

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DO ISS, IP

Departamento de Recursos Humanos e Gabinete
de Auditoria, Qualidade e Gestão de Risco



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Código de Ética e Conduta do ISS, IP

PROPRIEDADE

Instituto da Segurança Social, IP

AUTORES

Cláudia Silva / Gustavo Almeida / Sílvia Custódio

RESPONSÁVEIS

Rita Neves – Diretora do DRH

Conceição Ferraz – Diretora do GAQGR

MORADA

Av. 5 de Outubro, n.º 175

1069-451 Lisboa

CONTACTO RH

Telefone: 300 510 510, nos dias úteis, das 09h30 às 17h00

Correio eletrónico: ISS-CONTACTO-RH-PT@seg-social.pt

web.seg-social.pt

www4.seg-social.pt

DATA DE PUBLICAÇÃO

03-04-2014

18-05-2017 (1.ª Revisão)

31-01-2023 (2.ª Revisão)

DATA DE APROVAÇÃO

05-11-2013 (Deliberação CD)

18-05-2017 (Deliberação CD - 1.ª Revisão)

26-01-2023 (Deliberação CD - 2.ª Revisão)

Índice

Preâmbulo.....	5
CAPÍTULO I.....	7
PRINCÍPIOS GERAIS.....	7
Artigo 1.º	7
(Natureza jurídica da organização)	7
Artigo 2.º	7
(Visão, missão e valores).....	7
Artigo 3.º	8
(Âmbito e fins do Código de Ética e Conduta)	8
Artigo 4.º	9
(Definições e conceitos)	9
Artigo 5.º	9
(Princípios gerais).....	9
CAPÍTULO II.....	10
RELACIONAMENTO INTERNO E EXTERNO.....	10
Artigo 6.º	10
(Relacionamento com as partes interessadas)	10
Artigo 7.º	11
(Relacionamento interpessoal)	11
Artigo 8.º	12
(Relacionamento com os/as clientes)	12
Artigo 9.º	12
(Relacionamento com entidades oficiais)	12
Artigo 10.º	13
(Relacionamento com a Comunicação Social)	13
CAPÍTULO III.....	13
NORMAS DE CONDUTA E PADRÃO DE COMPORTAMENTO DOS/AS TRABALHADORES/AS.....	13
Artigo 11.º	13
(Responsabilidade e padrão de conduta profissional)	13
Artigo 12.º	14
(Responsabilidade e padrão de conduta profissional dos dirigentes).....	14
Artigo 13.º	14
(Aperfeiçoamento, zelo e mérito profissional).....	14
Artigo 14.º	14
(Responsabilidade social)	14
Artigo 15.º	15
(Utilização dos recursos e responsabilidade ambiental).....	15
Artigo 16.º	15
(Conflito de interesses)	15
Artigo 17.º	16
(Sigilo profissional).....	16
Artigo 18.º	16
(Proteção de dados pessoais).....	16
CAPÍTULO IV.....	17
PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS.....	17
Artigo 19.º	17
(Integridade e combate à corrupção)	17
Artigo 20.º	18
(Denúncia).....	18
CAPÍTULO V.....	18
PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO.....	18
Artigo 21.º	18
(Compromisso e combate ao assédio).....	18
Artigo 22.º	19
(Proibição de discriminação e de assédio).....	19
Artigo 23.º	19
(Formas de assédio)	19

Artigo 24.º	20
(Denúncia).....	20
CAPÍTULO VI	20
INCUMPRIMENTO E SANÇÕES	20
Artigo 25.º	20
(Incumprimento).....	20
Artigo 26.º	21
(Sanções disciplinares)	21
Artigo 27.º	21
(Sanções criminais)	21
CAPÍTULO VII	21
DISPOSIÇÕES FINAIS.....	21
Artigo 28.º	21
(Aplicação e acompanhamento)	21
Artigo 29.º	22
(Revisão)	22
Artigo 30.º	22
(Publicidade).....	22
Artigo 31.º	22
(Entrada em Vigor)	22
ANEXO I	23
Normas do regime disciplinar aplicável aos trabalhadores da administração pública – Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho	23
ANEXO II	35
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 do Processo Penal, aprovado pelo Decreto-lei n.º 78/87, de 17 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 13/2022, de 1 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, aprovada pela Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto	35
ANEXO III	49
Declaração de (In)Existência Conflito de Interesses (nos termos do n.º 6 do artigo 16.º do CEC)	49
ANEXO IV	50
Declaração de Conflito de Interesses (nos termos do n.º 5 do artigo 16.º do CEC)	50
ANEXO V	51
Declaração de conhecimento, aceitação e compromisso de cumprimento das disposições do CEC (nos termos do n.º 6 do artigo 16.º do CEC)	51

Código de Ética e Conduta do Instituto da Segurança Social, IP

Preâmbulo

O presente Código de Ética e Conduta do ISS, IP, estabelece um conjunto de princípios e valores em matéria de ética profissional a observar por todos/as os/as seus/suas trabalhadores/as e pretende orientar e esclarecer dúvidas, tornando o trabalho, as iniciativas e as decisões do dia a dia seguras e aderentes aos princípios expressos na Visão, Missão e Valores do ISS, IP.

