



REPÚBLICA
PORTUGUESA

AGRICULTURA
E ALIMENTAÇÃO

Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo

CÓDIGO DE CONDUTA

DIREÇÃO REGIONAL DE AGRICULTURA E PESCAS DO ALENTEJO



Índice

Preâmbulo	8
CAPÍTULO I.....	9
PRINCÍPIOS GERAIS.....	9
Artigo 1.º	9
Natureza Jurídica	9
Artigo 2.º	9
Visão, missão e valores.....	9
Artigo 3.º	10
Âmbito e finalidades	10
Artigo 4.º	10
Objetivos.....	10
Artigo 5.º	10
Princípios Gerais	10
CAPÍTULO II	12
RELAÇÕES INTERNAS, EXTERNAS, INSTITUCIONAIS E COMUNICAÇÃO.....	12
Artigo 6.º	12
Relacionamento com os trabalhadores.....	12
Artigo 7.º	12
Relações interpessoais	12
Artigo 8.º	13
Relações com Terceiros	13
Artigo 9.º	13
Relações com Entidades Oficiais.....	13
Artigo 10.º.....	14
Relações com a Comunicação Social	14
CAPÍTULO III	14
NORMAS DE CONDUTA E PADRÃO DE COMPORTAMENTO DOS TRABALHADORES	14
Artigo 11.º	14
Responsabilidade e padrão de conduta profissional	14
Artigo 12.º	15
Responsabilidade e padrão de conduta profissional dos dirigentes.....	15



Artigo 13.º	15
Aperfeiçoamento, zelo e mérito profissional	15
Artigo 14.º	16
Responsabilidade social.....	16
Artigo 15.º.....	16
Utilização dos recursos e responsabilidade ambiental.....	16
Artigo 16.º	17
Conflito de interesses.....	17
Artigo 17.º	17
Sigilo profissional.....	17
Artigo 18.º	18
Proteção de dados pessoais.....	18
CAPITULO IV	18
PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS.....	18
Artigo 19.º.....	18
Integridade e combate à corrupção	18
Artigo 20.º	19
Denúncia	19
CAPÍTULO V	20
PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO.....	20
Artigo 21.º	20
Compromisso e combate ao assédio.....	20
Artigo 22.º.....	20
Proibição de discriminação e de assédio	20
Artigo 23.º	21
Formas de assédio	21
Artigo 24.º	21
Participação ou denúncia	21
Artigo 25.º	22
Tramitação das denúncias ou participações	22
Artigo 26.º	23
Denúncia abusiva	23
Artigo 27.º.....	23
Confidencialidade, proteção e garantias	23



CAPÍTULO VI	23
REGIME SANCIONATÓRIO	23
Artigo 28.º	23
Incumprimento	23
Artigo 29.º	24
Sanções disciplinares	24
Artigo 30.º	24
Sanções criminais	24
Artigo 31.º	24
Procedimento e responsabilidade civil nas situações de assédio	24
CAPÍTULO VII	25
DISPOSIÇÕES FINAIS	25
Artigo 32.º	25
Aplicação e acompanhamento	25
Artigo 33.º	26
Revisão	26
Artigo 34.º	26
Publicidade	26
Artigo 35.º	26
Entrada em vigor	26
ANEXO I	27
Regime disciplinar	27
Artigo 3.º Contagem dos prazos	27
Artigo 11.º Novo regime disciplinar	27
Anexo	27
(a que se refere o artigo 2.º)	27
Artigo 4.º Remissão para o Código do Trabalho	27
Secção II	28
Garantias de imparcialidade	28
Artigo 19.º Incompatibilidades e impedimentos	28
Artigo 20.º Incompatibilidade com outras funções	28
Artigo 21.º Acumulação com outras funções públicas	28
Artigo 22.º Acumulação com funções ou atividades privadas	28
Artigo 23.º Autorização para acumulação de funções	29



<i>Artigo 24.º Proibições específicas</i>	30
<i>Artigo 73.º Deveres do trabalhador</i>	30
<i>Artigo 76.º Poder disciplinar</i>	31
Capítulo VII	31
Exercício do poder disciplinar	31
Secção I	31
Disposições gerais	31
Artigo 176.º Sujeição ao poder disciplinar	31
Artigo 177.º Exclusão da responsabilidade disciplinar	32
Artigo 178.º Prescrição da infração disciplinar e do procedimento disciplinar	33
Artigo 179.º Efeitos da pronúncia e da condenação em processo penal	33
Secção II	34
Sanções disciplinares	34
Subsecção I	34
Disposições gerais	34
Artigo 180.º Escala das sanções disciplinares	34
Artigo 181.º Caracterização das sanções disciplinares	34
Artigo 182.º Efeitos das sanções disciplinares	35
Subsecção II	35
Infrações a que são aplicáveis as sanções disciplinares	35
Artigo 183.º Infração disciplinar	35
Artigo 184.º Repreensão escrita	35
Artigo 185.º Multa	35
Artigo 186.º Suspensão	36
Artigo 187.º Despedimento disciplinar ou demissão	36
Artigo 188.º Cessaçã o da comissão de serviço	37
(...) Subsecção III	38
Extinção por motivos disciplinares	38
Artigo 297.º Fundamento do despedimento ou demissão por motivo disciplinar	38
Artigo 298.º Procedimento para despedimento ou demissão	38
ANEXO II	39
Código Penal	39
Artigo 205.º Abuso de confiança	39
Artigo 234.º Apropriação ilegítima	39



Artigo 235.º Administração danosa	39
Artigo 256.º Falsificação ou contrafacção de documento.....	39
Artigo 257.º Falsificação praticada por funcionário.....	40
Artigo 258.º Falsificação de notação técnica	40
Artigo 259.º Danificação ou subtracção de documento e notação técnica.....	40
Artigo 335.º Tráfico de influência	41
Artigo 372.º Recebimento ou oferta indevidos de vantagem	41
Artigo 373.º Corrupção passiva	41
Artigo 374.º Corrupção activa	41
Artigo 374.º-A Agravacção	42
Artigo 374.º-B Dispensa ou atenuacção de pena	42
Artigo 375.º Peculato.....	43
Artigo 376.º Peculato de uso.....	43
Artigo 377.º Participacção económica em negócio	43
Artigo 379.º Concussão.....	44
Artigo 381.º Recusa de cooperacção.....	44
Artigo 382.º Abuso de poder.....	44
Artigo 383.º Violaçao de segredo por funcionário	44
Artigo 385.º Abandono de funcçoes	44
Artigo 386.º Conceito de funcionário.....	44
Código do Processo Penal	45
Artigo 242.º Denúncia obrigatória.....	45
Lei do Cibercrime	46
Artigo 3.º Falsidade informática.....	46
Artigo 3.º-C Aquisicção de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos.....	46
Artigo 3.º-D Atos preparatórios da contrafacção.....	46
Artigo 3.º-E Aquisicção de cartões ou outros dispositivos de pagamento obtidos mediante crime informático	46
Artigo 3.º-F Agravacção.....	47
Artigo 4.º Dano relativo a programas ou outros dados informáticos.....	47
Artigo 5.º Sabotagem informática	47
Artigo 6.º Acesso ilegítimo.....	48
Artigo 7.º Intercepção ilegítima	48
Artigo 8.º Reproduçao ilegítima de programa protegido	48



Lei da Proteção de Dados Pessoais	49
SECÇÃO III	49
Crimes	49
Artigo 46.º Utilização de dados de forma incompatível com a finalidade da recolha	49
Artigo 47.º Acesso indevido	49
Artigo 48.º Desvio de dados.....	49
Artigo 49.º Viciação ou destruição de dados	49
Artigo 50.º	50
Artigo 51.º Violação do dever de sigilo	50
Artigo 52.º Desobediência.....	50
Artigo 53.º Punibilidade da tentativa	50

Preâmbulo

A Administração Pública é garante da prossecução do interesse público, competindo-lhe, por imperativo constitucional, a salvaguarda de um conjunto de necessidades e interesses coletivos.

A Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo enquanto serviço periférico da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, norteia a sua atuação com base num conjunto de princípios e valores com vista à melhoria contínua dos serviços prestados.

Nesta senda, o *modus operandi* dos serviços no exercício das suas atribuições e competências e bem assim, dos trabalhadores no cumprimento das suas funções é essencial e basilar, repercutindo-se no interesse dos próprios cidadãos.

Acresce que, com a aprovação do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), através do Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, com execução no âmbito nacional através da Lei da Proteção de Dados (LPDP), aprovada pela Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto, bem como do Mecanismo Nacional Anticorrupção e do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovados pelo Decreto - Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro, torna-se premente criar um instrumento de gestão que não só assegure o cumprimento de deveres de qualidade na prestação do serviço, de isenção e imparcialidade, de competência e proporcionalidade, de cortesia, de informação e probidade, no estrito cumprimento dos princípios administrativos, como sejam, da legalidade, da prossecução do interesse público e da proteção dos direitos e interesses dos cidadãos, da boa administração da justiça e da razoabilidade, da imparcialidade, da boa-fé, da colaboração com os particulares, etc., como auxilie a prevenir comportamentos geradores de risco.

