

MUNICÍPIO DE SABROSA**Aviso n.º 23740/2025/2**

Sumário: Código de Conduta do Município de Sabrosa.

Código de Conduta do Município de Sabrosa

De acordo com o artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, as entidades públicas devem adotar códigos de conduta que estabeleçam 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. O presente Código Conduta do Município de Sabrosa visa contribuir para o reforço de uma cultura de rigor e transparência, estabelecendo o conjunto de princípios, valores e comportamentos éticos que devem pautar a conduta dos seus eleitos locais, dos seus dirigentes e dos seus trabalhadores. Este Código foi aprovado por unanimidade em reunião de Câmara Municipal a 14 de agosto de 2025. Assim, considerando os princípios e deveres legalmente consagrados, nomeadamente no Código do Procedimento Administrativo, e para efeitos do disposto no artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, procede-se à sua publicação no *Diário da República*, em anexo ao presente aviso, do qual faz parte integrante.

21 de agosto de 2025. — A Presidente da Câmara Municipal, Maria Helena Marques Pinto da Lapa.

Código de Conduta do Município de Sabrosa**Preâmbulo**

O Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado em Anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, dispõe no n.º 2 do artigo 7.º, que as entidades abrangidas, de entre as quais as autarquias locais, devem adotar um código de conduta que estabeleça 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 infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes. São, ainda, 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.

Concomitantemente, também a Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, que estabelece o regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos prevê, no seu artigo 19.º, que as entidades públicas nele abrangidas, nomeadamente os titulares dos órgãos executivos das autarquias locais, devem aprovar códigos de conduta, que norteiem a sua atuação por referência aos princípios éticos.

Nestes termos, o Código de Conduta, de acordo com o Guia n.º 1/2023, de setembro, do Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) assume-se “como o instrumento de gestão através do qual uma organização identifica e assume, perante si própria e perante a sociedade, quais são os valores éticos ou princípios de atuação que melhor servem para enquadrar o exercício da sua ação e, correlativamente, as condutas mais adequadas a verificar por todos os que nela exercem funções tendo em vista a concretização desses valores ou princípios de atuação”. Ao articular valores ou princípios éticos com condutas expectáveis a verificar por todos os dirigentes e trabalhadores, incluindo estagiários e outros colaboradores, o Código de Conduta representa um documento potenciador do reforço da cultura de integridade de uma qualquer organização ou entidade.

O Código de Conduta incorpora ainda os princípios conformadores da atividade administrativa bem como as normas de conduta subjacentes a toda a sua atuação inscritos na Constituição da República Portuguesa, no Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro e no Código de Boa Conduta Administrativa Europeu.

Pelo exposto, considerando o poder regulamentar conferido às autarquias locais pelo disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, na alínea k) do n.º 1 do artigo 33.º do Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua redação atual, procedeu -se à elaboração do presente Código de Conduta do Município de Sabrosa.

O Código de Conduta foi aprovado por deliberação da Câmara Municipal de Sabrosa tomada em reunião de 14 de agosto de 2025.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Norma habilitante

O Código de Conduta do Município de Sabrosa foi elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, nos termos da alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º e artigo 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no n.º 1 do artigo 7.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado em Anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, devidamente conjugados com o disposto na parte final da alínea k) do n.º 1 do artigo 33.º do Regime Jurídico das Autarquias Locais (RJAL), aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, no artigo 24.º do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), de 27 de abril de 2016 e o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, que estabelece o regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, todos na sua redação atual.

Artigo 2.º

Objeto

1 — O presente Código de Conduta, doravante designado por Código, estabelece um conjunto de princípios e normas orientadoras em matéria de ética e de prática profissional, que devem pautar a atuação e o relacionamento de todos os agentes públicos em exercício de funções na Câmara Municipal de Sabrosa sem prejuízo da observância de outros deveres que lhes sejam legalmente impostos.

2 — O presente Código é complementar da promoção dos valores inerentes à atividade profissional, e não impede a aplicação simultânea de regras disciplinares e de conduta específicas de grupos profissionais, bem como das normas que integram a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o Código de Procedimento Administrativo, o Código de Trabalho, do Estatuto dos Eleitos Locais e demais legislação aplicável à atividade autárquica e ao exercício de funções públicas.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação

1 — O presente Código de Conduta aplica-se a todas as pessoas que exercem funções no Município de Sabrosa, no exercício da respetiva atividade, independentemente da sua função, vínculo contratual ou posição hierárquica, entendendo-se como tal as pessoas que sejam trabalhadores em funções públicas do município, dirigentes, eleitos locais e respetivos membros de gabinete de apoio pessoal, estagiários, bem como as que sejam prestadoras de serviços, ou aí desempenhem alguma atividade de forma regular, doravante designados por agentes públicos.

