funções ou dos cargos que ocupem nas relações com os utentes, com os membros da tutela e com as demais entidades, públicas ou privadas.

O presente código estabelece um conjunto ordenado de princípios e regras que devem reger a conduta dos dirigentes e trabalhadores em complemento e sem prejuízo de outras disposições legais e regulamentares, tais como as constantes do CPA, da LTFP, do Regime de Acesso à Informação Administrativa e Ambiental e de Reutilização dos Documentos Administrativos e do Regime da Proteção das Pessoas Singulares no que diz respeito ao Tratamento de Dados Pessoais e à livre circulação desses dados.

III PRINCÍPIOS ÉTICOS

No desempenho das suas funções, e tendo em consideração a missão e as atribuições da CCDR Alentejo, I.P., os dirigentes e trabalhadores devem agir com respeito pelos valores fundamentais e pelos princípios da atividade administrativa enunciados, designadamente, na Constituição da República Portuguesa (doravante, CRP) e no CPA, tais como os princípios da legalidade, da prossecução do interesse público, da transparência, da justiça e da imparcialidade, da igualdade, da proporcionalidade, da colaboração e da boa-fé e da responsabilidade, entre outros que, de seguida, se enunciam:

1. Prossecução do interesse público

Os dirigentes e trabalhadores da CCDR Alentejo, I.P., encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre, na sua atuação, o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

2. Legalidade

Os dirigentes e trabalhadores devem atuar em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito, devendo cumprir todos os normativos legais e regulamentares aplicáveis à sua atividade, dentro dos limites e para os fins dos poderes que lhe forem atribuídos.

3. Transparência

Na sua conduta, os dirigentes e trabalhadores devem atuar com integridade, honestidade e transparência por forma a manter e a reforçar a confiança dos utentes e do público em geral, contribuindo para o eficaz funcionamento, bom nome e boa imagem da CCDR Alentejo, I.P.

4. Justiça e imparcialidade

Os dirigentes e trabalhadores devem tratar de forma justa e imparcial todos aqueles que se relacionem com a CCDR Alentejo, I.P., atuando com base em critérios coerentes e consistentes, que garantam a idoneidade, equidade e neutralidade na análise dos processos em que são chamados a intervir.

5. Igualdade

Os dirigentes e trabalhadores da CCDR Alentejo, I.P., não podem beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa ou entidade em razão da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social, ou qualquer outro fator que potencie a ocorrência de uma eventual desigualdade de oportunidade ou tratamento.

6. Proporcionalidade

Os dirigentes e trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem adotar comportamentos adequados ao alcance do prosseguido pela CCDR Alentejo, I.P., e exigir aos cidadãos o estritamente necessário à realização da atividade administrativa, considerada sempre na prossecução do interesse público.

7. Colaboração e boa-fé

No exercício da sua atividade, os dirigentes e trabalhadores da CCDR Alentejo, I.P., devem colaborar com os cidadãos e as entidades, promovendo a sua participação na realização da atividade administrativa e a confiança na sua atuação com integridade, zelo, correção e razoabilidade, sem prejuízo do dever de confidencialidade e de proteção dos dados pessoais quando aplicável.

8. Informação e qualidade

Os dirigentes e trabalhadores devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e o mais rápido possível.

9. Lealdade e cooperação

Os dirigentes e trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante.

10. Integridade

Os dirigentes e os trabalhadores devem reger-se segundo critérios de honestidade pessoal e profissional e de integridade de caráter.

11. Competência e responsabilidade

Os dirigentes e trabalhadores são responsáveis pelos atos praticados, devendo exercer a sua atividade com competência, rigor, transparência, lealdade e elevado profissionalismo, empenhando-se na valorização profissional.

12. Qualidade

Os dirigentes e os trabalhadores adotam, em todas as circunstâncias, um comportamento correto e de elevado profissionalismo, em que a qualidade dos serviços que prestam aos cidadãos e entidades e a eficiência no desempenho das suas funções são atributos principais da sua ação.

13. Sigilo profissional

Os dirigentes e trabalhadores devem respeitar o sigilo profissional, mantendo a reserva e a discrição em relação a atos e informações de que tenham conhecimento no exercício das suas funções.

14. Participação

Os dirigentes e trabalhadores devem, nos termos da lei, assegurar a participação dos cidadãos na formação das decisões que lhes digam respeito, designadamente através da respetiva audiência de interessados.

IV VALORES

Os dirigentes e trabalhadores devem pautar a sua conduta por valores de integridade, honestidade, humanismo, justiça, honra, dignidade, probidade, solidariedade, lealdade, boa-fé, honestidade, transparência e respeito.

V DEVERES

No exercício das suas funções, e nos termos estabelecidos pela LTFP, os dirigentes e trabalhadores têm os deveres, que devem respeitar nas condutas que adotam, de:

1. Prossecução do interesse público, que consiste na defesa do interesse público e no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos;
2. Isenção, que consiste em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce;
3. Imparcialidade, que consiste em desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos;
4. Informação, que consiste em prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada;
5. Zelo, que consiste em conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados e utilizando as competências adequadas;
6. Obediência, que consiste em acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal;
7. Lealdade, que consiste em desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço;
8. Correção, que consiste em tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos;
9. Assiduidade e pontualidade, que consistem em comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas.

VI CONFLITOS DE INTERESSES

Em estreita relação com o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, a CCDR Alentejo, I.P., promove uma cultura organizacional conducente à inexistência de conflitos de interesses dos seus dirigentes e trabalhadores, adotando medidas de prevenção e gestão de situações reais, aparentes ou potenciais.

O conflito de interesses no setor público, segundo as recomendações do Conselho de Prevenção da Corrupção de 07/11/2012, pode ser entendido como qualquer situação em que o agente público, por força do exercício das suas funções, ou por causa delas, tenha de tomar decisões ou tenha contacto com procedimentos administrativos de qualquer natureza que possam afetar, ou em que possam estar em causa, interesses particulares seus ou de terceiros e que, por essa via, prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas.