Assume-se igualmente como uma ferramenta de gestão que pretende contribuir para o reforço da sua cultura organizacional e política de responsabilidade social, tornando-as mais transparentes, com vista à promoção de boas práticas profissionais, com destaque para o conhecimento, a gestão integrada, o diálogo e o desenvolvimento das relações humanas, através da definição, de forma objetiva e clara, de exigentes comportamentos éticos, aceites e praticados por todas as partes envolvidas.

É um documento de referência não só para o ISS, IP, e seus/suas trabalhadores/as, como também para todas as partes interessadas com as quais o Instituto interage, cujo objetivo primeiro é o de contribuir para a criação de um ambiente de trabalho saudável, motivador, produtivo e participativo, com respeito às ideias, opiniões e iniciativas, fortalecendo as relações internas e externas com os diferentes públicos.

Por seu turno, enquadra-se num complexo conjunto de normativos nacionais e internacionais, relativos à gestão dos Serviços Públicos, que se pretende condensados e lembrados neste Código, sem esquecer os valores e deveres que sujeitam os/as trabalhadores/as do Estado nas suas relações profissionais e que se encontram consagrados em inúmeros diplomas legais, regulamentos e instrumentos de regulamentação coletiva, destacando-se, necessariamente, os deveres gerais enunciados no artigo 73.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), onde sobressaem os deveres de prossecução do interesse público, de isenção, de imparcialidade, de informação, de zelo, de obediência, de lealdade, de correção, de assiduidade e de pontualidade. Bem como em legislação especial, na Constituição da República Portuguesa, no Código do Procedimento Administrativo, no Código do Trabalho ou na Carta Ética da Administração Pública.

Esses valores e deveres norteiam a atividade de todos/as aqueles/as que trabalham neste Instituto, devendo ser respeitados e difundidos constantemente, com vista à melhoria gradual dos serviços prestados, reforçando-se, desse modo, a credibilidade do Serviço Público junto dos/as cidadãos/ãs.

Por outro lado, sempre há que reconhecer o empenho dos/as trabalhadores/as no constante aperfeiçoamento da sua conduta profissional, mesmo quando confrontados/as com limitações de diversa ordem, designadamente material.

No que concerne, em especial, ao relacionamento dos/as trabalhadores/as deste Instituto com os/as seus/suas clientes, designadamente os/as utentes da área da Ação Social, os/as beneficiários/as e contribuintes, bem como os/as próprios/as colegas, devem ser tidos em especial atenção os deveres de qualidade na prestação do serviço, de isenção e de imparcialidade, de competência e de proporcionalidade, de cortesia, de informação e de probidade, com respeito pelos princípios administrativos da legalidade, da prossecução do interesse público e da proteção dos direitos e interesses dos/as cidadãos/ãs, da boa administração, da igualdade, da proporcionalidade, da justiça e da razoabilidade, da imparcialidade, da boa-fé, da colaboração com os particulares, da participação, da decisão, da administração eletrónica, da gratuidade, da responsabilidade, da administração aberta, da proteção de dados pessoais, da cooperação leal com a União Europeia, entre outros, dado encontrarmo-nos perante a prestação de Serviço Público.

Razão pela qual este Código de Ética e Conduta, em paralelo com o Plano de Gestão de Riscos (incluindo os de corrupção e infrações conexas), certamente ajudará a prevenir, antecipando quais os eventos geradores de risco que devem ser acautelados pelos/as trabalhadores/as e dirigentes no dia a dia, desse modo se respeitando e fazendo-se respeitar todos os princípios legais e constitucionais que regem a atividade administrativa.

Todos/as os/as trabalhadores/as do ISS, IP, independentemente do vínculo jurídico-laboral, são igualmente importantes na missão da organização e desempenham um papel fundamental que não pode ser descurado.

Assim, considerando:

- a)** ter sido sentida a necessidade de revisão e atualização do Código de Ética do ISS, IP, criado em 2013 e revisto em 2017, onde se encontrem vertidos os valores e princípios gerais que devem ser respeitados e tidos em consideração por todos/as os/as trabalhadores/as no âmbito do exercício livre e responsável das funções que desenvolvem no seu quotidiano laboral;
- b)** que essa revisão regular se torna mais premente com a aprovação do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), através do Regulamento (UE) 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 Pessoais (LPDP), aprovada pela Lei n.º 58/2019, de 8 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 9 de dezembro, onde se destacam condicionalismos legais referentes aos Códigos de Ética e Conduta, aprovados ou a aprovar, sem olvidar os desafios que têm surgido com eventos disruptivos de âmbito nacional e internacional, nomeadamente pandémicos, de integração de cidadãos/ãs deslocados/as de outras nacionalidades, com necessidade de criação de apoios excecionais às famílias e empresas, integrados em planos de resposta confiados ao ISS, IP;
- c)** a imensidão de atividades desenvolvidas pelo ISS, IP, e a crescente necessidade de digitalização dos serviços públicos, com produção, armazenamento e utilização de informação

cuja segurança o ISS, IP, tem obrigação legal de garantir, tendo presente o Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço (RJSC), aprovado pela Lei n.º 46/2018, de 13 de agosto, que transpôs a Diretiva (UE) 2016/1148, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 6 de julho de 2016, relativa a medidas destinadas a garantir um elevado nível comum de segurança das redes e da informação em toda a União, em conjugação com o Decreto-Lei 65/2021, de 30 de julho, que o regulamentou;

- d)** que o Código de Ética e Conduta estabelece normas de conduta e de prática, no exercício das suas funções, que deverão ser respeitadas por todos/as os/as trabalhadores/as que exercem funções no ISS, IP, e que atuam em seu nome;
- e)** que foi aprovado um novo alinhamento estratégico do ISS, IP, para o biénio de 2023-2024, com revisão da Visão e dos Valores;
- f)** e que, por último, o Código de Ética e Conduta, para além de ser considerado um pilar da estratégia antifraude do ISS, IP, é uma ferramenta de gestão com vista ao estabelecimento de valores corporativos, de responsabilidades, de obrigações e de desafios éticos da organização e dos seus/suas trabalhadores/as, designadamente na forma como atuam e que servem de guia à conduta dos/as trabalhadores/as, facilitando o desenvolvimento das suas competências.