2 — A aplicação do presente Código e a sua observância não impedem, nem afastam, outros dispositivos legalmente aplicáveis, designadamente normas específicas para determinadas funções, atividades e/ou grupos profissionais.

Artigo 4.º**Responsável pelo cumprimento normativo**

1 — O Responsável pelo Cumprimento Normativo é responsável pela gestão, impulso, acompanhamento e avaliação do cumprimento do presente Código.

2 — O Responsável pelo Cumprimento Normativo é nomeado pelo Presidente da Câmara Municipal.

3 — O Responsável pelo Cumprimento Normativo tem as seguintes funções:

- a) Difundir o Código e velar pelo seu cumprimento;
- b) Prestar esclarecimentos sobre as dúvidas relativas à interpretação e aplicação do Código;
- c) Impulsionar medidas de formação e de prevenção de atuação contrária a valores éticos e regras de conduta;
- d) Formular recomendações e propor medidas de melhoria de gestão ética na aplicação dos princípios do bom governo e da boa administração;
- e) Avaliar nos termos do presente Código ofertas e benefícios recebidos pelos agentes públicos e proceder em conformidade com o estabelecido.

CAPÍTULO II**Princípios e normas de conduta****SECÇÃO I****Princípios****Artigo 5.º****Princípios gerais de boa conduta da Administração Pública**

1 — Os princípios gerais e éticos de boa conduta administrativa assentam num quadro normativo robusto e coerente, que articula princípios constitucionais, legais e deontológicos, que conjugados estabelecem uma cultura de serviço público assente em valores como legalidade, transparência, responsabilidade, integridade e imparcialidade, sendo fundamentais para garantir a confiança dos cidadãos na Administração.

2 — No exercício das suas funções, atividades e competências e, em todas as relações que estabeleçam os órgãos e agentes administrativos devem pautar a sua conduta pelos seguintes princípios:

- a) Princípio do serviço público — os agentes públicos encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.
- b) Prossecução do interesse público — Os agentes públicos encontram-se exclusivamente ao serviço da comunidade, prossequindo o interesse público, no respeito dos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos. Os agentes públicos regem-se por critérios de dignidade, integridade e probidade, desempenhando as suas funções de modo responsável, competente e diligente.
- c) Princípio da juridicidade — os agentes públicos, devem atuar em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito.
- d) Princípio da justiça e imparcialidade — os agentes públicos devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade.
- e) Princípio da igualdade — todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei, pelo que os agentes públicos não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica

ou condição social. não podendo privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

f) Princípio da proporcionalidade — os agentes públicos, no exercício da sua atividade, atuam com ponderação e razoabilidade e só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa. Na prossecução do interesse público, a Administração Pública deve adotar os comportamentos necessários, adequados e aos fins prosseguidos.

g) Princípio da colaboração e boa-fé — os agentes públicos devem colaborar com os cidadãos, segundo o princípio da boa fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa, prestando aos particulares as informações e os esclarecimentos de que careçam, apoiar e estimular as suas iniciativas e receber as suas sugestões e informações.

h) Proteção da confiança — os agentes públicos pautam a sua atuação por critérios de previsibilidade, coerência e de não contraditoriedade, tendo nomeadamente em consideração a confiança gerada nos cidadãos e as suas legítimas expectativas que decorram de práticas administrativas anteriores do órgão ou serviço público em causa. A modificação destas práticas deve ser devidamente justificada.

i) Princípio da informação, qualidade e celeridade — os agentes públicos devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e célere.

j) Princípio da lealdade — os agentes públicos devem agir de forma leal, solidária e cooperante.

k) Princípio da integridade — os agentes públicos regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de caráter, rejeitando qualquer forma de corrupção, suborno, influência ou uso indevido de recursos públicos.

l) Princípio da competência e responsabilidade — os agentes públicos agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.

m) Princípio da eficiência e eficácia — os agentes públicos devem visar a realização do interesse público com eficácia, assente na maximização dos recursos públicos, evitando desperdícios e burocracia desnecessária.