Os dirigentes e trabalhadores da CCDR Alentejo, I.P., devem abster-se de participar em qualquer situação suscetível de gerar, direta ou indiretamente, conflitos de interesses efetivos ou potenciais.

Por este motivo, os trabalhadores e dirigentes serão convidados a preencher e assinar o Compromisso de Declaração de Impedimentos publicado em anexo ao presente código (Anexo 4), a renovar anualmente.

Sempre que, no exercício da sua atividade, os dirigentes e trabalhadores sejam chamados a intervir em processos de decisão que envolvam, direta ou indiretamente, pessoas que estejam ou tenham estado ligadas por laços de parentesco ou afinidade ou entidades públicas ou privadas com as quais colaborem ou tenham colaborado, devem, nos termos dos artigos 69.º, 70.º e 73.º do CPA, declarar-se impedidos ou pedir escusa, mediante comunicação ao respetivo superior hierárquico, podendo utilizar, para o efeito, preenchendo e assinando, a Declaração de Impedimento – Conflito de Interesses constante do Anexo 5 ao presente Código.

Os dirigentes e trabalhadores da CCDR Alentejo, I.P., com relações familiares entre si, não deverão exercer a sua atividade profissional em relação hierárquica e funcional direta, assegurando-se, deste modo, designadamente, a prossecução dos princípios a que se subordina o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública.

VII ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

As funções públicas são, em regra, exercidas em regime de exclusividade, podendo os dirigentes e trabalhadores acumular atividades públicas ou privadas nos termos legalmente estabelecidos e desde que prévia e devidamente autorizadas.

Os dirigentes e trabalhadores da CCDR Alentejo, I.P., que pretendam a acumulação de funções com outras funções públicas ou funções ou atividades privadas, estão sujeitos às regras previstas na LTFP e devem apresentar requerimento para o efeito.

VIII NORMAS DE CONDUTA

Para além de, nas suas condutas, deverem agir conforme supra pontos IV, V, VI e VII, que igualmente consubstanciam normas de conduta,

1. Os dirigentes e os trabalhadores devem promover o cumprimento da missão e objetivos da CCDR Alentejo, I.P.
2. Nas suas relações funcionais, os dirigentes e os trabalhadores asseguram o cumprimento das normas aplicáveis em matéria de segurança, saúde e bem-estar no local de trabalho, cumprindo as normas legais e regulamentares sobre a matéria.
3. Os dirigentes e os trabalhadores devem salvaguardar os bens patrimoniais da CCDR Alentejo, I.P., garantindo que estes são exclusivamente utilizados para os fins a que se destinam.
4. Os dirigentes e os trabalhadores devem relacionar-se entre todos de forma respeitosa e conscienciosa, contribuindo para a existência de um ambiente agradável e tranquilo de trabalho, devendo cumprir as regras de utilização dos espaços e promover a entreajuda e o trabalho em equipa, adotando uma conduta norteada pelo respeito mútuo, pelo profissionalismo, pela cordialidade e pela honestidade, pautando sempre a sua atuação pela lealdade para com a organização, salvaguardando a sua credibilidade, o seu bom nome e a boa imagem dos serviços.
5. Os trabalhadores devem promover entre si a partilha de conhecimento, disponibilizando toda a informação que possa ser relevante para o bom desempenho das suas funções, criando sinergias na interação pessoal, promovendo um ambiente de trabalho compatível com o desenvolvimento pessoal.
6. Os trabalhadores e os dirigentes devem desempenhar as suas funções com zelo, eficiência e responsabilidade, assegurando o cumprimento das normas, regulamentos, despachos e instruções em vigor, o respeito pelos canais hierárquicos e a transparência no trato com todos os intervenientes.
7. Os dirigentes e os trabalhadores da CCDR Alentejo, I.P., devem guardar sigilo profissional sobre todas as informações, confidenciais ou não, obtidas no desempenho das suas funções, estando-lhes ainda vedada a utilização de tais informações para proveito próprio ou alheio.