O Conselho Diretivo delibera aprovar a segunda revisão e atualização do Código de Ética e Conduta do Instituto da Segurança Social, IP:

CAPÍTULO I PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º

(Natureza jurídica da organização)

O Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS, IP), é um instituto público de regime especial, nos termos da lei, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio, que prossegue atribuições do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), sob superintendência e tutela do/a respetivo/a Ministro/a.

Artigo 2.º

(Visão, missão e valores)

- 1.** O ISS, IP, tem como visão: Segurança Social próxima, eficaz e imediata.
- 2.** Como missão, incumbe-lhe garantir a proteção e a inclusão social das pessoas, reconhecendo os seus direitos, assegurando o cumprimento das obrigações contributivas e promovendo a solidariedade social.
- 3.** O ISS, IP, e os/as seus/suas trabalhadores/as devem ter sempre presentes como valores pelos quais devem ser reconhecidos:

- a) A **confiança**, tratando com lealdade, honestidade e sinceridade todos os assuntos, colegas, clientes e parceiros, posicionando o ISS, IP, como uma organização confiável;
 - b) A **ética**, assumindo um comportamento exemplar e observando os mais altos padrões éticos e deontológicos, com humanismo e respeito;
 - c) A **eficiência**, entendida como necessária e fundamental, devendo estar patente em toda a sua atividade;
 - d) A **inovação**, a qual deve ser incrementada no dia a dia, em todos os processos e atividades;
 - e) A **solidariedade**, promovendo o espírito de equipa e a entreatajuda, na prestação do serviço ao cliente.
4. Enquanto Serviço Público e em consonância com a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), o Código do Trabalho, o Código do Procedimento Administrativo (CPA), entre outros inúmeros normativos que informam a Administração Pública, o ISS, IP, assume, ainda, como premissas de gestão, em matéria de ética organizacional:
- a) Assegurar um elevado grau de consciencialização e de exigência éticas ao nível individual e coletivo, com vista à melhoria constante da qualidade e quantidade dos serviços prestados, reforçando, desse modo, a própria credibilidade junto dos/as cidadãos/ãs, a afirmação de um espírito de missão e a valorização da ideia de Serviço Público, enquanto eminente valor social, que deve ser reconhecido pela sociedade e desenvolvido de forma pertinaz pelo ISS, IP, e seus/suas trabalhadores/as;
 - b) Promover uma cultura organizacional geradora de transparência, de confiança nas relações e de responsabilidade pelas consequências das decisões e dos atos praticados;
 - c) Minimizar os riscos de ocorrência de más práticas éticas para com todas as partes interessadas, mantendo uma gestão organizacional justa e íntegra, consistente com os valores assumidos pelo ISS, IP.

Artigo 3.º

(Âmbito e fins do Código de Ética e Conduta)

1. O Código de Ética e Conduta do ISS, IP, doravante Código ou CEC, visa identificar, clarificar e reforçar, junto de todos/as os/as trabalhadores/as, os princípios e as normas que os/as mesmos/as devem observar nas suas decisões, comportamentos e atitudes profissionais, não só no relacionamento recíproco, como nas relações que, em nome da organização, são estabelecidas com entidades terceiras, de forma duradoura ou ocasional.
2. A aplicação do presente Código e a sua observância não impede, nem dispensa, a aplicação de outras regras de conduta ou deontológicas, de fonte legal ou de qualquer outra natureza, aplicáveis a determinadas funções, atividades ou grupos profissionais.

Artigo 4.º

(Definições e conceitos)

Para efeitos do presente Código, são adotadas as seguintes definições e conceitos:

- a) “**Organização**”, enquanto conjunto de serviços do ISS, IP - Serviços Centrais, Centros Distritais de Segurança Social e Centro Nacional de Pensões;
- b) “**Trabalhadores**”, todos/as os/as trabalhadores/as, chefias e dirigentes do ISS, IP, independentemente do seu vínculo jurídico-laboral;
- c) “**Clientes**”, todas as pessoas singulares ou coletivas a quem o ISS, IP, presta serviços, direta ou indiretamente;
- d) “**Fornecedores**”, pessoas singulares ou coletivas que fornecem produtos ou prestam serviços ao ISS, IP;
- e) “**Partes Interessadas**”, as pessoas, entidades ou grupos que possam afetar ou ser afetados pelas atividades ou serviços do ISS, IP, e pelo desempenho a eles associado, incluindo trabalhadores/as, clientes, fornecedores, parceiros, outros serviços da Administração pública e comunidades locais;
- f) “**Comunidade**”, a sociedade no seu todo;
- g) “**Entidade oficial**”, órgãos e serviços do Estado.