n) Princípio da responsabilidade — o agente público responde, nos termos da lei, pelos danos causados no exercício da sua atividade, devendo agir com consciência das repercussões dos atos administrativos e assumir os erros.

o) Princípio da transparência e tratamento dos dados pessoais — as informações ou comunicações relacionadas com o tratamento de dados pessoais devem ser de fácil acesso e compreensão, e formuladas numa linguagem clara e simples, em particular as informações fornecidas aos titulares dos dados sobre a identidade do responsável pelo tratamento, os fins a que o tratamento se destina e a salvaguarda dos direitos a obter confirmação dos dados pessoais que estão a ser tratados.

p) Direito à informação e participação dos cidadãos — a Administração deve ser aberta, acessível e sujeita ao escrutínio público.

SECÇÃO II

Deveres e normas de conduta

Artigo 6.º

Deveres gerais

No exercício das suas funções, os destinatários deste Código devem:

a) Abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;

b) Abster-se de adotar comportamentos que prejudiquem a sua reputação pessoal ou a da organização, pautando a sua atividade pela subordinação aos objetivos, princípios gerais, valores éticos e missão definidos, empenhando -se na salvaguarda do prestígio e da imagem do Município de Sabrosa;

c) Rejeitar ofertas ou qualquer uma das vantagens identificadas nos artigos 10.º e 12.º, como contrapartida do exercício de uma ação, omissão, voto ou gozo de influência sobre a tomada de qualquer decisão pública;

d) Não usar nem permitir que outros utilizem, fora de parâmetros de razoabilidade, bens ou recursos públicos que lhes sejam exclusivamente disponibilizados para o exercício das suas funções;

e) Adotar práticas de recrutamento responsáveis, não discriminatórias, respeitando a igualdade de oportunidades, bem como a promoção de planos de formação eficazes que promovam a aprendizagem contínua ao longo da vida;

f) Desempenhar um papel ativo no seu próprio desenvolvimento e valorização pessoal e profissional, nomeadamente através da obtenção de novas competências pela frequência de ações de formação propostas pela respetiva unidade orgânica ou de sua iniciativa;

g) Promover a aplicação dos instrumentos em vigor de combate à corrupção.

Artigo 7.º

Ambiente organizacional e relações internas

1 – Os agentes públicos do Município de Sabrosa devem reger a sua atuação por princípios de respeito mútuo, lealdade institucional, cortesia, urbanidade e colaboração interfuncional, contribuindo para um ambiente de trabalho digno, saudável e respeitador dos direitos e deveres de todos os intervenientes.

2 – Os agentes públicos devem fomentar um espírito de equipa e de ajuda, cooperação, partilha de informação e conhecimento, de modo a promover um bom ambiente de trabalho, evitando todos os comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos que possam afetar negativamente aquelas relações.

3 – A articulação entre serviços e unidades orgânicas deve ser orientada pelos critérios da boa fé, da legalidade e da prossecução do interesse público, promovendo-se a cooperação e a partilha de informação relevante, sem prejuízo do cumprimento dos deveres de sigilo profissional e confidencialidade.

4 – Constitui dever ético e funcional de todos os trabalhadores da autarquia a prevenção e denúncia de comportamentos suscetíveis de configurar assédio moral ou sexual, discriminação, abuso de poder ou qualquer outro tipo de prática atentatória da dignidade da pessoa humana ou da integridade do serviço público.

5 – A atuação interna deve promover uma cultura de mérito, responsabilidade e *accountability*, respeitando a hierarquia funcional e os deveres inerentes vínculo jurídico-laboral de cada agente.

Artigo 8.º

Prevenção e combate ao assédio no trabalho

1 – O Município de Sabrosa promove uma política de tolerância zero face a práticas de assédio no trabalho, devendo as relações entre os trabalhadores basear-se na lealdade, integridade e respeito mútuo, não sendo tolerados comportamentos discriminatórios, intimidativos, hostis ou ofensivos nem quaisquer práticas de assédio em contexto laboral.

2 – Todos os eleitos locais e respetivos membros de gabinete, dirigentes, trabalhadores e prestadores de serviços, devem adotar uma postura de prevenção, denúncia, combate e eliminação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho, respeitando o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, em vigor, e que tem por objeto definir medidas de

prevenção e combate ao assédio no trabalho no Município de Sabrosa, com vista à promoção de um ambiente laboral saudável e de práticas que estimulem o respeito e a colaboração.