8. Os trabalhadores com funções de dirigentes devem ser um exemplo no comportamento que adotam na sua atuação e, no âmbito da respetiva unidade orgânica que dirigem, devem motivar e empenhar os trabalhadores para o esforço conjunto de melhorar e assegurar o bom desempenho e imagem do serviços, desenvolver e incutir aos trabalhadores que lhe são afetos uma cultura de respeito, rigor, zelo e transparência, estimulando o diálogo e o espírito de equipa e de colaboração, promover a valorização profissional, salvaguardando o princípio da igualdade de oportunidade, e avaliar o desempenho dos mesmos com base no mérito efetivamente demonstrado, valorizando as respetivas carreiras.
9. Na relação com a tutela e com outros órgãos da Administração Pública, os dirigentes e os trabalhadores devem, em respeito pelo princípio de colaboração, prestar a informação solicitada, abstendo-se de qualquer comportamento que vise ocultar ou dificultar o acesso a informação necessária ao exercício da atividade daquelas entidades.
10. Salvo casos justificados previstos na legislação, os dirigentes e os trabalhadores não devem comprometer-se com posições institucionais sem que estas tenham sido objeto de validação de quem detenha competência, própria ou delegada, na matéria, devendo ainda, quando prestam informações, na sequência de contactos diretos ou imprevistos, formais ou informais, comunicar ao superior hierárquico o teor da informação solicitada bem como a resposta dada.
11. Na relação com fornecedores e parceiros, em todos os procedimentos de contratação pública e na execução dos contratos, os dirigentes e os trabalhadores com poderes de decisão ou que se encontrem na situação de poder influir na escolha do fornecedor ou do prestador de serviço, devem evitar qualquer situação de conflito de interesses, devendo observar-se o disposto na Recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção de 02-10-2019.
12. Na relação com os cidadãos, os dirigentes e os trabalhadores da CCDR Alentejo, I.P., devem atuar para com os cidadãos de modo diligente, cordial e cooperante, tratando com profissionalismo todos os assuntos que lhes sejam confiados e prestando informações claras e objetivas, dentro dos limites impostos pelas normas do CPA, da lei de acesso aos documentos administrativos e do regime geral da proteção de dados pessoais.
13. Na relação com a comunicação social, os dirigentes e os trabalhadores da CCDR Alentejo, I.P., devem abster-se de, por sua iniciativa ou a pedido de qualquer órgão de comunicação social, prestar qualquer esclarecimento ou informação sobre qualquer procedimento administrativo e/ou atividade em que tenham sido intervenientes sem que para isso tenham sido mandatados.
14. Em cumprimento do dever de lealdade e de respeito pela cadeia hierárquica, as informações a prestar aos meios de comunicação social, sob a forma de comunicados, de esclarecimentos ou de publicidade, devem revestir carácter informativo e verdadeiro, contribuído para o prestígio e boa reputação da CCDR Alentejo, I.P.
15.
 - a. Os dirigentes e os trabalhadores da CCDR Alentejo, I.P., não podem disponibilizar, solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceira pessoa, singular ou coletiva, quaisquer ofertas e/ou benefícios em virtude do exercício das suas funções, nos termos legalmente previstos, que possam ser consideradas como tentativa de influência na tomada de decisão ou no desempenho da atividade administrativa.
 - b. Consideram-se ofertas e/ou benefícios as dádivas, gratificações, recompensas e presentes, constituídos por bens materiais e/ou serviços, e quaisquer vantagens, contrapartidas, regalias e/ou convites.
 - c. Desde que não possam ser consideradas como tentativa de influência na tomada de decisão ou no desempenho da atividade administrativa e que não ponham em causa o cumprimento dos princípios de imparcialidade, integridade e independência na tomada de decisão, excetuam-se da interdição referida na alínea a) as ofertas e/ou benefícios entregues ou recebidos como consequência das respetivas funções que se fundamentem numa relação de cortesia ou conforme aos usos e desde que o respetivo valor não ultrapasse os 150 euros (cento e cinquenta euros), bem como os convites dirigidos para eventos oficiais, de entidades nacionais ou estrangeiras.
 - d. As ofertas e/ou benefícios recebidos, no exercício de cargo ou função, de valor estimado superior a 150 euros (cento e cinquenta euros), terão de ser apresentados por quem os recebeu à CCDR Alentejo, I.P., para efeitos de registo e definição do seu destino.
 - e. Quando se receba de uma mesma entidade, no decurso do mesmo ano, várias ofertas e bens materiais que perfaçam um valor estimado superior a 150 euros (cento e cinquenta euros), deve, quem os recebeu, comunicar esse facto à CCDR Alentejo, I.P., para efeitos de registo das ofertas e apresentação de todas as que forem recebidas após perfazer aquele valor.
 - f. Quando um dirigente ou trabalhador da CCDR Alentejo, I.P., seja incumbido de entregar a terceiro uma oferta institucional da CCDR Alentejo, I.P., deve evidenciar e salientar a natureza institucional da mesma.
 - g. Quando um trabalhador ou dirigente, no exercício das suas funções e no âmbito da representação da CCDR Alentejo, I.P., receba uma oferta institucional tem o dever de entregá-la de imediato, assim que regressar às instalações da CCDR Alentejo, I.P.

IX DISPOSIÇÕES FINAIS

O incumprimento do disposto no presente Código pode, verificados que sejam os respetivos pressupostos legais, dar origem a responsabilidade disciplinar e/ou criminal, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou outra a que haja lugar.

Por conseguinte, deverá ser solicitado a todos os trabalhadores da CCDR Alentejo, I.P., o preenchimento da Declaração constante do Anexo 6 ao presente código, como forma de atestar a tomada de conhecimento do seu conteúdo, a qual deverá ser remetida para a Unidade de Gestão Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos – Divisão de Recursos Humanos e Formação, para constar do respetivo processo individual.

Em conformidade com o disposto no RGPC, integram o presente Código de Ética e Conduta os Anexos 1, 2 e 3, através dos quais se procede à identificação dos normativos em matéria de:

- Incompatibilidades e impedimentos previstos no CPA e na LTFP;
- Sanções disciplinares que podem ser aplicadas em caso de incumprimentos das regras contidas no Código de Ética e Conduta;
- Sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

O presente Código de Ética e Conduta, após aprovação pelo Conselho Diretivo da CCDR Alentejo, I.P., será objeto de publicitação na Intranet e na página oficial da Internet da CCDR Alentejo, I.P., entrando em vigor no dia imediatamente seguinte à sua publicitação. Será, ainda, objeto de comunicação às entidades pertinentes conforme o previsto no n.º 6 do artigo 7.º do RGPC.

Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 7.º do RGPC, o presente Código será revisto a cada três anos, podendo também ser revisto antes desse prazo caso o Conselho Diretivo da CCDR Alentejo, I.P., assim o delibere.



Anexo 1 - Incompatibilidades, impedimentos e garantias de imparcialidade

No Código do Procedimento Administrativo

Casos de impedimento (artigo 69.º)