Artigo 5.º

(Princípios gerais)

Enquanto prestadores/as de Serviço Público, devem os/as trabalhadores/as do ISS, IP, nortear o exercício da sua atividade profissional, nomeadamente, pelos seguintes princípios éticos e administrativos gerais:

- a) **Princípio do serviço público** - encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos/as cidadãos/ãs, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.
- b) **Princípio da legalidade** - atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito.
- c) **Princípio da justiça e da imparcialidade** - no exercício da sua atividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos/as os/as cidadãos/ãs, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade.
- d) **Princípio da igualdade** - não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão/ã em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.
- e) **Princípio da proporcionalidade** - no exercício da sua atividade, só podem exigir aos/às cidadãos/ãs o indispensável à realização da atividade administrativa.

- f) **Princípio da colaboração e da boa fé** - no exercício da sua atividade, devem colaborar com os/as cidadãos/ãs, segundo o princípio da boa fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa.
- g) **Princípio da informação e da qualidade** - devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida e com respeito pelas regras de proteção de dados.
- h) **Princípio da lealdade** - no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante.
- i) **Princípio da integridade** - regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de caráter.
- j) **Princípio da competência e da responsabilidade** - agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.

CAPÍTULO II

RELACIONAMENTO INTERNO E EXTERNO

Artigo 6.º

(Relacionamento com as partes interessadas)

O ISS, IP, compromete-se a respeitar as partes interessadas e a integrar as suas preocupações na tomada de decisão e nas práticas de gestão da organização, considerando as seguintes premissas:

1. No que se refere aos/às trabalhadores/as:

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

2. No que concerne aos/às clientes:

- a) Respeitar os direitos dos/as clientes / cidadãos/ãs, 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 canais de comunicação adequados, para informar os/as cidadãos/ãs sobre todas as matérias relativas ao Sistema de Segurança Social;
 - d) Melhorar continuamente o seu desempenho, bem como a qualidade dos serviços prestados.
3. Relativamente aos fornecedores:
- a) Promover a observância das normas e práticas previstas no Código dos Contratos Públicos e demais legislação aplicável;
 - b) Monitorizar a conduta ética dos fornecedores e a adotar medidas imediatas e rigorosas, nos casos em que esta seja questionável;
 - c) Abster-se de qualquer prática de fomento da concorrência desleal e, em particular, a respeitar a confidencialidade da informação e a propriedade intelectual dos fornecedores.
4. No que tange à Comunidade:
- a) Manter uma relação de proximidade com a comunidade e os diversos atores sociais que a constituem, em particular das regiões onde atua;
 - b) Promover a redução dos consumos energéticos e de outros bens, assim como a boa gestão, tratamento e eliminação dos resíduos que produz na sua atividade, com vista a minimizar o seu impacto no meio ambiente;
 - c) Promover/associar-se a ações em benefício das comunidades, através do envolvimento dos/as trabalhadores/as em ações coletivas de voluntariado organizacional.

Artigo 7.º

(Relacionamento interpessoal)

Todos/as os/as trabalhadores/as do ISS, IP 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/as, implementando as decisões dos/as seus/suas superiores hierárquicos/as tomadas de acordo com os fins prosseguidos no ISS, IP, devendo os/as gestores/as, dirigentes e chefias incentivar e apoiar os/as subordinados/as na sua aplicação.
2. As relações entre os/as trabalhadores/as devem basear-se na confiança, respeito mútuo, cordialidade de trato, cooperação, partilha de informação e de conhecimento, evitando situações suscetíveis de gerar eventuais conflitos, procurando, sempre que possível, ultrapassá-los e geri-los da melhor forma. Caso não sejam ultrapassados pelos/as próprios/as, competirá às chefias diretas ou dirigentes a sua resolução, conforme a gravidade e/ou persistência do conflito.
3. Garantir que o ambiente de trabalho se pauta por princípios de respeito pela dignidade e o valor do ser humano, sendo expressamente 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 canais e serviços existentes para o efeito.

Artigo 8.º

(Relacionamento com os/as clientes)

1. Os/as trabalhadores/as devem desenvolver a sua atividade visando elevados padrões de qualidade, transparência e rigor, de modo a que as decisões da Administração sejam tomadas em tempo útil, de forma ponderada e fundamentada, respeitando as seguintes premissas:
 - a) Agir de modo esclarecido e competente, garantindo que os direitos e interesses legítimos dos particulares são respeitados e que os deveres que legalmente lhes sejam impostos o são de forma justa, ponderada e adequada;
 - b) Ter sempre presente que os/as cidadãos/ãs são todos iguais perante a lei e gozam do direito a um tratamento neutro e isento de discriminação de qualquer natureza, devendo-se respeitar e fazer cumprir os princípios da imparcialidade, da legalidade e da igualdade no tratamento de requerimentos e petições que lhes sejam apresentadas;
 - c) No contacto direto com o/a cliente, e com base no princípio da boa-fé, usar de cortesia, garantindo a correção e a serenidade necessárias ao exercício dos seus direitos e ao cumprimento dos seus deveres;
 - d) Assegurar ao/à cliente a prestação de qualquer apoio, informação ou esclarecimento sobre qualquer assunto que lhe seja colocado, reencaminhando-o/a para os serviços competentes quando se trate de casos que não se enquadrem no seu quadro de competências;
 - f) No âmbito das operações de tesouraria, respeitar escrupulosamente as normas de segurança estabelecidas, não solicitar ou aceitar, para si ou para terceiros, direta ou indiretamente, quaisquer ofertas ou facilidades que possam pôr em causa a sua liberdade de ação, a sua independência de juízo e a credibilidade da Administração Pública em geral e dos serviços em particular;
 - g) Facultar o livro de reclamações sempre que solicitado, bem como auxiliar o/a cidadão/ã no seu preenchimento.