O presente Código de Conduta cristaliza esse conjunto de princípios e valores em matéria de ética profissional e normas de conduta que devem estar subjacentes a toda a atuação desenvolvida pela Direção Regional de Agricultura e Pesas do Alentejo.

Enquanto ferramenta de gestão visa contribuir para o reforço da sua cultura organizacional, fomentando a promoção de boas práticas profissionais, através da definição, de forma objetiva e clara, de exigentes comportamentos éticos, a observar por todos os seus trabalhadores.

CAPÍTULO I PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º Natureza Jurídica

1 - A Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, abreviadamente designada por DRAP Alentejo, é um serviço periférico da administração direta do Estado, no âmbito do Ministério da Agricultura e da Alimentação, dotado de autonomia administrativa.

2 - A DRAP Alentejo é dirigida por um Diretor Regional e por um Diretor Regional Adjunto:

- a) O Diretor Regional exerce as competências que lhe são cometidas por lei e as que lhe são delegadas ou subdelegadas;
- b) O Diretor Regional Adjunto exerce as competências que lhe são delegadas ou subdelegadas pelo Diretor Regional, substituindo o Diretor Regional nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 2.º Visão, missão e valores

1 - A visão da DRAP Alentejo assenta, essencialmente, no princípio “Alentejo, crescimento e sustentabilidade para um mundo rural mais inclusivo”.

2- Como missão, incumbe à DRAP Alentejo participar na formulação e execução das políticas nas áreas da agricultura, do desenvolvimento rural e das pescas e, em articulação com os organismos e serviços centrais competentes e de acordo com as normas e orientações por estes definidas, contribuir para a execução das políticas nas áreas de segurança alimentar, da proteção animal, da sanidade animal e vegetal, da conservação da natureza e das florestas, no quadro de eficiência da gestão local de recursos.

3 - A DRAP Alentejo e os seus trabalhadores devem ter sempre presentes como valores pelos quais devem ser reconhecidos:

- a) O rigor;
- b) A competência;
- c) A simplificação;
- d) A transparência;
- e) A igualdade.

Artigo 3.º

Âmbito e finalidades

1 - O presente Código de Conduta aplica-se aos trabalhadores da DRAP Alentejo, independentemente do seu vínculo contratual, função ou posição hierárquica.

2 - Para efeitos de aplicação do presente Código, são considerados trabalhadores da DRAP Alentejo todos os que integram o seu mapa de pessoal e nela prestam serviço efetivo, bem como os que se encontram em mobilidade interna, peritos, consultores, estagiários, prestadores de serviços, na medida em que contribuem, uns e outros, para a prossecução da sua missão.

Artigo 4.º

Objetivos

1 - O presente Código de Conduta tem como objetivos:

- a) Identificar, clarificar e reforçar, junto de todos os trabalhadores, os princípios e as normas que devem nortear as suas decisões, comportamentos e atitudes profissionais, no seu relacionamento recíproco, bem como, nas relações que em nome da DRAP Alentejo, são estabelecidas com terceiros, de forma duradoura ou ocasional;
- b) Constituir um referencial de conduta a observar pelos trabalhadores no seu relacionamento interno e externo.
- c) Contribuir para a afirmação da imagem institucional de organização ao serviço do interesse público, baseado no rigor, competência e de integridade da DRAP Alentejo e dos seus trabalhadores.

2- A aplicação do presente Código e a sua observância não colide, nem dispensa a aplicação de outras normas de conduta ou deontológicas, de fonte legal ou de qualquer outra natureza, aplicáveis a determinadas funções, atividades ou grupos profissionais.

Artigo 5.º

Princípios Gerais

De forma a contribuir para a afirmação de uma imagem institucional de rigor e competência, os trabalhadores da DRAP Alentejo devem pautar o exercício da sua atividade profissional, designadamente, pelos seguintes princípios:

- a) **Princípio da Legalidade**



Os trabalhadores agem em conformidade com a lei e as orientações dos seus superiores hierárquicos em sede laboral e procedem, no exercício das suas funções, de modo a alcançar os fins visados na legislação em vigor.

b) Princípio da Prossecução do Interesse Público

Os trabalhadores exercem as suas funções ao serviço exclusivo dos cidadãos e entidades, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

c) Princípio da Justiça e Imparcialidade

Os trabalhadores assumem o compromisso de, em todas as situações, tratarem de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade, adotando, para tanto, uma postura de equidistância perante assuntos e matérias que possam envolver interesses não convergentes entre os diversos interlocutores.

d) Princípio da Integridade e Transparência

Os trabalhadores regem-se segundo critérios de integridade de carácter, honestidade pessoal e profissional, transparência e respeito pelos demais fundamentando a sua conduta em critérios objetivos.

Os trabalhadores adotam uma conduta responsável que os prestigie a si próprios e ao serviço público, usam de reserva e discrição e comprometem-se a evitar quaisquer atuações suscetíveis de comprometer a reputação e o funcionamento eficiente da DRAP Alentejo.

e) Princípio da Informação e da Qualidade

Os trabalhadores devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida com respeito pela proteção de dados.

f) Princípio da Igualdade

Os trabalhadores têm sempre presente na sua atividade profissional que todos os cidadãos são iguais perante a lei, não podendo beneficiar ou prejudicar, com base na ascendência, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.

g) Princípio da Proporcionalidade

Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, só podem solicitar aos cidadãos e entidades o indispensável á realização da atividade administrativa.

h) Princípio da Colaboração e Boa - Fé



Os trabalhadores, no exercício das suas atividades, devem atuar segundo o princípio da boa - fé em estreita articulação com os cidadãos e entidades, bem como fomentar a sua participação, tendo em vista o adequado cumprimento da missão e atribuições da DRAP Alentejo, bem como a prossecução do interesse público.

i) Princípio da Competência e Responsabilidade

Os trabalhadores agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.

CAPÍTULO II
RELAÇÕES INTERNAS, EXTERNAS, INSTITUCIONAIS E COMUNICAÇÃO

Artigo 6.º
Relacionamento com os trabalhadores

A DRAP Alentejo compromete-se a respeitar os trabalhadores e a integrar as suas preocupações na tomada de decisão e nas práticas de gestão dos serviços, com base nas seguintes premissas:

- a) Diligenciar no sentido de proporcionar aos trabalhadores a satisfação e a realização profissional, proporcionando o seu bem - estar e um ambiente de trabalho saudável;
- b) Promover o respeito pela igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores;
- c) Promover a correção, afabilidade e brio profissional nas relações entre trabalhadores, bem como o respeito pelos respetivos direitos, sensibilidades e diversidades;
- d) Promover o aperfeiçoamento pessoal e profissional dos trabalhadores, desempenhando as hierarquias, neste âmbito, um papel de especial responsabilidade na identificação e promoção de oportunidades de desenvolvimento/ formação;
- e) Promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores.

Artigo 7.º
Relações interpessoais

Os trabalhadores devem:

1 - Colaborar mutuamente com vista ao incremento e manutenção de um bom ambiente de trabalho, agindo sempre com correção e urbanidade, não obtendo, nomeadamente, vantagens pessoais à custa de colegas ou do trabalho destes, implementando as decisões dos seus



superiores hierárquicos tomadas de acordo com os fins prosseguidos na DRAP Alentejo, devendo os dirigentes e chefias incentivar e apoiar os subordinados na sua aplicação.

2 - As relações entre os trabalhadores devem assentar na confiança, respeito mútuo, cordialidade de trato, cooperação, partilha de conhecimento e informação, evitando todas as situações geradoras de eventuais conflitos, tentando, sempre que possível, ultrapassá-los e geri-los da forma mais adequada. Caso não sejam ultrapassados pelos próprios, competirá às chefias diretas ou dirigentes dirimi-los, de acordo com a sua gravidade e/ou permanência.

3 - Garantir que o ambiente de trabalho se pauta por princípios de respeito pela dignidade e o valor do ser humano, sendo expressa e inequivocamente proibidas quaisquer situações de abuso ou assédio, seja moral, material, sexual ou discriminatório, de qualquer índole.

4 - Proibir e reportar todas as situações de agressão psicológica, *mobbing*, *bullying*, assédio moral no trabalho ou outras similares, que devem ser tratadas através dos meios e serviços existentes para o efeito.

Artigo 8.º

Relações com Terceiros

1 - Nas relações, designadamente, com os agricultores e as suas associações, com as populações rurais, com os fornecedores, com o cidadão em geral ou com outros terceiros, os trabalhadores devem:

- a) Respeitar os direitos dos cidadãos, procurando, com sentido de serviço, responder às suas necessidades e expectativas;
- b) Prestar informações relevantes, verdadeiras e rigorosas, em linguagem acessível e adaptada às necessidades, respondendo às solicitações, dúvidas e reclamações em prazos razoáveis;
- c) Manter vias de comunicação adequados, para prestar as informações e/ou esclarecimentos, de interesse justificado, que sejam solicitadas;
- d) Melhorar continuamente o seu desempenho, bem como a qualidade dos serviços prestados.