1. Os titulares de órgãos da Administração Pública e respetivos agentes, bem como quaisquer outras entidades que, independentemente da sua natureza, se encontrem no exercício de poderes públicos devem pedir dispensa de intervir no procedimento ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública quando ocorra circunstância pela qual se possa com razoabilidade duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão e, designadamente:
 - a. Quando, por si ou como representante ou gestor de negócios de outra pessoa, nele tenha interesse parente ou afim em linha reta ou até ao terceiro grau da linha colateral, ou tutelado ou curatelado dele, do seu cônjuge ou de pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges;
 - b. Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, nele tenham interesse o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, algum parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;
 - c. Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, tenham interesse em questão semelhante à que deva ser decidida, ou quando tal situação se verifique em relação a pessoa abrangida pela alínea anterior;
 - d. Quando tenham intervindo no procedimento como perito ou mandatário ou hajam dado parecer sobre questão a resolver;
 - e. Quando tenha intervindo no procedimento como perito ou mandatário o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;
 - f. Quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas.
2. Excluem-se do disposto no número anterior:
 - a. As intervenções que se traduzam em atos de mero expediente, designadamente atos certificativos;
 - b. A emissão de parecer, na qualidade de membro do órgão colegial competente para a decisão final, quando tal formalidade seja requerida pelas normas aplicáveis;
 - c. A pronúncia do autor do ato recorrido, nos termos do n.º 2 do artigo 195.º
3. Sob pena das sanções cominadas pelos números 1 e 3 do artigo 76.º, não pode haver lugar, no âmbito do procedimento administrativo, à prestação de serviços de consultoria, ou outros, a favor do responsável pela respetiva direção ou de quaisquer sujeitos públicos da relação jurídica procedimental, por parte de entidades relativamente às quais se verifique qualquer das situações previstas no n.º 1, ou que hajam prestado serviços, há menos de três anos, a qualquer dos sujeitos privados participantes na relação jurídica procedimental.
4. As entidades prestadoras de serviços no âmbito de um procedimento devem juntar uma declaração de que se não encontram abrangidas pela previsão do número anterior.
5. Sempre que a situação de incompatibilidade prevista no n.º 3 ocorrer já após o início do procedimento, deve a entidade prestadora de serviços comunicar desde logo o facto ao responsável pela direção do procedimento e cessar toda a sua atividade relacionada com o mesmo.

Fundamento de escusa e suspeição (artigo 73.º)

1. Os titulares de órgãos da Administração Pública e respetivos agentes, bem como quaisquer outras entidades que, independentemente da sua natureza, se encontrem no exercício de poderes públicos devem pedir dispensa de intervir no procedimento ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública quando ocorra circunstância pela qual se possa com razoabilidade duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão e, designadamente:
 - a. Quando, por si ou como representante ou gestor de negócios de outra pessoa, nele tenha interesse parente ou afim em linha reta ou até ao terceiro grau da linha colateral, ou tutelado ou curatelado dele, do seu cônjuge ou de pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges;

- b. Quando o titular do órgão ou agente, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, ou algum parente ou afim na linha reta, for credor ou devedor de pessoa singular ou coletiva com interesse direto no procedimento, ato ou contrato;
 - c. Quando tenha havido lugar ao recebimento de dádivas, antes ou depois de instaurado o procedimento, pelo titular do órgão ou agente, seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim na linha reta;
 - d. Se houver inimizade grave ou grande intimidade entre o titular do órgão ou agente, ou o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, e a pessoa com interesse direto no procedimento, ato ou contrato;
 - e. Quando penda em juízo ação em que sejam parte o titular do órgão ou agente, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente em linha reta ou pessoa com quem viva em economia comum, de um lado, e, do outro, o interessado, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente em linha reta ou pessoa com quem viva em economia comum.
2. Com fundamento semelhante, pode qualquer interessado na relação jurídica procedimental deduzir suspeição quanto a titulares de órgãos da Administração Pública, respetivos agentes ou outras entidades no exercício de poderes públicos que intervenham no procedimento, ato ou contrato.

Na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas

Incompatibilidades e impedimentos (artigo 19.º)

1. No exercício das suas funções, os trabalhadores em funções públicas estão exclusivamente ao serviço do interesse público, tal como é definido, nos termos da lei, pelos órgãos competentes da Administração.
2. Sem prejuízo de impedimentos previstos na Constituição e noutros diplomas, os trabalhadores com vínculo de emprego público estão sujeitos ao regime de incompatibilidades e impedimentos previsto na presente secção.

Incompatibilidades com outras funções (artigo 20.º)

As funções públicas são, em regra, exercidas em regime de exclusividade.

Garantias de Imparcialidade

Acumulação com outras funções públicas (artigo 21.º)

1. O exercício de funções públicas pode ser acumulado com outras funções públicas não remuneradas, desde que a acumulação revista manifesto interesse público.
2. O exercício de funções públicas pode ser acumulado com outras funções públicas remuneradas, desde que a acumulação revista manifesto interesse público e apenas nos seguintes casos:
 - a. Participação em comissões ou grupos de trabalho;
 - b. Participação em conselhos consultivos e em comissões de fiscalização ou outros órgãos colegiais de fiscalização ou controlo de dinheiros públicos;
 - c. Atividades docentes ou de investigação de duração não superior à fixada em despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da educação e que, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho, não se sobreponha em mais de um quarto ao horário inerente à função principal;
 - d. Realização de conferências, palestras, ações de formação de curta duração e outras atividades de idêntica natureza.

Acumulação com funções ou atividades privadas (artigo 22.º)

1. O exercício de funções públicas não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas, exercidas em regime de trabalho autónomo ou subordinado, com ou sem remuneração, concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas.
2. Para efeitos do disposto no artigo anterior, consideram-se concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas as atividades privadas que, tendo conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas, sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários.

3. O exercício de funções públicas pode ser acumulado com funções ou atividades privadas que:
 - a. Não sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções públicas;
 - b. Não sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções públicas;
 - c. Não comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções públicas;
 - d. Não provoquem prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos
4. No exercício das funções ou atividades privadas autorizadas, os trabalhadores da Administração Pública não podem praticar quaisquer atos contrários aos interesses do serviço a que pertencem ou com eles conflitantes.
5. A violação do disposto no número anterior determina a revogação da autorização para acumulação de funções, constituindo ainda infração disciplinar grave.