Artigo 9.º

(Relacionamento com entidades oficiais)

No relacionamento com outras entidades oficiais, os/as trabalhadores/as do ISS, IP, no desempenho das suas atribuições profissionais, devem observar as orientações e posições do Instituto, 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 associados às diversas funções da responsabilidade do Instituto.

Artigo 10.º

(Relacionamento com a Comunicação Social)

Os/as trabalhadores/as do ISS, IP, não podem fornecer informações à comunicação social por iniciativa própria ou a pedido, sem que estejam mandatados/as, prévia e superiormente. Qualquer informação prestada pelo ISS, IP, aos meios de comunicação social deve possuir um carácter verdadeiro e informativo, respeitando os princípios éticos pelos quais se rege.

CAPÍTULO III

NORMAS DE CONDUTA E PADRÃO DE COMPORTAMENTO DOS/AS TRABALHADORES/AS

Artigo 11.º

(Responsabilidade e padrão de conduta profissional)

Cabe a todos/as os/as trabalhadores/as do ISS, IP:

- 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/as seus/as superiores hierárquicos/as;
- d) Dedicar, em todos os momentos da sua atividade, o seu melhor esforço ao cumprimento das tarefas que lhes estão 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 segredo profissional e respeitar o direito à informação pelos/as diretos/as interessados/as, 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, necessidade e proporcionalidade, atuando de forma ponderada e diligente no tratamento e divulgação da informação, sem prejuízo do disposto na lei quanto 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 comunicá-los a terceiros/as não autorizados/as 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 ofertas ou qualquer vantagem, como contrapartida do exercício de qualquer ação, omissão, voto ou potencial gozo de influência sobre a tomada de qualquer decisão.

Artigo 12.º

(Responsabilidade e padrão de conduta profissional dos dirigentes)

Aos deveres enunciados no artigo anterior acresce, quando no papel de gestores/as, de dirigentes ou de chefias, terem sempre presente que os/as seus/suas trabalhadores/as os tomarão como exemplo, razão pela qual as suas ações devem constituir modelo de conduta para a sua equipa, sendo expressamente proibidas situações de assédio moral, discriminação negativa não justificada, *mobbing*, *bullying*, entre outras similares, para com os/as seus/suas subordinados/as.

Artigo 13.º

(Aperfeiçoamento, zelo e mérito profissional)

1. Os/as trabalhadores/as devem, em todos os momentos da sua atividade, dedicar o seu melhor esforço ao cumprimento das tarefas que lhes estão confiadas, procurando, de forma contínua, aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos, tendo em vista a manutenção ou melhoria das suas capacidades profissionais.
2. Os/as trabalhadores/as devem assegurar-se do conhecimento das leis, regulamentos, orientações técnicas e deliberações internas em vigor.
3. Todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidade de gestão, direção e chefia devem, conseqüentemente, proporcionar ao pessoal na sua dependência o conhecimento, informação e formação necessários para esse efeito.

Artigo 14.º

(Responsabilidade social)

Os/as trabalhadores/as do ISS, IP, 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/as cidadãos/ãs.

Artigo 15.º

(Utilização dos recursos e responsabilidade ambiental)

Os/as trabalhadores/as do ISS, IP, no exercício das suas funções e durante a prossecução do interesse público, devem:

- 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/a, 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/as trabalhadores/as devem pautar o desempenho das respetivas funções por atitudes e comportamentos que reflitam uma conduta isenta, imparcial e exercida, em regra, em regime de exclusividade.
2. As incompatibilidades e a acumulação de funções dos/as trabalhadores/as regem-se pela legislação em vigor, sendo que a acumulação de funções, objeto de autorização prévia e superior, conforme formulário disponível na Intranet, não pode revelar-se, nos termos da lei, incompatível com a prossecução das inúmeras atribuições da Segurança Social, nem se enquadrar em qualquer das proibições específicas do artigo 24.º da LTFP.
3. Os/as trabalhadores/as da Segurança Social não podem, no exercício das suas funções, atender a pressões de origem interna ou externa que visem a obtenção de favores, benesses ou vantagens de qualquer ordem.
4. Os/as trabalhadores/as não podem utilizar as funções que desempenham como meio para solicitar ou obter favores a particulares, colegas ou subordinados/as.
5. Considera-se que existe conflito de interesses quando os/as trabalhadores/as se encontrem numa situação em virtude da qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do CPA, bem como do estabelecido nos artigos 13.º a 15.º do RGPC, devendo os/as mesmos/as declarar o

seu impedimento e/ou pedir a sua dispensa nos termos legais, utilizando, para o efeito, o modelo de requerimento constante do **Anexo IV** a este Código, entregando-o ao/à respetivo/a superior hierárquico/a, para efeitos de decisão e toma das medidas adequadas para evitar, sanar ou cessar o conflito.

6. Sempre que haja uma nova admissão de trabalhador/a ou uma revisão do presente Código, deverá ser preenchido novo formulário relativo a Conflitos de Interesses, constante do **Anexo III** a este Código, bem como Declaração de conhecimento, aceitação e cumprimento das disposições do CEC, constante do **Anexo V**, os quais ficarão arquivados no respetivo processo individual.