Artigo 9.º

Relações com Entidades Oficiais

No relacionamento com outras entidades oficiais, os trabalhadores da DRAP Alentejo, no desempenho das suas atribuições profissionais, devem observar as orientações e posições do Ministério da Agricultura e Alimentação, pautando a sua atividade por critérios de qualidade, integridade e transparência, devendo evidenciar disponibilidade, eficiência, correção e

urbanidade, fomentando e assegurando, desse modo, um bom relacionamento com essas entidades e garantindo uma adequada observância dos direitos e deveres subjacentes às atribuições da responsabilidade da DRAP Alentejo.

Artigo 10.º

Relações com a Comunicação Social

Dada a necessidade de contribuir para o rigor e idoneidade institucional do Ministério da Agricultura e da Alimentação, qualquer informação solicitada por representantes dos meios de comunicação social, relativa à atividade desenvolvida pela DRAP Alentejo, deverá sempre ser prestada através do Gabinete de Imprensa daquele mesmo ministério e/ou estar sujeita às orientações da tutela governamental.

CAPÍTULO III

NORMAS DE CONDUTA E PADRÃO DE COMPORTAMENTO DOS TRABALHADORES

Artigo 11.º

Responsabilidade e padrão de conduta profissional

Cabe a todos os trabalhadores da DRAP Alentejo:

- a) Ter elevada conduta profissional, agindo em todas as ocasiões com zelo, integridade e dignidade;
- b) Ser estritamente profissionais, cordiais e imparciais no tratamento com o público, tendo em vista sempre a defesa do interesse público e dos direitos e interesses legítimos dos particulares;
- c) Agir em conformidade com a lei, orientações e diretivas dos seus superiores hierárquicos;
- d) Dedicar, em todos os momentos da sua atividade, o seu melhor esforço ao cumprimento das tarefas que lhes são confiadas, procurando, de forma contínua, aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos, tendo em vista a manutenção ou melhoria das suas capacidades profissionais;
- e) Preservar o sigilo profissional e respeitar o direito à informação pelos interessados, nos termos da lei e das normas de proteção de dados e de segurança da informação, designadamente:
 - i) Devem proceder sempre dentro de parâmetros de adequação e proporcionalidade, atuando de forma ponderada e diligente no tratamento e



- divulgação da informação, sem prejuízo do disposto na lei no que se refere ao acesso aos documentos administrativos;
- ii) Devem respeitar as disposições legais relativas à proteção dos dados pessoais, incluindo a sua circulação, sempre que tenham acesso ou estejam envolvidos no tratamento de dados pessoais em razão das funções exercidas, não podendo utilizá-los para fins ilegítimos ou comunica-los a terceiros não autorizados no respetivo acesso ou tratamento.
 - f) Não se deixar influenciar ou condicionar, na sua conduta profissional, pelos seus interesses pessoais ou financeiros ou, ainda, pelos das suas relações familiares, sociais ou outras.
 - g) Não aceitar quaisquer tipos de ofertas, gratificações ou qualquer vantagem, como contrapartida do exercício de qualquer ação, omissão ou potencial gozo de influência sobre a tomada de qualquer decisão.

Artigo 12.º

Responsabilidade e padrão de conduta profissional dos dirigentes

Aos deveres mencionados no artigo anterior acresce, quando no exercício de funções de dirigentes ou chefias, terem sempre presente que os seus trabalhadores os tomarão como referência e exemplo, razão pela qual as suas ações devem constituir modelo de conduta para a sua equipa, sendo expressamente proibidas quaisquer situações de assédio moral, discriminação, *mobbing*, *bullying*, entre outras análogas, para com os seus subordinados.

Artigo 13.º

Aperfeiçoamento, zelo e mérito profissional

1 - Os trabalhadores devem, no desempenho da sua atividade, prestar o seu melhor esforço ao cumprimento das tarefas que lhes estão confiadas, procurando, de forma permanente e contínua, aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos, com vista a manter e melhorar as suas capacidades profissionais.

2 - Os trabalhadores devem assegurar-se do conhecimento das leis, regulamentos, orientações técnicas e deliberações internas em vigor.

3 - Todos os trabalhadores com responsabilidade de direção e chefia devem, conseqüentemente, proporcionar ao pessoal na sua dependência o conhecimento, informação e formação necessários para o efeito.

Artigo 14.º **Responsabilidade social**

Os trabalhadores da DRAP Alentejo, no exercício da sua atividade profissional, comprometem-se a respeitar os valores da pessoa humana e da sua dignidade, assim como os valores da preservação do ambiente, do património e da sustentabilidade, dedicando adequada atenção aos temas da responsabilidade social e da valorização e aperfeiçoamento dos conhecimentos dos cidadãos.

Artigo 15.º **Utilização dos recursos e responsabilidade ambiental**

1 - Os trabalhadores devem preservar e proteger o património da DRAP Alentejo, bem como não permitir a sua utilização abusiva e indevida por terceiros.

2 - Todo o equipamento e instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para uso oficial, salvo se a sua utilização privada tiver sido explicitamente autorizada de acordo com as normas ou práticas internas relevantes ou no uso de poderes discricionários.

3 - Tendo em vista o uso mais eficiente e eficaz dos recursos disponíveis, os trabalhadores devem também, no exercício da sua atividade e no cumprimento dos objetivos de redução da despesa pública, adotar todas as medidas adequadas para racionalizar os custos e despesas da DRAP Alentejo, como sejam:

- a) Zelar pela adequada utilização da informação, bens, equipamentos e demais recursos colocados à sua disposição, evitando o desperdício e não retirando destes, direta ou indiretamente, quaisquer benefícios a título pessoal ou a favor de terceiros;
- b) Promover a redução dos consumos energéticos e de outros bens, assim como a boa gestão, tratamento e eliminação dos resíduos que produzam na sua atividade, com vista a minimizar o seu impacto no meio ambiente;
- c) Zelar para que os meios informáticos colocados à sua disposição se mantenham em boas condições físicas e lógicas;
- d) Zelar pela não divulgação, a quem quer que seja e a qualquer título, do nome de utilizador, dos perfis informáticos e das senhas (*username* e *password*) que lhes sejam atribuídos no âmbito das suas funções e para acesso a determinados recursos ou aplicações, atribuição que é feita a título pessoal, confidencial e intransmissível e que responsabiliza a pessoa a quem forem atribuídos por todos os atos realizados com recurso a essa identificação.



Artigo 16.º

Conflito de interesses

- 1 - Os trabalhadores devem pautar o desempenho das respetivas funções por comportamentos que demonstrem uma conduta isenta, imparcial e exercida, em regra, em regime de exclusividade.
- 2 - As incompatibilidades e a acumulação de funções dos trabalhadores regem-se pela legislação em vigor, no caso da acumulação de funções, objeto de autorização prévia e superior, não pode revelar-se, nos termos da lei, incompatível com a prossecução das atribuições da DRAP Alentejo, nem se enquadrar em qualquer das proibições específicas da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.
- 3 - Os trabalhadores da DRAP Alentejo não podem, no exercício das suas funções, ceder a pressões de origem interna ou externa que visem a obtenção de favores, benesses ou vantagens de qualquer natureza.
- 4 - Os trabalhadores não podem utilizar as funções que desempenham como meio para solicitar ou obter favores a particulares, colegas ou subordinados.
- 5 - Considera-se que existe conflito de interesses quando os trabalhadores se encontrem numa situação em razão da qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos do disposto nos artigos 69.º e 73.º do CPA, bem como do estabelecido nos artigos 13.º a 15.º do RGPC, devendo os mesmos declarar o seu impedimento e/ou pedir escusa nos termos legais.

Artigo 17.º

Sigilo profissional

- 1 - Os trabalhadores da DRAP Alentejo estão sujeitos ao sigilo profissional, devendo manter confidencialidade sobre as informações de que tenham conhecimento no exercício e em virtude das suas funções, não podendo disponibilizar nem utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente, as informações a que têm acesso.
- 2 - O acesso não justificado ou a utilização indevida de informação sujeita a sigilo profissional constitui, nos termos da lei, violação grave dos deveres profissionais a que os trabalhadores se encontram subordinados, sendo passível de responsabilidade disciplinar, civil e criminal.
- 3 - O dever de sigilo profissional relativo à informação a que os trabalhadores tenham acesso pelo exercício de funções na DRAP Alentejo, mantém-se após o seu termo.

Artigo 18.º

Proteção de dados pessoais

1 - Todos os trabalhadores da DRAP Alentejo que, no âmbito das suas funções, tomem conhecimento ou tenham acesso a quaisquer dados pessoais de pessoas singulares, ficam obrigados a respeitar as disposições legais relativas à proteção de dados, não os podendo utilizar senão para os fins legalmente impostos ou inerentes às funções que desempenham e apenas para o estritamente necessário aos procedimentos que lhes estejam distribuídos.

2 - Compete ao Encarregado de Proteção de Dados da DRAP Alentejo, em matéria de proteção de dados:

- a) Cumprir, com independência, as funções que lhe são cometidas pelo RGPD, aprovado através do Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, e pela legislação nacional em vigor;
- b) Acompanhar a elaboração e aplicação da legislação pelos serviços, emitindo pareceres, sugestões e procedendo a autorias quanto a instrumentos de gestão que permitam garantir:
 - i) A política de privacidade da DRAP Alentejo;
 - ii) Os procedimentos de gestão de processos de dados;
 - iii) Os procedimentos, internos e externos, em caso de violação de dados.
- c) Os trabalhadores da DRAP Alentejo, que tenham conhecimento de qualquer situação suscetível de constituir uma violação de dados pessoais têm o dever de comunicá-la, logo que tenham conhecimento da mesma, ao Encarregado de Proteção de Dados da DRAP Alentejo, através do endereço institucional epd@drapal.min-agricultura.pt

CAPITULO IV

PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Artigo 19.º

Integridade e combate à corrupção

1 - Cabe a todos os trabalhadores da DRAP Alentejo ter elevada conduta profissional, agindo em todas as situações com zelo, integridade e dignidade.