Proibições específicas (artigo 24.º)

1. Os trabalhadores não podem prestar a terceiros, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de projetos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou serviços colocados sob sua direta influência.
2. Os trabalhadores não podem beneficiar, pessoal e indevidamente, de atos ou tomar parte em contratos em cujo processo de formação intervenham órgãos ou unidades orgânicas colocadas sob sua direta influência.
3. Para efeitos do disposto nos números anteriores, consideram-se colocados sob direta influência do trabalhador os órgãos ou serviços que:
 - a. Estejam sujeitos ao seu poder de direção, superintendência ou tutela;
 - b. Exerçam poderes por ele delegados ou subdelegados;
 - c. Tenham sido por ele instituídos, ou relativamente a cujo titular tenha intervindo como representante do empregador público, para o fim específico de intervir nos procedimentos em causa;
 - d. Sejam integrados, no todo ou em parte, por trabalhadores por ele designados;
 - e. Cujo titular ou trabalhadores neles integrados tenham, há menos de um ano, sido beneficiados por qualquer vantagem remuneratória, ou obtido menção relativa à avaliação do seu desempenho, em cujo procedimento ele tenha tido intervenção;
 - f. Com ele colaborem, em situação de paridade hierárquica, no âmbito do mesmo órgão ou serviço.
4. Para efeitos das proibições constantes dos n.ºs 1 e 2, é equiparado ao trabalhador:
 - a. O seu cônjuge, não separado de pessoas e bens, ascendentes e descendentes em qualquer grau, colaterais até ao segundo grau e pessoa que com ele viva em união de facto;
 - b. A sociedade em cujo capital o trabalhador detenha, direta ou indiretamente, por si mesmo ou conjuntamente com as pessoas referidas na alínea anterior, uma participação não inferior a 10 %.
5. A violação dos deveres referidos nos n.ºs 1 e 2 constitui infração disciplinar grave.
6. Para efeitos do disposto no Código do Procedimento Administrativo, os trabalhadores devem comunicar ao respetivo superior hierárquico, antes de tomadas as decisões, praticados os atos ou celebrados os contratos referidos nos n. os 1 e 2, a existência das situações referidas no n.º 4.
7. É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Procedimento Administrativo.

Anexo 2 - Sanções disciplinares aplicáveis por incumprimento de regras de conduta

Na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Deveres do trabalhador (artigo 73.º)

1. O trabalhador está sujeito aos deveres previstos na presente lei, noutros diplomas legais e regulamentos e no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que lhe seja aplicável.
2. São deveres gerais dos trabalhadores:
 - a. O dever de prossecução do interesse público;
 - b. O dever de isenção;
 - c. O dever de imparcialidade;
 - d. O dever de informação;
 - e. O dever de zelo;
 - f. O dever de obediência;
 - g. O dever de lealdade;
 - h. O dever de correção;
 - i. O dever de assiduidade;
 - j. O dever de pontualidade.
3. O dever de prossecução do interesse público consiste na sua defesa, no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.
4. O dever de isenção consiste em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce.
5. O dever de imparcialidade consiste em desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.
6. O dever de informação consiste em prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.
7. O dever de zelo consiste em conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.
8. O dever de obediência consiste em acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal.
9. O dever de lealdade consiste em desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço.
10. O dever de correção consiste em tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos.
11. Os deveres de assiduidade e de pontualidade consistem em comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas.
12. O trabalhador tem o dever de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento profissional na atividade em que exerce funções, das quais apenas pode ser dispensado por motivo atendível.
13. Na situação de requalificação, o trabalhador deve observar os deveres especiais inerentes a essa situação.

Escala das sanções disciplinares (artigo 180.º)

1. As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas pelas infrações que cometam são as seguintes:
 - a. Repreensão escrita;
 - b. Multa;
 - c. Suspensão;
 - d. Despedimento disciplinar ou demissão.

2. Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.
3. Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar por cada infração, pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num único processo ou pelas infrações apreciadas em processos apensados.
4. As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador.

Caracterização das sanções disciplinares (artigo 181.º)

1. A sanção de repreensão escrita consiste em mero reparo pela irregularidade praticada.
2. A sanção de multa é fixada em quantia certa e não pode exceder o valor correspondente a seis remunerações base diárias por cada infração e um valor total correspondente à remuneração base de 90 dias por ano.
3. A sanção de suspensão consiste no afastamento completo do trabalhador do órgão ou serviço durante o período da sanção.
4. A sanção de suspensão varia entre 20 e 90 dias por cada infração, num máximo de 240 dias por ano.
5. A sanção de despedimento disciplinar consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas, cessando o vínculo de emprego público.
6. A sanção de demissão consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador nomeado, cessando o vínculo de emprego público.
7. A sanção de cessação da comissão de serviço consiste na cessação compulsiva do exercício de cargo dirigente ou equiparado.

Efeitos das sanções disciplinares (artigo 182.º)

1. As sanções disciplinares produzem unicamente os efeitos previstos na presente lei.
2. A sanção de suspensão determina, por tantos dias quantos os da sua duração, o não exercício de funções e a perda das remunerações correspondentes e da contagem do tempo de serviço para antiguidade.
3. A aplicação da sanção de suspensão não prejudica o direito dos trabalhadores à manutenção, nos termos legais, das prestações do respetivo regime de proteção social.
4. As sanções de despedimento disciplinar ou de demissão importam a perda de todos os direitos do trabalhador, salvo quanto à reforma por velhice ou à aposentação, nos termos e condições previstos na lei, mas não o impossibilitam de voltar a exercer funções em órgão ou serviço que não exijam as particulares condições de dignidade e confiança que aquelas de que foi despedido ou demitido exigiam.
5. A sanção de cessação da comissão de serviço implica o termo do exercício do cargo dirigente ou equiparado e a impossibilidade de exercício de qualquer cargo dirigente ou equiparado durante o período de três anos, a contar da data da notificação da decisão.

Infrações e sanções disciplinares aplicáveis

Infração disciplinar (artigo 183.º)

Considera-se infração disciplinar o comportamento do trabalhador, por ação ou omissão, ainda que meramente culposamente, que viole deveres gerais ou especiais inerentes à função que exerce.