Artigo 17.º

(Sigilo profissional)

1. Todos/as os/as trabalhadores/as do ISS, IP estão sujeitos/as ao sigilo profissional, razão pela qual devem manter confidencialidade, nos termos da lei, tanto no que diz respeito às informações e atividades referentes ao exercício das suas funções na área onde atuam, bem como dos factos e informações de que tenham conhecimento a respeito de beneficiários e contribuintes, de colegas ou da dinâmica interna do Instituto.
2. O acesso não justificado ou a utilização indevida de dados ou de informação subordinada a sigilo profissional constitui, nos termos da lei, violação grave dos deveres profissionais a que os/as trabalhadores/as se encontram subordinados/as, sendo passível de responsabilidade disciplinar, civil e criminal.
3. O dever de sigilo profissional relativo à informação e a dados a que os/as trabalhadores/as tenham acesso pelo exercício de funções no ISS, IP, mantém-se após o seu termo.

Artigo 18.º

(Proteção de dados pessoais)

1. Todos/as os/as trabalhadores/as do ISS, IP que, no âmbito das suas funções, tomem conhecimento ou tenham acesso a quaisquer dados pessoais de pessoas singulares, ficam obrigados/as 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/à Encarregado/a de Proteção de Dados do ISS, IP, em matéria de proteção de dados:
 - a) Cumprir, com independência, as funções que lhe são cometidas pelo RGPD, aprovado através do Regulamento (UE) 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 assegurar:
 - i.** A política de privacidade do ISS, IP;
 - ii.** Os procedimentos de gestão de processos de dados;
 - iii.** Os procedimentos, internos e externos, em caso de violação de dados.
- 4.** Os/as trabalhadores/as do ISS, IP, que tenham conhecimento de qualquer situação que possa implicar uma violação de dados pessoais têm o dever de comunicá-la, assim que tenham conhecimento da mesma, ao/à Encarregado/à de Proteção de Dados do ISS, IP, através do endereço institucional ISS-EncarregadoProtecaoDados@seg-social.pt, do formulário de reporte de incidentes disponível na área partilhada de RGPD do ISS, IP, bem como na área de política de privacidade da página oficial, acessível em <https://www.seg-social.pt/politica-de-privacidade>, através do formulário nela mencionado.
- 5.** Qualquer titular ou direto/a interessado/a poderá reportar potencial incidente de violação de dados pessoais através de formulário próprio existente na área de política de privacidade da página oficial, acessível em <https://www.seg-social.pt/politica-de-privacidade>.

CAPÍTULO IV

PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Artigo 19.º

(Integridade e combate à corrupção)

- 1.** Cabe a todos/as os/as trabalhadores/as do ISS, IP, ter elevada conduta profissional, agindo em todas as ocasiões com zelo, integridade e dignidade.
- 2.** Os/as trabalhadores/as do ISS, IP, combatem, veementemente, todas as formas de corrupção, ativa ou passiva e infrações conexas, dando especial atenção a qualquer forma de pagamentos, favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas e que constituam formas subtis de corrupção.
- 3.** Os/as trabalhadores/as do ISS, IP 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, nomeadamente 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 infrações 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 pena expulsiva 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. O ISS, IP, disponibiliza a todos os/as trabalhadores/as e cidadãos/ãs, um canal de denúncia que permite uma comunicação segura de potenciais infrações, nomeadamente de atos de corrupção ou infrações conexas.
2. Os/as trabalhadores/as do ISS, IP, 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 carácter confidencial, disponível na intranet do ISS, IP.
3. Os/as trabalhadores/as do ISS, IP, deverão ter sempre presente que 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. O ISS, IP, assegurará que todos/as os/as trabalhadores/as que denunciem casos de suspeita de infrações, incluindo as de fraude ou de corrupção, não serão objeto de represálias, de tratamento discriminatório ou não equitativo ou de eventuais sanções, por parte dos/as demais trabalhadores/as, independentemente da sua posição hierárquica, beneficiando da proteção legal nos termos do 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 difamatória ou injuriosa.

CAPÍTULO V

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

Artigo 21.º

(Compromisso e combate ao assédio)

1. O ISS, IP, enquanto entidade empregadora, promove o respeito mútuo pela dignidade dos/as trabalhadores/as 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. O ISS, IP, promove a prevenção e o combate a toda e qualquer forma de assédio e/ou violência no local de trabalho, por ato lícito ou ilícito, assente, ou não, em fatores discriminatórios não

justificados 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 injustificada.

Artigo 22.º

(Proibição de discriminação e de assédio)

1. É proibida a prática de qualquer ato discriminatório não justificado e de assédio.
2. Para efeitos do disposto no 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 o comportamento indesejado, nomeadamente, o que é baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, que tenha o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador.
4. Constitui assédio moral o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
5. Constitui assédio sexual o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no n.º 3.
6. O assédio é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição ou continuação no tempo e pode ocorrer no exercício de funções ou atividades, dentro ou fora das instalações do ISS, IP.

Artigo 23.º

(Formas de assédio)

O assédio pode adotar, designadamente, as seguintes configurações:

- a) Vertical de sentido descendente, quando praticado por superior hierárquico/a e/ou chefia direta para com dependente hierárquico/a;
- b) Vertical de sentido ascendente, quando praticado por dependente hierárquico/a para com a chefia direta e/ou superior hierárquico/a;

- c) Horizontal, quando praticado por colegas de trabalho;
- d) Outro, quando praticado por terceiras pessoas.

Artigo 24.º

(Denúncia)

1. Os/as trabalhadores/as do ISS, IP, que tenham conhecimento ou fundadas suspeitas relativamente a eventual prática de discriminação não justificada ou de assédio, nas suas mais diversas formas, devem denunciar os factos através dos canais e serviços existentes para o efeito, nomeadamente o endereço institucional ISS-DRH-NAJC-PartipacaoAssedio@seg-social.pt, devendo ser reduzida a escrito a denúncia, com identificação completa da pessoa denunciada e ser sustentada mediante informação circunstanciada no que respeita aos factos e meios de prova, devendo ser identificado/a o/a denunciante, a vítima, o local e a(s) data(s) da(s) ocorrência(s).
2. Para além dos meios internos, acima referidos, as situações de assédio poderão ser objeto de denúncia escrita junto da Inspeção-Geral de Finanças, através do endereço institucional criado para o efeito: LTFP.art4@igf.gov.pt .
3. Os/as trabalhadores/as do ISS, IP, deverão ter sempre presente que eventual omissão do dever de denúncia ou de participação das situações indicadas no n.º 1, quando esteja na sua disponibilidade, pode configurar responsabilidade disciplinar e/ou penal, nos termos da lei.
4. O ISS, IP assegurará que todos/as os/as trabalhadores/as que denunciem casos de assédio, de violência no trabalho ou similares não serão objeto de represálias, de tratamento discriminatório ou não equitativo ou de eventuais sanções, por parte dos/as demais trabalhadores/as, independentemente da sua posição hierárquica.
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 difamatória ou injuriosa.

CAPÍTULO VI

INCUMPRIMENTO E SANÇÕES

Artigo 25.º

(Incumprimento)

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

Artigo 26.º

(Sanções disciplinares)

1. As sanções disciplinares aplicáveis aos/às trabalhadores/as 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, conforme previsto nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 180.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.
2. Aos/às titulares de cargos dirigentes é ainda aplicável, a título principal ou acessório, a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, nos termos das normas conjugadas 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 27.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 no Código do Processo Penal, tal como elencado, para mero efeito exemplificativo, no **Anexo II** ao presente Código.

CAPÍTULO VII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 28.º

(Aplicação e acompanhamento)

1. O ISS, IP, assume este Código como a ferramenta privilegiada na resolução de questões éticas e disponibiliza-o a todos/as os/as trabalhadores/as e restantes partes interessadas, que poderão e deverão reportar qualquer comportamento que com ele contenda.
2. A todos/as os/as trabalhadores/as compete a correta e integral aplicação deste Código, em especial aos/às seus/suas 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/as seus/suas subordinados/as.
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 GAQGR, ao

membro do Governo que tutela o ISS, IP, para conhecimento, e aos serviços da inspeção da respetiva área governativa, bem como ao Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), através de plataforma digital gerida pelo MENAC, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.

Artigo 29.º

(Revisão)

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

Artigo 30.º

(Publicidade)

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

Artigo 31.º

(Entrada em Vigor)

O presente Código entra em vigor no dia da sua publicitação na página oficial e na Intranet do ISS, IP.

ANEXO I

Normas do regime disciplinar aplicável aos trabalhadores da administração pública – Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho ¹

“(…)

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)

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

(…)

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;

¹ A legislação transcrita nos anexos ao CEC não substitui a sua consulta, nas versões mais recentes, publicadas em *Diário da República*.

(...)

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 conflituantes com as funções públicas.*

2 - *Para efeitos do disposto no artigo anterior, consideram-se concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas as atividades privadas que, tendo conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas, sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários.*

3 - O exercício de funções públicas pode ser acumulado com funções ou atividades privadas que:

- a) Não sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções públicas;
- b) Não sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções públicas;
- c) Não comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções públicas;
- d) Não provoquem prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

4 - No exercício das funções ou atividades privadas autorizadas, os trabalhadores da Administração Pública não podem praticar quaisquer atos contrários aos interesses do serviço a que pertencem ou com eles conflitantes.

5 - A violação do disposto no número anterior determina a revogação da autorização para acumulação de funções, constituindo ainda infração disciplinar grave.

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 %.

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.

(...)

Título IV

Conteúdo do vínculo de emprego público

Capítulo I

Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público

Secção I

Disposições gerais

Artigo 70.º

Deveres gerais do empregador público e do trabalhador

1 - O empregador público e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem agir de boa-fé.

2 - O empregador público e o trabalhador devem colaborar na obtenção da qualidade do serviço e da produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Artigo 71.º

Deveres do empregador público

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador público deve:

- a) *Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;*
 - b) *Pagar pontualmente a remuneração, que deve ser justa e adequada ao trabalho;*
 - c) *Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;*
 - d) *Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional, incluindo a que seja obrigatória à manutenção ou renovação dos títulos profissionais exigidos por lei para o desempenho da respetiva atividade profissional;*
 - e) *Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;*
 - f) *Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;*
 - g) *Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;*
 - h) *Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o órgão ou serviço ou para a atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;*
 - i) *Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;*
 - j) *Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus órgãos ou serviços, com indicação dos nomes, datas de nascimento e de admissão, modalidades de vínculo, categorias, promoções, remunerações, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da remuneração ou diminuição dos dias de férias.*
 - k) *Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.*
- 2 - *O empregador público deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação e necessidades socioprofissionais, a definir em legislação especial.*

(...)

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 use ou se sirva de quaisquer bens pertencentes aos órgãos ou serviços, cuja posse ou utilização lhes esteja confiada, para fim diferente daquele a que se destinam;*
- n) 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

Cessaçãõ da comissão de serviço

1 - A sanção disciplinar de cessaçãõ 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 caráter 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) Violam as normas relativas à celebração de contratos de prestação de serviço.*

2 - A sanção disciplinar de cessaçãõ 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.

(...)

Subsecção 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) Comparte 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 do Processo Penal, aprovado pelo Decreto-lei n.º 78/87, de 17 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 13/2022, de 1 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, aprovada pela Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto ²

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 referido 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 setor público ou cooperativo, e por qualquer forma deles se apropriar ilegítimamente ou permitir intencionalmente que outra pessoa ilegítimamente se aproprie, é punido com a pena que ao respetivo crime corresponder agravada de um terço nos seus limites mínimo e máximo.

2 - A tentativa é punível.

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 setor público ou cooperativo é punido com pena de prisão até cinco 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.

² A legislação transcrita nos anexos ao CEC não substitui a sua consulta, nas versões mais recentes, publicadas em *Diário da República*.

Artigo 256.º

Falsificação ou contrafação 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 corporizá-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 ato ou documento em protocolo, registo ou livro oficial, sem cumprir as formalidades legais; com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.

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 ação 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 subtração 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 ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.

2 - Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

Artigo 374.º

Corrupção ativa

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 respetivo 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 respetivo 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 atue nos termos do artigo 12.º é punido com a pena aplicável ao crime respetivo 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 ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2 - Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos no nº 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 afetado, 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 prisão até cinco anos.

2 - Se o funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até seis meses ou com pena de multa até 60 dias.

3 - 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 três 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 tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

2 - Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

3 - O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respetivo serviço ou de queixa do ofendido.

Artigo 385.º

Abandono de Funções

O funcionário que ilegitimamente, 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 386º 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 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 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 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 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 acções não autorizadas descritas no número anterior.

3 - A pena é de prisão até 2 anos ou multa até 240 dias se as acções 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 acções 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 Protecção 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.

(...)"

ANEXO III

Declaração de (In)Existência Conflito de Interesses (nos termos do n.º 6 do artigo 16.º do CEC)

Identificação do/a titular

Nome: _____

NIF: _____ N.º Trabalhador/a _____

Serviço: _____

E-mail: _____

Declaração

Declaro que li o Código de Ética e de Conduta e que não tenho qualquer tipo de conflito de interesses para o exercício das funções que me foram acometidas no ISS, IP.

Declaro que li o Código de Ética e de Conduta e que tenho os seguintes potenciais conflitos de interesses para o exercício das funções que me foram acometidas no ISS, IP.

Detalhe de potenciais conflitos de interesses:

Potencial conflito	Detalhe
Interesses financeiros (ex.: ações)	
Património (ex.: bens imobiliários ou outros bens)	
Atividades profissionais anteriores (*)	
Atividades externas atuais, profissionais ou lúdicas (*)	
Atividades do/a cônjuge / companheiro/a, profissionais ou lúdicas (*)	
Atividades dos ascendentes, descendentes e colaterais até ao 2º grau, profissionais ou lúdicas (*)	
Outras	

(*) Indicar a natureza da função, o nome do organismo/entidade e sua finalidade/atividade

Certifico por minha honra a veracidade das informações atrás fornecidas. Mais declaro que me comprometo a proceder à respetiva atualização sempre que ocorra uma alteração que o determine.

Data e assinatura: ____ / ____ / ____ _____

ANEXO IV
Declaração de Conflito de Interesses
(nos termos do n.º 5 do artigo 16.º do CEC)

Eu, abaixo assinado(a), _____, detentor/a da carreira/categoria de _____ a desempenhar funções em _____ do serviço _____, tendo presente as normas do n.º 5 do artigo 16.º do CEC do ISS, IP e artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), por motivo de razoabilidade séria sobre dúvidas que se possam suscitar na minha conduta ou decisão, no desempenho das funções que me estão atribuídas na atividade / processo _____, venho, por este meio solicitar escusa / dispensa no respetivo tratamento, nos termos do estabelecido no n.º 1 do artigo 70.º e/ou n.º 1 do artigo 73.º, do CPA, por considerar que não estão totalmente reunidas as condições legais para a salvaguarda de ausência de conflito de interesses.

_____ (local), em ____ de _____ de 202__

Assinatura: _____

Categoria: _____

ANEXO V

Declaração de conhecimento, aceitação e compromisso de cumprimento das disposições do CEC (nos termos do n.º 6 do artigo 16.º do CEC)

Identificação do/a titular

Nome: _____

Serviço: _____

Telefone: _____

E-mail: _____

Declaro, sob compromisso de honra que tomei conhecimento e comprometo-me a observar as normas, os princípios de atuação, as obrigações e os deveres que o Código de Ética e Conduta do Instituto da Segurança Social, IP define para todos/as os/as seus/suas trabalhadores/as.

_____ (local), em ____ de _____ de 202__

Assinatura: _____

Categoria: _____