2 - Os trabalhadores da DRAP Alentejo pugnam, veementemente, contra todas as formas de corrupção, ativa ou passiva e infrações conexas, dando especial atenção a qualquer forma de

pagamentos, favores e cumplicidades suscetíveis de induzir à criação de vantagens ilícitas e que configuram formas subtis de corrupção.

3 - Os trabalhadores da DRAP Alentejo devem ainda:

- a) Recusar-se a utilizar a sua condição profissional para obter benefícios ou tratamento preferencial;
- b) Promover, ativamente, a aplicação dos instrumentos em vigor de combate à corrupção, designadamente o Plano de Gestão de Riscos (incluindo os de corrupção e infrações conexas), através do qual se identifica, analisa e classifica os riscos potenciais inerentes às atividades das várias áreas orgânicas, incluindo os riscos de corrupção e infração conexas, bem como as medidas preventivas e corretivas que permitem reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos identificados.

4 - A prática de atos de corrupção e infrações conexas é considerada infração grave, podendo dar lugar à aplicação de sanção de despedimento disciplinar ou demissão ou inibitória do exercício de funções, para além de poder ser punida com pena de prisão ou de multa, nos termos legais.

Artigo 20.º **Denúncia**

1 - A DRAP Alentejo disponibiliza a todos os trabalhadores e cidadãos, um canal de denúncia que permite uma comunicação segura de potenciais infrações, nomeadamente de atos de corrupção ou infrações conexas.

2 - Os trabalhadores da DRAP Alentejo, que tenham conhecimento ou fundadas suspeitas relativamente a eventual prática de irregularidades, devem denunciar os factos utilizando formulário próprio, relativo a participação de ilícitos, que reveste caráter confidencial, disponível na intranet da DRAP Alentejo.

3 - Os trabalhadores da DRAP Alentejo deverão ter sempre presente que a eventual omissão do dever de denúncia ou de participação de eventuais situações de fraude ou de corrupção, quando esteja na sua disponibilidade, pode configurar responsabilidade disciplinar e/ou penal, nos termos da lei.

4 - A DRAP Alentejo assegurará que todos os trabalhadores que denunciem casos de suspeita de infrações, incluindo as de fraude ou de corrupção, não serão objeto de represálias, de tratamento discriminatório e não equitativo ou de eventuais sanções, por parte dos demais trabalhadores, independentemente da sua posição hierárquica, beneficiando da proteção legal nos termos do estabelecido no Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (RGPDI), aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.



5 - Deve ser promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar e participado o facto criminalmente, quando se conclua que a participação foi infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem ou quando contenha matéria suscetível de integrar o crime de difamação e/ou de injúrias, previstos e punidos nos artigos 180.º e 181.º, respetivamente, do Código Penal.

CAPÍTULO V PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

Artigo 21.º

Compromisso e combate ao assédio

1 - A DRAP Alentejo, enquanto entidade empregadora, promove o respeito mútuo pela dignidade dos trabalhadores no trabalho, a todos os níveis, e repudia expressamente qualquer prática de assédio moral e/ou sexual, no trabalho por ser incompatível com a dignidade da pessoa humana.

2 - A DRAP Alentejo promove a prevenção e o combate a toda e qualquer forma de assédio e/ou violência no local de trabalho, por ato ilícito ou ilícito, assente, ou não, em fatores discriminatórios com base em ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical ou quaisquer outros fatores de discriminação.

Artigo 22.º

Proibição de discriminação e de assédio

1 - É proibida a prática de qualquer ato discriminatório ou de assédio.

2 - Para efeitos do número anterior são considerados comportamentos discriminatórios os adotados, nomeadamente, com base na ascendência idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, entre outros.



3 - Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

4 - O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.

5 - O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de caráter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não-verbal ou física.

Artigo 23.º

Formas de assédio

O assédio pode adotar, designadamente, as formas seguintes:

- a) Vertical de sentido descendente, quando praticado por superior hierárquico e/ou chefia direta para com o dependente hierárquico;
- b) Vertical de sentido ascendente, quando praticado por dependente hierárquico para com a chefia direta e/ou superior hierárquico;
- c) Horizontal, quando praticado por colegas de trabalho;
- d) Outro, quando praticado por terceiras pessoas.

Artigo 24.º

Participação ou denúncia

1 - Qualquer pessoa que julgue ter sido vítima ou que tenha testemunho direto de ato de discriminação ou de assédio no trabalho deve reportar a situação a qualquer dirigente superior ou intermédio da DRAP Alentejo, em particular ao dirigente da unidade orgânica onde desempenha funções, exceto quando este seja o visado da participação.

2 - Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de discriminação ou de assédio ou que um trabalhador praticou infração disciplinar por práticas de discriminação ou assédio podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.



3 - As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções na DRAP Alentejo são objeto de participação, a efetuar por dirigente da DRAP Alentejo, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da entidade com competência para a respetiva apreciação.

4 - Os trabalhadores da DRAP Alentejo deverão ter sempre presente que eventual omissão do dever de denúncia ou participação das situações acima indicadas, quando esteja na sua disponibilidade, pode configurar responsabilidade disciplinar e/ou penal, nos termos da lei.

Artigo 25.º

Tramitação das denúncias ou participações

- 1- A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local, identidade da vítima e do assediante, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
- 2- A denúncia ou participação, se meramente verbal, deverá ser reduzida a escrito.
- 3- A denúncia ou participação relativas a situações de assédio no trabalho, pode ser dirigida para o endereço eletrónico criado para o efeito, ao qual têm apenas acesso os dirigentes superiores da DRAP Alentejo.
- 4- Constitui dever de todos os dirigentes intermédios que recebam participação ou denúncia reportá-la imediatamente à direção superior da DRAP Alentejo, exceto se algum dirigente superior é visado pela participação ou denúncia, caso em que esta deve ser reportada à Inspeção Geral da Agricultura, Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território (IGAMAOT).
- 5- A participação ou denúncia determina a abertura de processo de inquérito, para apuramento dos factos em causa, a instruir pelo Gabinete de Apoio jurídico, Assessoria e Auditoria Interna (GAJAAI) da DRAP Alentejo e tem como objetivo a recolha de informações e obtenção de esclarecimentos, provas e diligências necessárias, para esclarecimento dos factos reportados.
- 6- A instauração do processo de inquérito deve ser acompanhada, sempre que tal se mostre conveniente, das medidas cautelares necessárias para a proteção da vítima de assédio e do participante, designadamente contra a reiteração ou agravamento dos comportamentos de assédio ou de qualquer forma de retaliação.

Artigo 26.º **Denúncia abusiva**

Quando se conclua que a denúncia ou a participação é infundada ou intencionalmente apresentada no intuito de prejudicar outrem, que contenha falsas declarações, ou que contenha matéria difamatória, em particular quando a própria denúncia ou participação configure assédio, a DRAP Alentejo promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

Artigo 27.º **Confidencialidade, proteção e garantias**

1 - É garantida a confidencialidade relativamente a todas as partes intervenientes do processo, até à dedução de acusação.

2 - Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os trabalhadores que apresentarem denúncia ou participação de situações de assédio são especialmente protegidas pela DRAP Alentejo em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, tratamento discriminatório ou não equitativo ou de eventuais sanções, por parte dos demais trabalhadores, independentemente da sua posição hierárquica, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.

3 - As situações de retaliação estão, da mesma forma que o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.

4 - A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

CAPÍTULO VI **REGIME SANCIONATÓRIO**

Artigo 28.º **Incumprimento**

A violação dos princípios e deveres no presente Código, verificados que sejam os pressupostos legalmente previstos para o efeito, podem dar origem a responsabilidade disciplinar, civil e penal.

Artigo 29.º

Sanções disciplinares

1 - As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores a que se refere o artigo anterior são a repreensão escrita, a multa, a suspensão e o despedimento disciplinar ou demissão, consoante o tipo de vínculo existente, ao abrigo do disposto nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 180.º da LTFP.

2 - Aos titulares de cargos dirigentes é ainda aplicável, a título principal ou acessório, a sanção disciplinar de cessação de comissão de serviço, nos termos da conjugação do n.º 2 do artigo 180.º e dos n.ºs 1 e 2 do artigo 188.º, todos da LTFP.

3 - As normas da LTFP que regem esta matéria, designadamente, quanto à tipificação de condutas proibidas e sancionáveis disciplinarmente, estão identificadas no **Anexo I** ao presente Código.

Artigo 30.º

Sanções criminais

Para além do eventual sancionamento disciplinar mencionado no artigo anterior, poderá haver ainda lugar a procedimento criminal, por eventual verificação de crimes de corrupção, de infrações conexas e similares, conforme previsto e punido no Código Penal, na legislação conexas e na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, relativa à proteção de dados, e dentro dos condicionalismos previstos, tal como elencando, a título exemplificativo, no **Anexo II** ao presente Código.