Repreensão escrita (artigo 184.º)

A sanção disciplinar de repreensão escrita é aplicável a infrações leves de serviço.

Multa (artigo 185.º)

A sanção disciplinar de multa é aplicável a casos de negligência ou má compreensão dos deveres funcionais, nomeadamente aos trabalhadores que:

- a. Não observem os procedimentos estabelecidos ou cometam erros por negligência, de que não resulte prejuízo relevante para o serviço;
- b. Desobedeçam às ordens dos superiores hierárquicos, sem consequências importantes;
- c. Não usem de correção para com os superiores hierárquicos, subordinados ou colegas ou para com o público;

- d. Pelo defeituoso cumprimento ou desconhecimento das disposições legais e regulamentares ou das ordens superiores, demonstrem falta de zelo pelo serviço;
- e. Não façam as comunicações de impedimentos e suspeições previstas no Código do Procedimento Administrativo.

Suspensão (artigo 186.º)

A sanção disciplinar de suspensão é aplicável aos trabalhadores que atuem com grave negligência ou com grave desinteresse pelo cumprimento dos deveres funcionais e àqueles cujos comportamentos atentem gravemente contra a dignidade e o prestígio da função, nomeadamente quando:

- a. Deem informação errada a superior hierárquico;
- b. Compareçam ao serviço em estado de embriaguez ou sob o efeito de estupefacientes ou drogas equiparadas;
- c. Exerçam funções em acumulação, sem autorização ou apesar de não autorizados ou, ainda, quando a autorização tenha sido concedida com base em informações ou elementos, por eles fornecidos, que se revelem falsos ou incompletos;
- d. Demonstrem desconhecimento de normas essenciais reguladoras do serviço, do qual haja resultado prejuízos para o órgão ou serviço ou para terceiros;
- e. Dispensem tratamento de favor a determinada entidade, singular ou coletiva;
- f. Omitam informação que possa ou deva ser prestada ao cidadão ou, com violação da lei em vigor sobre acesso à informação, revelem factos ou documentos relacionados com os procedimentos administrativos, em curso ou concluídos;
- g. Desobedeçam escandalosamente, ou perante o público e em lugar aberto ao mesmo, às ordens superiores;
- h. Prestem falsas declarações sobre justificação de faltas;
- i. Violem os procedimentos da avaliação do desempenho, incluindo a aposição de datas sem correspondência com o momento da prática do ato;
- j. Agridam, injuriem ou desrespeitem gravemente superior hierárquico, colega, subordinado ou terceiro, fora dos locais de serviço, por motivos relacionados com o exercício das funções;
- k. Recebam fundos, cobrem receitas ou recolham verbas de que não prestem contas nos prazos legais;
- l. Violem, com culpa grave ou dolo, o dever de imparcialidade no exercício das funções;
- m. Usem ou permitam que outrem use ou se sirva de quaisquer bens pertencentes aos órgãos ou serviços, cuja posse ou utilização lhes esteja confiada, para fim diferente daquele a que se destinam;
- n. Violem os deveres previstos nos n.os 1 e 2 do artigo 24.º (proibição de prestar a terceiros, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de projetos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou serviços colocados sob sua direta influência; proibição de beneficiar, pessoal e indevidamente, de atos ou tomar parte em contratos em cujo processo de formação intervenham órgãos ou unidades orgânicas colocados sob sua direta influência).

Despedimento disciplinar ou demissão (artigo 187.º)

As sanções de despedimento disciplinar ou de demissão são aplicáveis em caso de infração que inviabilize a manutenção do vínculo de emprego público nos termos previstos na presente lei.

Cessaçãõ da comissão de serviço (artigo 188.º)

- 1. A sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço é aplicável, a título principal, aos titulares de cargos dirigentes e equiparados que:
 - a. Não procedam disciplinarmente contra os trabalhadores seus subordinados pelas infrações de que tenham conhecimento;
 - b. Não participem criminalmente infração disciplinar de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, que revista carácter penal;
 - c. Autorizem, informem favoravelmente ou omitam informação, relativamente à situação jurídico-funcional de trabalhadores, em violação das normas que regulam o vínculo de emprego público;
 - d. Violem as normas relativas à celebração de contratos de prestação de serviço.

2. A sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço é sempre aplicada acessoriamente aos titulares de cargos dirigentes e equiparados por qualquer infração disciplinar punida com sanção disciplinar igual ou superior à de multa.

Medida das sanções disciplinares (artigo 189.º)

Na aplicação das sanções disciplinares atende-se aos critérios gerais enunciados nos artigos 184.º a 188.º, à natureza, à missão e às atribuições do órgão ou serviço, ao cargo ou categoria do trabalhador, às particulares responsabilidades inerentes à modalidade do seu vínculo de emprego público, ao grau de culpa, à sua personalidade e a todas as circunstâncias em que a infração tenha sido cometida que militem contra ou a favor dele.

Circunstâncias dirimentes e atenuantes da responsabilidade disciplinar (artigo 190.º)

1. São circunstâncias dirimentes da responsabilidade disciplinar:
 - a. A coação física;
 - b. A privação accidental e involuntária do exercício das faculdades intelectuais no momento da prática da infração;
 - c. A legítima defesa, própria ou alheia;
 - d. A não exigibilidade de conduta diversa;
 - e. O exercício de um direito ou o cumprimento de um dever.
2. São circunstâncias atenuantes especiais da infração disciplinar:
 - a. A prestação de mais de 10 anos de serviço com exemplar comportamento e zelo;
 - b. A confissão espontânea da infração;
 - c. A prestação de serviços relevantes ao povo português e a atuação com mérito na defesa da liberdade e da democracia;
 - d. A provocação;
 - e. O acatamento bem intencionado de ordem ou instrução de superior hierárquico, nos casos em que não fosse devida obediência.
3. Não fazem as comunicações de impedimentos e suspeições previstas no Código do Procedimento Administrativo. Quando existam circunstâncias atenuantes que diminuam substancialmente a culpa do trabalhador, a sanção disciplinar pode ser atenuada, aplicando-se sanção disciplinar inferior.