Artigo 9.º

Relações externas

1 — No relacionamento com terceiros, os agentes públicos devem prestar com a celeridade e diligência devidas, a colaboração sempre que a solicitem, adotando uma atitude urbana e cordial, atuando com isenção, imparcialidade, equidade e segundo critérios de objetividade.

2 — É proibido solicitar, oferecer, aceitar ou receber qualquer tipo de vantagem indevida, promessa de favorecimento ou presente que possa influenciar, direta ou indiretamente, decisões administrativas ou legislativas.

3 — As informações a prestar no âmbito da atividade do Município de Sabrosa devem ser comunicadas de forma clara e compreensível, em conformidade com os princípios da legalidade, rigor, veracidade e oportunidade, salvaguardando o dever de sigilo profissional e a proteção de dados pessoais.

4 — Durante os procedimentos de concurso para fornecimento de bens e prestação de serviços ou de recrutamento de recursos humanos, a comunicação deve realizar-se preferencialmente através das plataformas eletrónicas, ou na sua indisponibilidade, outros canais oficiais que se encontrem definidos para o efeito.

5 — A participação em atos e eventos externos em representação do Município devem refletir os valores institucionais e o compromisso com a ética, a legalidade e o interesse coletivo.

Artigo 10.º

Património, recursos e sustentabilidade

1 — Os destinatários do presente Código comprometem-se a conservar o património e os recursos do Município de Sabrosa, independentemente da sua natureza, preservando-os e utilizando-os exclusivamente em prol do Município.

2 — Devem ainda zelar pela manutenção e bom funcionamento dos equipamentos e de outros dispositivos que lhes sejam atribuídos para o exercício das suas funções, assegurando o cumprimento das normas de segurança, de modo a prevenir a ocorrência de sinistros e a colocação em risco das pessoas e dos ativos da organização.

3 — Todos os trabalhadores devem ser responsáveis pela racionalização de custos inerentes à sua atividade, utilizando os recursos de forma proporcional e compatível com os objetivos definidos, tendo em vista unicamente o bom desempenho das suas funções.

4 — Todos os trabalhadores devem adotar as melhores práticas ambientais, mitigando os impactos negativos decorrentes da sua atividade, nomeadamente através da transição digital, da promoção do consumo responsável dos recursos disponíveis, como sejam a água, a eletricidade e o papel.

Artigo 11.º

Proteção de dados

1 — Os agentes públicos do Município de Sabrosa, no exercício das suas funções, ficam obrigados a respeitar o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), consagrado no Regulamento UE 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27/04/2016, e na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto.

2 — Deve, assim, ser garantida pelos agentes públicos, entre outras obrigações legalmente previstas, a privacidade dos dados pessoais e a licitude do seu tratamento, assumindo o compromisso de garantir a segurança dos dados que lhes são disponibilizados, protegendo-os contra a sua perda,

uso indevido ou acesso não autorizado, pelo próprio ou por terceiro, bem como contra qualquer outra forma ilícita de tratamento de dados.

3 – A recolha de dados pessoais, junto dos respetivos titulares, deve ser precedida de informação aos mesmos sobre a finalidade que a determinou.

4 – Nos termos do artigo 6.º do Regulamento Geral Proteção de Dados (RGPD), o tratamento de dados pessoais é lícito quando se verifica pelo menos uma das situações seguintes:

a) O titular dos dados tiver dado o seu consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais para uma ou mais finalidades específicas;

b) O tratamento for necessário para a execução de um contrato no qual o titular dos dados é parte, ou para diligências pré-contratuais a pedido do titular dos dados;

c) O tratamento for necessário para o cumprimento de uma obrigação jurídica a que o responsável pelo tratamento esteja sujeito;

d) O tratamento for necessário para a defesa de interesses vitais do titular dos dados ou de outra pessoa singular;

e) O tratamento for necessário ao exercício de funções de interesse público ou ao exercício da autoridade pública de que está investido o responsável pelo tratamento;

f) O tratamento for necessário para efeito dos interesses legítimos prosseguidos pelo responsável pelo tratamento ou por terceiros.

5 – Os agentes públicos reportam ao Encarregado de Proteção de Dados, cujo contacto eletrónico é divulgado na intranet e/ou por outro meio considerado adequado, qualquer situação de violação de dados pessoais, justificando convenientemente a situação.

SECÇÃO III

Prevenção da corrupção

Artigo 12.º

Ofertas e benefícios

1 – Os destinatários deste Código devem abster-se de solicitar, receber ou aceitar quaisquer ofertas, benefícios, dádivas, compensações ou vantagens, incluindo viagens ou hospitalidade, para si, família, amigos, ou quaisquer outras pessoas ou organizações com as quais se relacionem a título pessoal, empresarial ou político, suscetíveis de afetar, ou aparentar afetar, a imparcialidade, a integridade e a objetividade do exercício das suas funções, nos termos legalmente previstos.

2 – Para efeitos do número anterior, entende -se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens ou outros benefícios de valor estimado igual ou superior a 150€.

3 – Todas as ofertas abrangidas pelo n.º 2 que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, devem ser aceites em nome do Município de Sabrosa, sem prejuízo do dever de apresentação e registo previsto no número seguinte.

4 – As ofertas de bens materiais ou de serviços de valor estimado igual ou superior a 150€, recebidas no âmbito do exercício de cargo ou função, devem ser entregues ou declaradas, consoante o caso, ao encarregado do cumprimento normativo, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, ou logo que se mostre possível tal entrega, para efeitos de registo das ofertas e apreciação do seu destino final.

5 – O encarregado do cumprimento normativo, em função do valor de uso das ofertas, da sua natureza perecível ou meramente simbólica, ou da sua relevância, determina aquelas que podem ser devolvidas ao titular do cargo ou função.

6 – Nos casos previstos no n.º 3, quando as ofertas e benefícios não possam ser devolvidos, devem ser remetidos:

a) Ao serviço competente para inventariação, caso o seu significado patrimonial, cultural ou legado histórico o justifique;

b) A outra entidade pública ou a instituições que prossigam fins não lucrativos de carácter social, educativo e cultural, nos demais casos.

7 – Aos titulares de cargos políticos são aplicáveis as disposições previstas nos artigos 16.º e seguintes da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

Artigo 13.º

Acumulação de funções

1 – Os agentes públicos do Município de Sabrosa, nomeadamente os trabalhadores, privilegiam o exercício de funções em regime de exclusividade, podendo acumular atividades remuneradas ou não remuneradas, que sejam enquadráveis nas condições legalmente previstas nos artigos 19.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e desde que previamente autorizadas.

2 – Os trabalhadores que pretendam exercer funções, públicas ou privadas, remuneradas ou não remuneradas, em acumulação com as funções desempenhadas no Município, têm de apresentar requerimento de acumulação de funções, bem como proceder anualmente à sua renovação.

Artigo 14.º

Conflitos de interesse

1 – No exercício da sua atividade, os agentes públicos que exercem funções Município de Sabrosa devem atuar sempre em condições de plena independência e isenção, devendo para tal, além do demais previsto neste Código de Conduta, evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflitos de interesses.

2 – Considera-se conflito de interesses qualquer situação em que um 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, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do CPA.

Artigo 15.º

Suprimento de conflitos de interesse

1 – Quando um agente público se encontre perante uma situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflito de interesses deve tomar imediatamente as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa, em conformidade com as disposições do presente Código, do Código do Procedimento Administrativo e demais legislação aplicável.

2 – Os membros dos órgãos autárquicos, dirigentes e trabalhadores que se encontrem perante um conflito de interesses devem comunicar prontamente a situação ao seu superior hierárquico ou, na sua ausência, ao Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN).

3 – Os membros dos órgãos municipais, dirigentes e trabalhadores devem proceder à assinatura de uma declaração de inexistência de conflitos de interesses, disponibilizada para o efeito, respeitantes às seguintes matérias ou áreas de intervenção:

a) Contratação pública;

b) Concessão de subsídios, subvenções ou benefícios;

- c) Licenciamentos urbanísticos, ambientais, comerciais e industriais;
- d) Procedimentos sancionatórios.

CAPÍTULO III

Corrupção e infrações conexas

Artigo 16.º

Corrupção e infrações conexas

1 — Nos termos do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito.

2 — Os agentes públicos do Município de Sabrosa, devem atuar ativamente contra todas as formas de corrupção e promover a aplicação dos instrumentos em vigor de combate à corrupção, nomeadamente o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações.

Com a entrada em vigor do presente Código de Conduta da Câmara Municipal de Sabrosa, fica revogado o código de conduta anteriormente vigente.