Artigo 31.º

Procedimento e responsabilidade civil nas situações de assédio

1 - A DRAP Alentejo instaura procedimento disciplinar, nos termos da LTFP, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.

2 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista na lei.



3 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho.

4 - Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a prestadores ou fornecedores de bens ou serviços, a DRAP Alentejo deverá instaurar um processo de averiguações com vista ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa pela violação do compromisso assumido pela DRAP Alentejo de não tolerância ao assédio.

CAPÍTULO VII DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 32.º

Aplicação e acompanhamento

1 - A DRAP Alentejo assume este Código como o instrumento privilegiado no tratamento e resolução de questões de natureza ética e disponibiliza-o a todos os trabalhadores e restantes partes interessadas, que poderão e deverão reportar qualquer comportamento que com ele contenda.

2 - A todos os trabalhadores compete a correta e integral aplicação deste Código, em especial aos seus dirigentes, que devem pautar a sua atuação pelo estrito respeito das normas e princípios constantes neste documento e na demais legislação, servindo a mesma como exemplo para os seus subordinados.

3 - Qualquer parte interessada pode apresentar reclamações ou denunciar situações de irregularidade que possam eventualmente constituir violação do presente Código.

4 - Este Código e o relatório previsto no n.º 3 do artigo 7.º do RGPC, aprovado pelo Decreto - Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, são obrigatoriamente comunicados, através do ..., ao membro do Governo que tutela a DRAP Alentejo, para conhecimento, e aos serviços de inspeção da respetiva área governativa, bem como ao Mecanismo Nacional de Anti - Corrupção (MENAC), através de plataforma digital gerida pelo MENAC, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.



Artigo 33.º

Revisão

O presente Código é revisto a cada 3 anos ou sempre que opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da DRAP Alentejo que o justifique, nos termos do estabelecido no n.º 4 do artigo 7.º do RGPC.

Artigo 34.º

Publicidade

O presente Código é obrigatoriamente publicitado na Intranet e na página oficial da DRAP Alentejo, no prazo de 10 dias, contados desde a sua implementação e respetivas revisões, nos termos do estabelecido no n.º 5 do artigo 7.º do RGPC.

Artigo 35.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia da sua publicitação na página oficial e na Intranet da DRAP Alentejo.

ANEXO I

Regime disciplinar

Normas aplicáveis aos trabalhadores da Administração Pública - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

[...]

Artigo 3.º

Contagem dos prazos

Os prazos previstos na LTFP contam-se nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

(...)

Artigo 11.º

Novo regime disciplinar

1 - O regime disciplinar previsto na LTFP é imediatamente aplicável aos factos praticados, aos processos instaurados e às penas em curso de execução na data da entrada em vigor da presente lei, quando se revele, em concreto, mais favorável ao trabalhador e melhor garanta a sua audiência e defesa.

2 - Ao prazo de prescrição da infração disciplinar previsto no artigo 178.º na LTFP aplica-se o disposto no artigo 337.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual.

(...)

Anexo

(a que se refere o artigo 2.º)

Artigo 4.º

Remissão para o Código do Trabalho

1 - É aplicável ao vínculo de emprego público, sem prejuízo do disposto na presente lei e com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar com as exceções legalmente previstas, nomeadamente em matéria de:

(...)

c) Igualdade e não discriminação;

d) Assédio;

(...)



Secção II

Garantias de imparcialidade

Artigo 19.º

Incompatibilidades e impedimentos

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.

Artigo 20.º

Incompatibilidade com outras funções

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

Artigo 21.º

Acumulação com outras funções públicas

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.

Artigo 22.º

Acumulação com funções ou atividades privadas

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 conflitantes com as funções públicas.

2 - Para efeitos do disposto no artigo anterior, consideram-se concorrentes, similares ou conflitantes 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.



Artigo 23.º

Autorização para acumulação de funções

1 - A acumulação de funções nos termos previstos nos artigos anteriores depende de prévia autorização da entidade competente.

2 - Do requerimento a apresentar para efeitos de acumulação de funções devem constar as seguintes indicações:

- a) Local do exercício da função ou atividade a acumular;
- b) Horário em que ela se deve exercer, quando aplicável;
- c) Remuneração a auferir, quando aplicável;
- d) Natureza autónoma ou subordinada do trabalho a desenvolver e respetivo conteúdo;
- e) Justificação do manifesto interesse público na acumulação, quando aplicável;
- f) Justificação da inexistência de conflito com as funções públicas, quando aplicável;
- g) Compromisso de cessação imediata da função ou atividade acumulada, no caso de ocorrência superveniente de conflito.

3 - Compete aos titulares de cargos dirigentes, sob pena de cessação da respetiva comissão de serviço, nos termos do respetivo estatuto, verificar da existência de situações de acumulação de funções não autorizadas, bem como fiscalizar o cumprimento das garantias de imparcialidade no desempenho de funções públicas.



Artigo 24.º

Proibições específicas

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 colocados 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 /prct..

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 artigo 51.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de novembro, na redação atual.

(...)

Artigo 73.º

Deveres do trabalhador

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.

(...)

Artigo 76.º

Poder disciplinar

Sem prejuízo do disposto no artigo 176.º, o empregador público tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o vínculo de emprego público.

(...)

Capítulo VII

Exercício do poder disciplinar

Secção I

Disposições gerais

Artigo 176.º

Sujeição ao poder disciplinar

1 - Todos os trabalhadores são disciplinarmente responsáveis perante os seus superiores hierárquicos.

2 - Os titulares dos órgãos dirigentes dos serviços da administração direta e indireta do Estado são disciplinarmente responsáveis perante o membro do Governo que exerça a respetiva superintendência ou tutela.

3 - Os trabalhadores ficam sujeitos ao poder disciplinar desde a constituição do vínculo de emprego público, em qualquer das suas modalidades.

4 - A cessação do vínculo de emprego público ou a alteração da situação jurídico-funcional do trabalhador não impedem



a punição por infrações cometidas no exercício da função.

5 - Em caso de cessação do vínculo de emprego público, o procedimento disciplinar ou a execução de qualquer das sanções previstas nas alíneas b) a d) do n.º 1 do artigo 180.º suspende-se por um período máximo de 18 meses, podendo prosseguir caso o trabalhador constitua novo vínculo de emprego público para as mesmas funções a que o procedimento disciplinar diz respeito e desde que do seu início, ressalvado o tempo de suspensão, não decorram mais de 18 meses até à notificação ao trabalhador da decisão final.

Artigo 177.º

Exclusão da responsabilidade disciplinar

1 - É excluída a responsabilidade disciplinar do trabalhador que atue no cumprimento de ordens ou instruções emanadas de legítimo superior hierárquico e em matéria de serviço, quando previamente delas tenha reclamado ou exigido a sua transmissão ou confirmação por escrito.

2 - Considerando ilegal a ordem ou instrução recebidas, o trabalhador faz expressamente menção desse facto ao reclamar ou ao pedir a sua transmissão ou confirmação por escrito.

3 - Quando a decisão da reclamação ou a transmissão ou confirmação da ordem ou instrução por escrito não tenham lugar dentro do tempo em que, sem prejuízo, o cumprimento destas possa ser demorado, o trabalhador comunica, também por escrito, ao seu imediato superior hierárquico, os termos exatos da ordem ou instrução recebidas e da reclamação ou do pedido formulados, bem como a não satisfação destes, executando seguidamente a ordem ou instrução.

4 - Quando a ordem ou instrução sejam dadas com menção de cumprimento imediato e sem prejuízo do disposto nos n.os 1 e 2, a comunicação referida na parte final do número anterior é efetuada após a execução da ordem ou instrução.

5 - Cessa o dever de obediência sempre que o cumprimento das ordens ou instruções implique a prática de qualquer crime.



Artigo 178.º

Prescrição da infração disciplinar e do procedimento disciplinar

1 - A infração disciplinar prescreve no prazo de um ano sobre a respetiva prática, salvo quando consubstancie também infração penal, caso em que se sujeita aos prazos de prescrição estabelecidos na lei penal à data da prática dos factos.

2 - O direito de instaurar o procedimento disciplinar prescreve no prazo de 60 dias sobre o conhecimento da infração por qualquer superior hierárquico.

3 - Suspendem os prazos prescricionais referidos nos números anteriores, por um período até seis meses, a instauração de processo de sindicância aos órgãos ou serviços, ou de processo de inquérito ou disciplinar, mesmo que não dirigidos contra o trabalhador a quem a prescrição aproveite, quando em qualquer deles venham a apurar-se infrações por que seja responsável.

4 - A suspensão do prazo prescricional da infração disciplinar opera quando, cumulativamente:

- a) Os processos referidos no número anterior tenham sido instaurados nos 30 dias seguintes à suspeita da prática de factos disciplinarmente puníveis;
- b) O procedimento disciplinar subsequente tenha sido instaurado nos 30 dias seguintes à receção daqueles processos, para decisão, pela entidade competente;
- c) À data da instauração dos processos e procedimento referidos nas alíneas anteriores, não se encontre já prescrito o direito de instaurar procedimento disciplinar.

5 - O procedimento disciplinar prescreve decorridos 18 meses, a contar da data em que foi instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não tenha sido notificado da decisão final.

6 - A prescrição do procedimento disciplinar referida no número anterior suspende-se durante o tempo em que, por força de decisão ou de apreciação judicial de qualquer questão, a marcha do correspondente processo não possa começar ou continuar a ter lugar.

7 - A prescrição volta a correr a partir do dia em que cesse a causa da suspensão.

Artigo 179.º

Efeitos da pronúncia e da condenação em processo penal

1 - Quando o agente de um crime cujo julgamento seja da competência do tribunal de júri ou do tribunal coletivo seja um trabalhador em funções públicas, a secretaria do tribunal por onde corra o processo, no prazo de 24 horas sobre o trânsito em julgado do despacho de pronúncia ou equivalente, entrega, por termo nos autos, cópia de tal despacho ao Ministério Público, a fim de que este a remeta ao órgão ou serviço em que o trabalhador desempenha funções.

2 - Quando um trabalhador em funções públicas seja condenado pela prática de crime, aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no número anterior.

3 - A condenação em processo penal não prejudica o exercício da ação disciplinar quando a infração penal constitua também infração disciplinar.

4 - Quando os factos praticados pelo trabalhador sejam passíveis de ser considerados infração penal, dá-se obrigatoriamente notícia deles ao Ministério Público competente para promover o procedimento criminal, nos termos do artigo 242.º do Código de Processo Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 78/87, de 17 de fevereiro, na redação atual.



Secção II
Sanções disciplinares
Subsecção I
Disposições gerais

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.



Artigo 182.º

Efeitos das sanções disciplinares

- 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.

Subsecção II

Infrações a que são aplicáveis as sanções disciplinares

Artigo 183.º

Infração disciplinar

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

Artigo 184.º

Repreensão escrita

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

Artigo 185.º

Multa

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.



Artigo 186.º

Suspensão

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) Violam 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) Violam, com culpa grave ou dolo, o dever de imparcialidade no exercício das funções;*
- m) Usem ou permitam que outrem 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) Violam os deveres previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 24.º*

Artigo 187.º

Despedimento disciplinar ou demissão

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.



Artigo 188.º

Cessação da comissão de serviço

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.



(...) Subseção III

Extinção por motivos disciplinares

Artigo 297.º

Fundamento do despedimento ou demissão por motivo disciplinar

1 - O vínculo de emprego público pode cessar em caso de infração disciplinar que inviabilize a sua manutenção.

2 - A extinção do vínculo prevista no número anterior opera por despedimento ou demissão, respetivamente nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação.

3 - Constituem infração disciplinar que inviabiliza a manutenção do vínculo, nomeadamente, os comportamentos do trabalhador que:

- a) Agrida, injurie ou desrespeite gravemente superior hierárquico, colega, subordinado ou terceiro, em serviço ou nos locais de serviço;
 - b) Pratique atos de grave insubordinação ou indisciplina ou incite à sua prática;
 - c) No exercício das suas funções, pratique atos manifestamente ofensivos das instituições e princípios consagrados na Constituição;
 - d) Pratique ou tente praticar qualquer ato que lese ou contrarie os superiores interesses do Estado em matéria de relações internacionais;
 - e) Volte a praticar os factos referidos nas alíneas c), h) e i) do artigo 186.º;
 - f) Dolosamente participe infração disciplinar supostamente cometida por outro trabalhador;
 - g) Dentro do mesmo ano civil, dê cinco faltas seguidas ou 10 interpoladas sem justificação;
 - h) Cometa reiterada violação do dever de zelo, indiciada em processo de averiguações instaurado após a obtenção de duas avaliações de desempenho negativas consecutivas;
 - i) Divulgue informação que, nos termos legais, não deva ser divulgada;
 - j) Em resultado da função que exerce, solicite ou aceite, direta ou indiretamente, dádivas, gratificações, participação em lucro ou outras vantagens patrimoniais, ainda que sem o fim de acelerar ou retardar qualquer serviço ou procedimento;
 - k) Comparticpe em oferta ou negociação de emprego público;
 - l) Seja encontrado em alcance ou desvio de dinheiros públicos;
 - m) Tome parte ou tenha interesse, diretamente ou por interposta pessoa, em qualquer contrato celebrado ou a celebrar por qualquer órgão ou serviço;
 - n) Com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício económico ilícito, falte aos deveres funcionais, não promovendo atempadamente os procedimentos adequados, ou lese, em negócio jurídico ou por mero ato material, designadamente por destruição, adulteração ou extravio de documentos ou por viciação de dados para tratamento informático, os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão das suas funções, administrar, fiscalizar, defender ou realizar;
 - o) Autorize o exercício de qualquer atividade remunerada nas modalidades que estão vedadas aos trabalhadores que, colocados em situação de requalificação, se encontrem no gozo de licença extraordinária.
- 4 - Tornando-se inviável a manutenção da relação funcional, as penas de demissão e de despedimento por facto imputável ao trabalhador são ainda aplicáveis aos trabalhadores que, encontrando-se em situação de requalificação, exerçam qualquer atividade remunerada fora dos casos previstos na lei.

Artigo 298.º

Procedimento para despedimento ou demissão

A aplicação da sanção de despedimento ou demissão pelo empregador público é obrigatoriamente precedida do procedimento disciplinar previsto na presente lei.



ANEXO II

Normas do Código Penal, aprovado pelo Decreto - Lei n.º 48/95, de 15 de março, na redação conferida pela Lei n.º 94/2021, de 21 de dezembro, do Código de Processo Penal - Decreto - Lei n.º 78/87, de 17 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 13/2022, de 01 de agosto, da Lei do Cibercrime, aprovada pela Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro, na redação conferida pela Lei n.º 79/2021, de 24 de novembro e da Lei da Proteção de Dados Pessoais - Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto

Código Penal (...)

Artigo 205.º

Abuso de confiança

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.

Artigo 234.º

Apropriação ilegítima

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 respectivo crime corresponder agravada de um terço nos seus limites mínimo e máximo.

2 - A tentativa é punível.

Artigo 235.º

Administração danosa

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.

Artigo 256.º

Falsificação ou contrafacção de documento

1 - Quem, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, ou de preparar, facilitar, executar ou encobrir outro crime:

a) Fabricar ou elaborar documento falso, ou qualquer dos componentes destinados a incorporá-lo;

b) Falsificar ou alterar documento ou qualquer dos componentes que o integram;

c) Abusar da assinatura de outra pessoa para falsificar ou contrafazer documento;

d) Fizer constar falsamente de documento ou de qualquer dos seus componentes facto juridicamente relevante;



- e) Usar documento a que se referem as alíneas anteriores; ou
- f) Por qualquer meio, facultar ou detiver documento falsificado ou contrafeito;
- é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.
- 2 - A tentativa é punível.
- 3 - Se os factos referidos no n.º 1 disserem respeito a documento autêntico ou com igual força, a testamento cerrado, a vale do correio, a letra de câmbio, a cheque ou a outro documento comercial transmissível por endosso, ou a qualquer outro título de crédito não compreendido no artigo 267.º, o agente é punido com pena de prisão de seis meses a cinco anos ou com pena de multa de 60 a 600 dias.
- 4 - Se os factos referidos nos n.os 1 e 3 forem praticados por funcionário, no exercício das suas funções, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

Artigo 257.º

Falsificação praticada por funcionário

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 acto 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.

Artigo 258.º

Falsificação de notação técnica

1 - Quem, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo:

- a) Fabricar notação técnica falsa;
- b) Falsificar ou alterar notação técnica;
- c) Fizer constar falsamente de notação técnica facto juridicamente relevante; ou
- d) Fizer uso de notação técnica a que se referem as alíneas anteriores, falsificada por outra pessoa;
- é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

2 - É equiparável à falsificação de notação técnica a acção perturbadora sobre aparelhos técnicos ou automáticos por meio da qual se influenciem os resultados da notação.

3 - A tentativa é punível.

4 - É correspondentemente aplicável o disposto no n.º 4 do artigo 256.º

Artigo 259.º

Danificação ou subtracção de documento e notação técnica

1 - Quem, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, destruir, danificar, tornar não utilizável, fizer desaparecer, dissimular ou subtrair documento ou notação técnica, de que não pode ou não pode exclusivamente dispor, ou de que outra pessoa pode legalmente exigir a entrega ou apresentação, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

2 - A tentativa é punível.

3 - É correspondentemente aplicável o disposto no n.º 4 do artigo 256.º

4 - Quando sejam particulares os ofendidos, o procedimento criminal depende de queixa.



Artigo 335.º

Tráfico de influência

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.

Artigo 372.º

Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

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.

Artigo 373.º

Corrupção passiva

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 acto 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.

Artigo 374.º

Corrupção activa



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.

Artigo 374.º-A

Agravação

1 - Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respectivo agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo.

2 - Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor consideravelmente elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respectivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.

3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, é correspondentemente aplicável o disposto nas alíneas a) e b) do artigo 202.º

4 - Sem prejuízo do disposto no artigo 11.º, quando o agente actue nos termos do artigo 12.º é punido com a pena aplicável ao crime respectivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.

5 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o funcionário que seja titular de alto cargo público é punido:

a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 372.º;

b) Com pena de prisão de 2 a 8 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 373.º;

c) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 2 do artigo 373.º

6 - Sem prejuízo do disposto nos n.os 1 a 4, caso o funcionário seja titular de alto cargo público, o agente é punido:

a) Com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 372.º;

b) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, nas situações previstas no n.º 1 do artigo 374.º; ou

c) Com pena de prisão até 5 anos, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 374.º

7 - O funcionário titular de alto cargo público que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, a funcionário que seja titular de alto cargo público ou a titular de cargo político, ou a terceiro com o conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, é punido com pena de 2 a 8 anos se o fim for o indicado no n.º

1 artigo 373.º e com pena de 2 a 5 anos se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º

8 - São considerados titulares de alto cargo público:

a) Gestores públicos e membros de órgão de administração de sociedade anónima de capitais públicos, que exerçam funções executivas;

b) Titulares de órgão de gestão de empresa participada pelo Estado, quando designados por este;

c) Membros de órgãos de gestão das empresas que integram os setores empresarial regional ou local;

d) Membros de órgãos diretivos dos institutos públicos;

e) Membros do conselho de administração de entidade administrativa independente;

f) Titulares de cargos de direção superior do 1.º grau e do 2.º grau e equiparados, e dirigentes máximos dos serviços das câmaras municipais e dos serviços municipalizados, quando existam.

Artigo 374.º-B

Dispensa ou atenuação de pena

1 - O agente é dispensado de pena sempre que tiver denunciado o crime antes da instauração de procedimento criminal e, nas situações previstas:

a) No n.º 1 do artigo 373.º, não tenha praticado o ato ou omissão contrários aos deveres do cargo para o qual solicitou ou aceitou a vantagem e restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;



b) No n.º 1 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 373.º, restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;

c) No n.º 1 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro antes da prática do ato ou da omissão contrários aos deveres do cargo;

d) No n.º 2 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro.

2 - O agente pode ser dispensado de pena sempre que, durante o inquérito ou a instrução, e verificando-se o disposto nas alíneas do n.º 1, conforme aplicável, tiver contribuído decisivamente para a descoberta da verdade.

3 - A dispensa de pena abrange os crimes que sejam efeito dos crimes previstos nos artigos 372.º a 374.º, ou que se tenham destinado a continuar ou a ocultar estes crimes ou as vantagens provenientes dos mesmos, desde que o agente os tenha denunciado ou tenha contribuído decisivamente para a sua descoberta.

4 - Ressalvam-se do disposto no número anterior os crimes praticados contra bens eminentemente pessoais.

5 - A pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos.

6 - A dispensa e a atenuação da pena não são excluídas nas situações de agravação previstas no artigo 374.º-A.

Artigo 375.º

Peculato

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 objectos 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 objectos 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.

Artigo 376.º

Peculato de uso

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 afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Artigo 377.º

Participação económica em negócio

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 acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, 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.

Artigo 379.º

Concussão

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.

Artigo 381.º

Recusa de cooperação

O funcionário que, tendo recebido requisição legal de autoridade competente para prestar a devida cooperação à administração da justiça ou a qualquer serviço público, se recusar a prestá-la, ou sem motivo legítimo a não prestar, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Artigo 382.º

Abuso de poder

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.

Artigo 383.º

Violação de segredo por funcionário

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 respectivo serviço ou de queixa do ofendido.

Artigo 385.º

Abandono de funções

O funcionário que ilegítimamente, com intenção de impedir ou de interromper serviço público, abandonar as suas funções ou negligenciar o seu cumprimento é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Artigo 386.º

Conceito de funcionário



1 - Para efeito da lei penal, a expressão *funcionário* abrange:

- a) O empregado público civil e o militar;
- b) Quem desempenhe cargo público em virtude de vínculo especial;
- c) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tiver sido chamado a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional;
- d) Os juizes do Tribunal Constitucional, os juizes do Tribunal de Contas, os magistrados judiciais, os magistrados do Ministério Público, o Procurador-Geral da República, o Provedor de Justiça, os membros do Conselho Superior da Magistratura, os membros do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais e os membros do Conselho Superior do Ministério Público;
- e) O árbitro, o jurado, o perito, o técnico que auxilie o tribunal em inspeção judicial, o tradutor, o intérprete e o mediador;
- f) O notário;
- g) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, desempenhar ou participar no desempenho de função pública administrativa ou exercer funções de autoridade em pessoa coletiva de utilidade pública, incluindo as instituições particulares de solidariedade social; e
- h) Quem desempenhe ou participe no desempenho de funções públicas em associação pública.

2 - Ao funcionário são equiparados os membros de órgão de gestão ou administração ou órgão fiscal e os trabalhadores de empresas públicas, nacionalizadas, de capitais públicos ou com participação maioritária de capital público e ainda de empresas concessionárias de serviços públicos, sendo que no caso das empresas com participação igual ou minoritária de capitais públicos, são equiparados a funcionários os titulares de órgão de gestão ou administração designados pelo Estado ou por outro ente público.

3 - São ainda equiparados ao funcionário, para efeitos do disposto nos artigos 335.º e 372.º a 374.º:

- a) Os magistrados, funcionários, agentes e equiparados de organizações de direito internacional público, independentemente da nacionalidade e residência;
- b) Os funcionários nacionais de outros Estados;
- c) Todos os que exerçam funções idênticas às descritas no n.º 1 no âmbito de qualquer organização internacional de direito público de que Portugal seja membro;
- d) Os magistrados e funcionários de tribunais internacionais, desde que Portugal tenha declarado aceitar a competência desses tribunais;
- e) Todos os que exerçam funções no âmbito de procedimentos de resolução extrajudicial de conflitos, independentemente da nacionalidade e residência;
- f) Os jurados e árbitros nacionais de outros Estados.

4 - A equiparação a funcionário, para efeito da lei penal, de quem desempenhe funções políticas é regulada por lei especial.

Código do Processo Penal

(...)

Artigo 242.º

Denúncia obrigatória

1 - A denúncia é obrigatória, ainda que os agentes do crime não sejam conhecidos:

- a) Para as entidades policiais, quanto a todos os crimes de que tomarem conhecimento;
- b) Para os funcionários, na aceção do artigo 386.º do Código Penal, quanto a crimes de que tomarem



conhecimento no exercício das suas funções e por causa delas.

2 - Quando várias pessoas forem obrigadas à denúncia do mesmo crime, a sua apresentação por uma delas dispensa as restantes.

3 - Quando se referir a crime cujo procedimento dependa de queixa ou de acusação particular, a denúncia só dá lugar a instauração de inquérito se a queixa for apresentada no prazo legalmente previsto.

Lei do Cibercrime

(...)

Artigo 3.º

Falsidade informática

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, incorporados ou respeitantes a qualquer dispositivo que permita o acesso 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 dispositivo no qual se encontrem registados, incorporados ou ao qual respeitem os dados objeto dos atos referidos no número anterior, é punido com as penas previstas num e noutro número, respetivamente.

4 - Quem produzir, adquirir, importar, distribuir, vender ou detiver qualquer dispositivo, programa ou outros dados informáticos destinados à prática das ações previstas 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.

Artigo 3.º-C

Aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos

Quem, atuando com intenção de causar prejuízo a outrem ou de obter um benefício ilegítimo, adquirir, detiver, exportar, importar, transportar, distribuir, vender ou por qualquer outra forma transmitir ou disponibilizar cartão de pagamento contrafeito ou qualquer outro dispositivo, corpóreo ou incorpóreo, que permita o acesso a sistema ou meio de pagamento contrafeito, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.

Artigo 3.º-D

Atos preparatórios da contrafacção

Quem produzir, adquirir, importar, distribuir, vender ou detiver qualquer cartão, dispositivo, programa ou outros dados informáticos, ou quaisquer outros instrumentos, informáticos ou não, destinados à prática das ações descritas no artigo 3.º-A, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.

Artigo 3.º-E

Aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento obtidos mediante crime informático

Quem, atuando com intenção de causar prejuízo a outrem ou de obter um benefício ilegítimo, adquirir, detiver, exportar, importar, transportar, distribuir, vender ou por qualquer outra forma transmitir ou disponibilizar:

a) Dados registados, incorporados ou respeitantes a cartão de pagamento ou a qualquer outro dispositivo, corpóreo ou incorpóreo, que permita o acesso a sistema ou meio de pagamento, que hajam sido obtidos mediante facto ilícito típico previsto nos artigos 4.º, 5.º, 6.º e 7.º;



b) Cartão de pagamento ou qualquer outro dispositivo, corpóreo ou incorpóreo, que permita o acesso a sistema ou meio de pagamento, que haja sido obtido mediante facto ilícito típico previsto nos artigos 4.º, 5.º, 6.º e 7.º; é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.

Artigo 3.º-F

Agravação

Se os factos referidos nos artigos 3.º-A a 3.º-E forem praticados por funcionário no exercício das suas funções, o limite mínimo da pena de prisão aplicável é:

a) De 2 anos, tratando-se dos factos previstos no n.º 1 do artigo 3.º-B, no n.º 1 do artigo 3.º-C, no artigo 3.º-D e no artigo 3.º-E;

b) Agravado em um terço, nos restantes casos.

Artigo 4.º

Dano relativo a programas ou outros dados informáticos

1 - Quem, sem permissão legal ou sem para tanto estar autorizado pelo proprietário, por outro titular do direito do sistema ou de parte dele, apagar, alterar, destruir, no todo ou em parte, danificar, suprimir ou tornar não utilizáveis ou não acessíveis programas ou outros dados informáticos alheios ou por qualquer forma lhes afectar a capacidade de uso, é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa.

2 - A tentativa é punível.

3 - Incorre na mesma pena do n.º 1 quem ilegitimamente produzir, vender, distribuir ou por qualquer outra forma disseminar ou introduzir num ou mais sistemas informáticos dispositivos, programas ou outros dados informáticos destinados a produzir as acções não autorizadas descritas nesse número.

4 - Se o dano causado for de valor elevado, a pena é de prisão até 5 anos ou de multa até 600 dias.

5 - Se o dano causado for de valor consideravelmente elevado, a pena é de prisão de 1 a 10 anos.

6 - Nos casos previstos nos n.os 1, 2 e 4 o procedimento penal depende de queixa.

Artigo 5.º

Sabotagem informática

1 - Quem, sem permissão legal ou sem para tanto estar autorizado pelo proprietário, por outro titular do direito do sistema ou de parte dele, entrar, impedir, interromper ou perturbar gravemente o funcionamento de um sistema informático, através da introdução, transmissão, deterioração, danificação, alteração, apagamento, impedimento do acesso ou supressão de programas ou outros dados informáticos ou de qualquer outra forma de interferência em sistema informático, é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.

2 - Na mesma pena incorre quem ilegitimamente produzir, vender, distribuir ou por qualquer outra forma disseminar ou introduzir num ou mais sistemas informáticos dispositivos, programas ou outros dados informáticos destinados a produzir as acções não autorizadas descritas no número anterior.

3 - Nos casos previstos no número anterior, a tentativa não é punível.

4 - A pena é de prisão de 1 a 5 anos se o dano emergente da perturbação for de valor elevado.

5 - A pena é de prisão de 1 a 10 anos se:

a) O dano emergente da perturbação for de valor consideravelmente elevado;

b) A perturbação causada atingir de forma grave ou duradoura um sistema informático que apoie uma actividade destinada a assegurar funções sociais críticas, nomeadamente as cadeias de abastecimento, a saúde, a segurança e o bem-estar económico das pessoas, ou o funcionamento regular dos serviços públicos.



Artigo 6.º

Acesso ilegítimo

1 - Quem, sem permissão legal ou sem para tanto estar autorizado pelo proprietário, por outro titular do direito do sistema ou de parte dele, de qualquer modo aceder a um sistema informático, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

2 - Na mesma pena incorre quem ilegítimamente produzir, vender, distribuir ou por qualquer outra forma disseminar ou introduzir num ou mais sistemas informáticos dispositivos, programas, um conjunto executável de instruções, um código ou outros dados informáticos destinados a produzir as ações não autorizadas descritas no número anterior.

3 - A pena é de prisão até 2 anos ou multa até 240 dias se as ações descritas no número anterior se destinarem ao acesso para obtenção de dados registados, incorporados ou respeitantes a cartão de pagamento ou a qualquer outro dispositivo, corpóreo ou incorpóreo, que permita o acesso a sistema ou meio de pagamento.

4 - A pena é de prisão até 3 anos ou multa se:

- a) O acesso for conseguido através de violação de regras de segurança; ou
- b) Através do acesso, o agente obtiver dados registados, incorporados ou respeitantes a cartão de pagamento ou a qualquer outro dispositivo, corpóreo ou incorpóreo, que permita o acesso a sistema ou meio de pagamento.

5 - A pena é de prisão de 1 a 5 anos quando:

- a) Através do acesso, o agente tiver tomado conhecimento de segredo comercial ou industrial ou de dados confidenciais, protegidos por lei; ou
- b) O benefício ou vantagem patrimonial obtidos forem de valor consideravelmente elevado.

6 - A tentativa é punível, salvo nos casos previstos nos n.os 2 e 3.

7 - Nos casos previstos nos n.os 1, 4 e 6 o procedimento penal depende de queixa.

Artigo 7.º

Intercepção ilegítima

1 - Quem, sem permissão legal ou sem para tanto estar autorizado pelo proprietário, por outro titular do direito do sistema ou de parte dele, e através de meios técnicos, interceptar transmissões de dados informáticos que se processam no interior de um sistema informático, a ele destinadas ou dele provenientes, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

2 - A tentativa é punível.

3 - Incorre na mesma pena prevista no n.º 1 quem ilegítimamente produzir, vender, distribuir ou por qualquer outra forma disseminar ou introduzir num ou mais sistemas informáticos dispositivos, programas ou outros dados informáticos destinados a produzir as ações não autorizadas descritas no mesmo número.

Artigo 8.º

Reprodução ilegítima de programa protegido

1 - Quem ilegítimamente reproduzir, divulgar ou comunicar ao público um programa informático protegido por lei é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

2 - Na mesma pena incorre quem ilegítimamente reproduzir topografia de um produto semicondutor ou a explorar comercialmente ou importar, para estes fins, uma topografia ou um produto semicondutor fabricado a partir dessa topografia.

3 - A tentativa é punível.

Lei da Proteção de Dados Pessoais

SECÇÃO III

Crimes

Artigo 46.º

Utilização de dados de forma incompatível com a finalidade da recolha

- 1 - Quem utilizar dados pessoais de forma incompatível com a finalidade determinante da recolha é punido com pena de prisão até um ano ou com pena de multa até 120 dias.
- 2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites quando se tratar dos dados pessoais a que se referem os artigos 9.º e 10.º do RGPD.

Artigo 47.º

Acesso indevido

- 1 - Quem, sem a devida autorização ou justificação, aceder, por qualquer modo, a dados pessoais é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
- 2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites quando se tratar dos dados pessoais a que se referem os artigos 9.º e 10.º do RGPD.
- 3 - A pena é também agravada para o dobro nos seus limites quando o acesso:
 - a) For conseguido através de violação de regras técnicas de segurança; ou
 - b) Tiver proporcionado ao agente ou a terceiros benefício ou vantagem patrimonial.

Artigo 48.º

Desvio de dados

- 1 - Quem copiar, subtrair, ceder ou transferir, a título oneroso ou gratuito, dados pessoais sem previsão legal ou consentimento, independentemente da finalidade prosseguida, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
- 2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites quando se tratar dos dados pessoais a que se referem os artigos 9.º e 10.º do RGPD.
- 3 - A pena é também agravada para o dobro nos seus limites quando o acesso:
 - a) For conseguido através de violação de regras técnicas de segurança; ou
 - b) Tiver proporcionado ao agente ou a terceiros benefício ou vantagem patrimonial.

Artigo 49.º

Viciação ou destruição de dados

- 1 - Quem, sem a devida autorização ou justificação, apagar, destruir, danificar, ocultar, suprimir ou modificar dados pessoais, tornando-os inutilizáveis ou afetando o seu potencial de utilização, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.
- 2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites se o dano produzido for particularmente grave.
- 3 - Nas situações previstas nos números anteriores, se o agente atuar com negligência é punido com pena de prisão:



- a) Até 1 ano ou multa até 120 dias, no caso previsto no n.º 1;
- b) Até 2 anos ou multa até 240 dias, no caso previsto no n.º 2.

Artigo 50.º

Inserção de dados falsos

- 1 - Quem inserir ou facilitar a inserção de dados pessoais falsos, com a intenção de obter vantagem indevida para si ou para terceiro, ou para causar prejuízo, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.
- 2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites se da inserção referida no número anterior resultar um prejuízo efetivo.

Artigo 51.º

Violação do dever de sigilo

- 1 - Quem, obrigado a sigilo profissional nos termos da lei, sem justa causa e sem o devido consentimento, revelar ou divulgar no todo ou em parte dados pessoais é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
- 2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites se o agente:
 - a) For trabalhador em funções públicas ou equiparado, nos termos da lei penal;
 - b) For encarregado de proteção de dados;
 - c) For determinado pela intenção de obter qualquer vantagem patrimonial ou outro benefício ilegítimo;
 - d) Puser em perigo a reputação, a honra ou a intimidade da vida privada de terceiros.
- 3 - A negligência é punível com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

Artigo 52.º

Desobediência

- 1 - Quem não cumprir as obrigações previstas no RGPD e na presente lei, depois de ultrapassado o prazo que tiver sido fixado pela CNPD para o respetivo cumprimento, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
- 2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites se, depois de notificado para o efeito, o agente:
 - a) Não interromper, cessar ou bloquear o tratamento ilícito de dados;
 - b) Não proceder ao apagamento ou destruição dos dados quando legalmente exigível, ou findo o prazo de conservação fixado nos termos da presente lei; ou
 - c) Recusar, sem justa causa, a colaboração que lhe for exigida nos termos do artigo 8.º da presente lei.

Artigo 53.º

Punibilidade da tentativa

Nos crimes previstos na presente secção, a tentativa é sempre punível.