Circunstâncias agravantes especiais da responsabilidade disciplinar (artigo 191.º)

1. São circunstâncias agravantes especiais da infração disciplinar:
 - a. A intenção de, pela conduta seguida, produzir resultados prejudiciais ao órgão ou serviço ou ao interesse geral, independentemente de estes se terem verificado;
 - b. A produção efetiva de resultados prejudiciais ao órgão ou serviço ou ao interesse geral, nos casos em que o trabalhador pudesse prever essa consequência como efeito necessário da sua conduta;
 - c. A premeditação;
 - d. A participação com outros indivíduos para a sua prática;
 - e. O facto de ter sido cometida durante o cumprimento de sanção disciplinar ou enquanto decorria o período de suspensão da sanção disciplinar;
 - f. A reincidência;
 - g. A acumulação de infrações.
2. A premeditação consiste na intenção de cometimento da infração, pelo menos, 24 horas antes da sua prática.
3. A reincidência ocorre quando a infração é cometida antes de decorrido um ano sobre o dia em que tenha findado o cumprimento de sanção disciplinar aplicada por virtude de infração anterior.
4. A acumulação ocorre quando duas ou mais infrações são cometidas na mesma ocasião ou quando uma é cometida antes de ter sido punida a anterior.

Anexo 3 - Sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas

No Código Penal

Recebimento ou oferta indevida de vantagens (artigo 372.º)

1. O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.
2. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.
3. Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

Corrupção passiva (artigo 373.º)

1. O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.
2. Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

Corrupção ativa (artigo 374.º)

1. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.
2. Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.
3. A tentativa é punível.

Tráfico de influência (artigo 335.º)

1. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido:
 - a. Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;
 - b. Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.
2. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior:
 - a. Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;
 - b. Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.
3. A tentativa é punível.
4. É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.

Suborno (artigo 363.º)

Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

1. Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de participação, de factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos ou, independentemente das penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos de:
 - a. Lenocínio, abuso sexual de crianças ou de menores dependentes, ou pornografia de menores;
 - b. Burla informática e nas comunicações, extorsão, abuso de cartão de garantia ou de cartão, dispositivo ou dados de pagamento, contrafação de moeda ou de títulos equiparados, depreciação do valor de moeda metálica ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa de concerto com o falsificador ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa ou de títulos equiparados, ou aquisição de moeda falsa para ser posta em circulação ou de títulos equiparados;
 - c. Falsidade informática, contrafação de cartões ou outros dispositivos de pagamento, uso de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, atos preparatórios da contrafação, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento obtidos mediante crime informático, dano relativo a programas ou outros dados informáticos, sabotagem informática, acesso ilegítimo, interceção ilegítima ou reprodução ilegítima de programa protegido;
 - d. Associação criminosa;
 - e. Infrações terroristas, infrações relacionadas com um grupo terrorista, infrações relacionadas com atividades terroristas e financiamento do terrorismo;
 - f. Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas;
 - g. Tráfico de armas;
 - h. Tráfico de pessoas, auxílio à imigração ilegal ou tráfico de órgãos ou tecidos humanos;
 - i. Danos contra a natureza, poluição, atividades perigosas para o ambiente, ou perigo relativo a animais ou vegetais;
 - j. Contrabando, contrabando de circulação, contrabando de mercadorias de circulação condicionada em embarcações, fraude fiscal ou fraude contra a segurança social;
 - k. Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do setor público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, ou corrupção com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado;
 - l. Abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado;
 - m. Violação do exclusivo da patente, do modelo de utilidade ou da topografia de produtos semicondutores, violação dos direitos exclusivos relativos a desenhos ou modelos, contrafação, imitação e uso ilegal de marca, venda ou ocultação de produtos ou fraude sobre mercadorias.
2. Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior.
3. Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.
4. Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.
5. Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.
6. A punição pelos crimes previstos nos números 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos factos ilícitos típicos de onde provenham as vantagens ou a identidade dos seus autores, ou ainda que tais factos tenham sido praticados fora do território nacional, salvo se se tratar de factos lícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5.º
7. O facto é punível ainda que o procedimento criminal relativo aos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e esta não tiver sido apresentada.
8. A pena prevista nos números 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais.

9. Quando tiver lugar a reparação integral do dano causado ao ofendido pelo facto ilícito típico de cuja prática provêm as vantagens, sem dano ilegítimo de terceiro, até ao início da audiência de julgamento em 1.ª instância, a pena é especialmente atenuada.
10. Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial.
11. A pena pode ser especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura dos responsáveis pela prática dos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.
12. A pena aplicada nos termos dos números anteriores não pode ser superior ao limite máximo da pena mais elevada de entre as previstas para os factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

Denegação de justiça e prevaricação (artigo 369.º)

1. O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias.
2. Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos.
3. Se, no caso do n.º 2, resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.
4. Na pena prevista no número anterior incorre o funcionário que, sendo para tal competente, ordenar ou executar medida privativa da liberdade de forma ilegal, ou omitir ordená-la ou executá-la nos termos da lei.
5. No caso referido no número anterior, se o facto for praticado com negligência grosseira, o agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa.

Peculato (artigo 375.º)

1. O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
2. Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.
3. Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Peculato de uso (artigo 376.º)

1. O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
2. Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Participação económica em negócio (artigo 377.º)

1. O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.
2. O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

3. A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.

Concussão (artigo 379.º)

1. O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
2. Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Abuso de Poder (artigo 382.º)

O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Crimes contra o setor público

Apropriação ilegítima de bens públicos (artigo 234.º)

1. Quem, por força do cargo que desempenha, detiver a administração, gerência ou simples capacidade de dispor de bens do sector público ou cooperativo, e por qualquer forma deles se apropriar ilegítimamente ou permitir intencionalmente que outra pessoa ilegítimamente se aproprie, é punido com a pena que ao respetivo crime corresponder agravada de um terço nos seus limites mínimo e máximo.
2. A tentativa é punível.