Artigo 17.º

Dever de comunicação de irregularidades

1 — No exercício das suas funções, todos os destinatários do presente Código devem comunicar qualquer situação de incumprimento dos princípios e valores de natureza ética nele consagrados, e de ilegalidades, tais como corrupção e infrações conexas, suscetíveis de colocar em risco o correto funcionamento ou a imagem do Município de Sabrosa.

2 — As comunicações de irregularidades devem ser comunicadas preferencialmente através do Canal de Denúncias, e devem obedecer a critérios de boa fé e veracidade.

3 — O canal de denúncias é gerido pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo.

Artigo 18.º

Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1 — Os destinatários do presente Código estão obrigados a comunicar situações da prática de atividades ou comportamentos irregulares, que possam configurar ilícitos criminais, disciplinares ou civis, e gozam, nos termos da lei, de um regime específico de proteção para o denunciante, sendo-lhes garantido a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.

2 — Os destinatários deste Código que denunciem o cometimento de infrações ao mesmo, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

CAPÍTULO IV

Regime sancionatório

Artigo 19.º

Incumprimento e sanções

1 — Sem prejuízo das responsabilidades penais, contraordenacionais ou civis que dela possam decorrer, a violação ou inobservância dos princípios de ética e das normas gerais de conduta refletidas

no presente código, por qualquer dirigente ou trabalhador do Município de Sabrosa, constitui infração disciplinar punível nos termos da legislação em vigor e poderá originar a competente ação disciplinar.

2 – As infrações disciplinares e criminais podem dar origem a sanções conforme descrito nos anexos ao presente Código, transcritos do Guia n.º 3 do MENAC.

CAPÍTULO V

Monitorização e avaliação

Artigo 20.º

Sistema de monitorização e avaliação

1 – O Código é objeto de acompanhamento, pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo, nomeadamente por avaliação do respeito pelos princípios e valores nele previstos.

2 – Por cada infração ao Código, é elaborado um relatório do qual constam a identificação das regras violadas e da sanção aplicada, bem como as medidas adotadas e a adotar.

3 – Anualmente, são implementados mecanismos de avaliação da eficácia e melhoria do programa de cumprimento normativo, incluindo o Código de Conduta, que resultam num relatório anual a submeter ao Presidente da Câmara Municipal.

Artigo 21.º

Revisão

O presente Código deve ser revisto ordinariamente a cada 3 (três) anos e revisto extraordinariamente sempre que ocorra alteração da legislação aplicável ou se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão, nomeadamente e para implementação de ações de melhoria decorrentes da sua monitorização.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 22.º

Divulgação

1 – O presente Código será objeto de publicação no *Diário da República*, no site institucional do Município de Sabrosa e divulgado a todos os agentes políticos através da intranet, outros meios eletrónicos e nos locais de afixação.

2 – O presente Código deve ser divulgado junto do Mecanismo Nacional Anticorrupção, no prazo de 10 (dez) dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.

3 – Os superiores hierárquicos devem providenciar as ações necessárias, para que todos os trabalhadores, que se encontram na sua dependência hierárquica, conheçam este Código e observem as suas regras, acompanhando a efetiva aplicação dos princípios éticos e normas de Conduta aqui previstos.

4 – No momento da formalização do vínculo, cada trabalhador deve assinar uma declaração atestando ter conhecimento do presente Código e o compromisso individual com o seu cumprimento.

Artigo 23.º**Dúvidas e omissões**

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na interpretação e aplicação do Código de Conduta que não possam ser resolvidas pelo recurso aos critérios legais de interpretação e integração de lacunas, são decididos pela Câmara Municipal.

Artigo 24.º**Norma revogatória**

Com a entrada em vigor do presente Código de Conduta da Câmara Municipal de Sabrosa, fica revogado o código de conduta anteriormente vigente.

Artigo 25.º**Aprovação e entrada em vigor**

O presente Código é aprovado pela Câmara Municipal de Sabrosa e entra em vigor no dia seguinte à sua publicação no *Diário da República*, nos termos legais aplicáveis.

Anexos:

Documento 1 – Quadro de infrações disciplinares do setor público e correspondente quadro sancionatório:

1.1 – Violação dos deveres dos trabalhadores em funções públicas, designadamente aqueles a que se refere o artigo 73.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho);

1.2 – Sanções legalmente previstas para a violação dos deveres dos trabalhadores em funções públicas (artigos 180.º e 181.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);

Documento 2 – Quadro dos crimes do âmbito do Regime Geral de Prevenção da Corrupção previstos no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro (Tipologias criminais e correspondente quadro sancionatório):

2.1 – Aplicável a funcionários e trabalhadores de entidades e organizações do setor público;

2.2 – Crimes de responsabilidade dos titulares de cargos políticos.

ANEXO 1**Quadro de infrações disciplinares do setor público e correspondente quadro sancionatório****Anexo 1.1 – Quadro de infrações disciplinares no setor público**

Violação dos deveres dos trabalhadores em funções públicas, designadamente aqueles a que se refere o artigo 73.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) – aos quais podem/devem ser acrescidos os deveres especiais de cada função/instituição, quando existam

Deveres gerais

Deveres	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Prossecução do interesse público	Respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.	Atuar de forma deliberada, por ação ou omissão, contra a lei, as normas e os deveres funcionais.

Deveres	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Isenção	Não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce.	Receber subornos no exercício de funções, ou apropriar-se de bens ou valores da entidade na qual se exercem funções.
Imparcialidade	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.	Operar num procedimento de modo a privilegiar ou beneficiar determinados interesses processuais em detrimento de outros.
Informação	Prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.	Recusar prestar informações sobre procedimentos aos interessados ou aos cidadãos em geral quando não haja impedimento legal que o justifique.
Zelo	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.	Desrespeitar ou não cumprir as normas que tem de assegurar, ou instruções legítimas dos superiores hierárquicos.
Obediência	Acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal.	Incumprir ou desrespeitar uma ordem legítima do superior hierárquico.
Lealdade	Desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço.	Tomar decisões contrárias aos objetivos da organização.
Correção	Tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos.	Adotar condutas e atitudes desrespeitosas no relacionamento com os utentes, com os colegas de trabalho ou com as chefias e os dirigentes.
Assiduidade e pontualidade	Comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas.	Não estar no local de trabalho nos dias e horas determinados sem apresentar uma explicação legítima as situações de ausência.

Anexo 1.2 – Quadro de sanções legalmente previstas para a violação dos deveres (artigos 180.º e 181.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

Artigo 180.º

Escala das sanções disciplinares

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.

Artigo 181.º

Caracterização das sanções disciplinares

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.

ANEXO 2

Tipologias criminais previstas no RGPC e correspondente quadro sancionatório

Quadro dos crimes do âmbito do regime geral de prevenção da corrupção previstos no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro

Anexo 2.1 – Crimes previstos pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (Código Penal) com as subsequentes alterações

Aplicável a funcionários e trabalhadores de entidades e organizações do setor público, de natureza pública ou que, de algum modo, exerçam atividades, no todo ou em parte, que sirvam o interesse público ou que beneficiem de apoios públicos

Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Corrupção (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 ato 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.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou.

Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (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.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não lhe é devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção.
Peculato (artigo 375.º)	1 — O funcionário que ilegitimamente 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.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções.
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.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores, materiais ou financeiros, pertencentes à organização onde exercem funções ou que se encontram à sua guarda.
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.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem um determinado interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a organização ou entidade.

Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
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.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, se apropria de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha sido por si deliberadamente induzido.
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.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros
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.	Quando alguém solicitar ou receber um bem ou valor material ou financeiro em troca de mover as suas influências junto de uma entidade ou serviço público tendo em vista um determinado propósito ilícito dessa entidade ou serviço.
Branqueamento (artigo 368.º A)	1 — ... 2 — ... 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 reacção 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 — ...	Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais.

Quadro dos crimes do âmbito do regime geral de prevenção da corrupção

Crimes previstos no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro

Anexo 2.2 – Crimes previstos na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, com as subsequentes alterações (crimes de responsabilidade dos titulares de cargos políticos)

Nos termos do artigo 3.º, e para efeito de aplicação desta lei, são considerados cargos políticos:

O Presidente da República;

O Presidente da Assembleia da República;

O deputado à Assembleia da República;

O membro do Governo;

O deputado ao Parlamento Europeu;

O representante da República nas regiões autónomas;

O membro de órgão de governo próprio de região autónoma;

O membro de órgão representativo de autarquia local;

Os titulares de cargos políticos de organizações de direito internacional público, bem como os titulares de cargos políticos de outros Estados, independentemente da nacionalidade e residência, quando a infração tiver sido cometida, no todo ou em parte, em território português

Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos de situações práticas
Corrupção (artigo 17.º)	1 – O titular de cargo político 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, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de 2 a 8 anos. 2 – Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o titular de cargo político é punido com pena de prisão de 2 a 5 anos.	Quando o titular de cargo político solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou.
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (artigo 16.º)	1 – O titular de cargo político 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 de 1 a 5 anos. 2 – Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a titular de cargo político, ou a terceiro por indicação ou conhecimento deste, 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 5 anos ou com pena de multa até 600 dias. 3 – O titular de cargo político que, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a outro titular de cargo político, a titular de alto cargo público ou a funcionário, ou a terceiro com conhecimento destes, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com as penas previstas no número anterior. 4 – Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.	Quando o titular de cargo político, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não seja devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção.

Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos de situações práticas
Peculato (artigo 20.º)	1 — O titular de cargo político que no exercício das suas funções ilicitamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com prisão de três a oito anos e multa até 150 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 — Se o infrator der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar quaisquer objetos referidos no número anterior, com a consciência de prejudicar ou poder prejudicar o Estado ou o seu proprietário, será punido com prisão de um a quatro anos e multa até 80 dias.	Quando o titular de cargo político se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à entidade ou organização onde exerce funções
Peculato de uso artigo 21.º)	1 — O titular de cargo político que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos ou de outras coisas móveis 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 prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias. 2 — O titular de cargo político que der a dinheiro público um destino para uso público diferente daquele a que estiver legalmente afetado é punido com prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias.	Quando o titular de cargo político utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores pertencentes da entidade ou organização onde exerce funções, ou que se encontram à sua guarda
Peculato por erro de outro (artigo 22.º)	O titular de cargo político que no exercício das suas funções, mas aproveitando-se do erro de outrem, receber, para si ou para terceiro, taxas, emolumentos ou outras importâncias não devidas, ou superiores às devidas, será punido com prisão até três anos ou multa até 150 dias.	Quando o titular de cargo político, no exercício das suas funções, se apropriar de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha ocorrido
Participação económica em negócio (artigo 23.º)	1 — O titular de cargo político 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 cumpria, em razão das suas funções, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com prisão até 5 anos. 2 — O titular de cargo político que, por qualquer forma, receber vantagem patrimonial por efeito de um ato jurídico-civil relativo a interesses de que tenha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, a administração ou a fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 150 dias. 3 — A pena prevista no número anterior é também aplicável ao titular de cargo político que receber, por qualquer forma, vantagem económica por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento de que, em razão das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que se não verifique prejuízo económico para a Fazenda Pública ou para os interesses que assim efetiva.	Quando o titular de cargo político, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem um determinado interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a entidade ou organização.
Abuso de poder (artigo 26.º)	1 — O titular de cargo político que abusar dos poderes ou violar os deveres inerentes às suas funções, com a intenção de obter, para si ou para terceiro, um benefício ilegítimo ou de causar um prejuízo a outrem, será punido com prisão de seis meses a três anos ou multa de 50 a 100 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 — Incorre nas penas previstas no número anterior o titular de cargo político que efetuar fraudulentamente concessões ou celebrar contratos em benefício de terceiro ou em prejuízo do Estado.	Quando o titular de cargo político se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros

Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos de situações práticas
Prevaricação (artigo 11.º)	O titular de cargo político que conscientemente conduzir ou decidir contra direito um processo em que intervenha no exercício das suas funções, com a intenção de por essa forma prejudicar ou beneficiar alguém, será punido com prisão de dois a oito anos.	Quando o titular de cargo político no cumprimento da sua função tomar decisões que de modo deliberado beneficiarem ou prejudicarem interesses particulares.
27.º – Violação de segredo (artigo 27.º)	1 – O titular de cargo político que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tido conhecimento ou lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, com a intenção de obter, para si ou para outrem, um benefício ilegítimo ou de causar um prejuízo do interesse público ou de terceiros, será punido com prisão até três anos ou multa de 100 a 200 dias. 2 – A violação de segredo prevista no n.º 1 será punida mesmo quando praticada depois de o titular de cargo político ter deixado de exercer as suas funções	Quando o titular de cargo político partilhar indevidamente, com terceiros, informações secretas ou sigilosas a que tenha acesso no âmbito das suas funções com o propósito de alcançar ou benefício e de causa prejuízo a terceiro.

319466767