Administração danosa (artigo 235.º)

1. Quem, infringindo intencionalmente normas de controlo ou regras económicas de uma gestão racional, provocar dano patrimonial importante em unidade económica do sector público ou cooperativo é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.
2. A punição não tem lugar se o dano se verificar contra a expectativa fundada do agente.

Abuso de confiança (artigo 205.º)

1. Quem ilegítimamente se apropriar de coisa móvel ou animal que lhe tenha sido entregue por título não translativo da propriedade é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.
2. A tentativa é punível.
3. O procedimento criminal depende de queixa.
4. Se a coisa ou o animal referidos no n.º 1 forem:
 - a. De valor elevado, o agente é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias;
 - b. De valor consideravelmente elevado, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.
5. Se o agente tiver recebido a coisa ou o animal em depósito imposto por lei em razão de ofício, emprego ou profissão, ou na qualidade de tutor, curador ou depositário judicial, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.

Falsificação praticada por funcionário (artigo 257.º)

O funcionário que, no exercício das suas funções:

- a. Omitir em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar; ou
- b. Intercalar ato ou documento em protocolo, registo ou livro oficial, sem cumprir as formalidades legais;

com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.

Usurpação de funções (artigo 358.º)

Quem:

- a. Sem para tal estar autorizado, exercer funções ou praticar atos próprios de funcionário, de comando militar ou de força de segurança pública, arrogando-se, expressa ou tacitamente, essa qualidade;
- b. Exercer profissão ou praticar ato próprio de uma profissão para a qual a lei exige título ou preenchimento de certas condições, arrogando-se, expressa ou tacitamente, possuí-lo ou preenchê-las, quando o não possui ou não as preenche; ou
- c. Continuar no exercício de funções públicas, depois de lhe ter sido oficialmente notificada demissão ou suspensão de funções;

é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

Violação de segredo por funcionário (artigo 383.º)

1. O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.
2. Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos.
3. O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respetivo serviço ou de queixa do ofendido

Na Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro

Falsidade Informática (artigo 3.º, n.º 5)

1. Quem, com intenção de provocar engano nas relações jurídicas, introduzir, modificar, apagar ou suprimir dados informáticos ou por qualquer outra forma interferir num tratamento informático de dados, produzindo dados ou documentos não genuínos, com a intenção de que estes sejam considerados ou utilizados para finalidades juridicamente relevantes como se o fossem, é punido com pena de prisão até 5 anos ou multa de 120 a 600 dias.
2. Quando as ações descritas no número anterior incidirem sobre os dados registados ou incorporados em cartão bancário de pagamento ou em qualquer outro dispositivo que permita o acesso a sistema ou meio de pagamento, a sistema de comunicações ou a serviço de acesso condicionado, a pena é de 1 a 5 anos de prisão.
3. Quem, atuando com intenção de causar prejuízo a outrem ou de obter um benefício ilegítimo, para si ou para terceiro, usar documento produzido a partir de dados informáticos que foram objeto dos atos referidos no n.º 1 ou cartão ou outro dispositivo no qual se encontrem registados ou incorporados os dados objeto dos atos referidos no número anterior, é punido com as penas previstas num e noutro número, respetivamente.
4. Quem importar, distribuir, vender ou detiver para fins comerciais qualquer dispositivo que permita o acesso a sistema ou meio de pagamento, a sistema de comunicações ou a serviço de acesso condicionado, sobre o qual tenha sido praticada qualquer das ações prevista no n.º 2, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.
5. Se os factos referidos nos números anteriores forem praticados por funcionário no exercício das suas funções, a pena é de prisão de 2 a 5 anos.

Anexo 4 - Compromisso de declaração de impedimentos

_____ (nome), _____ (carreira e categoria) a exercer funções na _____ (unidade orgânica) da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I.P. (CCDR Alentejo, I.P.), declaro(a), para os devidos efeitos, que:

- i. Tenho conhecimento das incompatibilidades e impedimentos previstos na lei, designadamente:
 - No Código do Procedimento Administrativo (artigos 69.º a 76.º);
 - Na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (artigos 19.º a 24.º);
- ii. No exercício das minhas funções, pedirei dispensa de intervir em procedimentos quando ocorra circunstância pela qual possa razoavelmente suspeitar-se da minha isenção ou da retidão da minha conduta, designadamente nas situações constantes do artigo 73.º do CPA;
- iii. Caso venha a encontrar-me em situação de incompatibilidade, impedimento ou escusa, dela darei imediato conhecimento ao meu superior hierárquico ou ao júri de que faça parte.

Data:

Assinatura:

Anexo 5 - Declaração de Impedimento - Conflito de Interesses

_____ (nome), _____ (carreira e categoria) a exercer funções na _____ (unidade orgânica) da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I.P. (CCDR Alentejo, I.P.), declaro(a), para os devidos efeitos, que em virtude de _____ (concretizar a situação que no entender do(a) signatário(a) configura um conflito de interesses inibidor da sua participação no procedimento em causa), considera(a) que o seu envolvimento direto, atentas as funções que lhe estão atribuídas, no processo/procedimento _____, se encontra condicionado por eventual conflito de interesses, pelo que, tendo em conta o plasmado no Código de Ética e Conduta da CCDR Alentejo, I.P., bem como nas demais disposições legais e regulamentares aplicáveis, não poderá participar no referido processo/procedimento.

Data:

Assinatura:

Anexo 6 - Declaração

_____ (nome), _____ (carreira e categoria) a exercer funções na _____ (unidade orgânica) da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I.P. (CCDR Alentejo, I.P.), declaro(a), para os devidos efeitos, que tomou conhecimento do Código de Ética e Conduta da CCDR Alentejo, I.P.

Data:

Assinatura:



