

CA - 29. jan. 2025
Aprovado
M. Unne
N. Basilio
José Gomes
Dilema Quedas

UNIDADE LOCAL DE SAÚDE
LISBOA OCIDENTAL, E.P.E.
Conselho de Administração



Unidade Local de Saúde Lisboa Ocidental, EPE

Código de Ética e de Conduta

FICHA TÉCNICA

TÍTULO: Código de Ética e de Conduta

Revisão anterior: 07/06/2023

4^a Revisão: 03/12/2024

Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental, E.P.E.

Estrada do Forte do Alto do Duque

1449-005 Lisboa

Telefone: 210431000

caulslo@ulslo.min-saude.pt

www.ulsllo.min-saude.pt

ÍNDICE

DISPOSIÇÕES GERAIS.....	5
Enquadramento	5
Objeto.....	5
Âmbito de aplicação.....	5
PRINCÍPIOS E DEVERES GERAIS	6
Princípios	6
NORMAS DE CONDUTA	7
Relacionamento com o cidadão e atendimento ao público	7
Atendimento prioritário.....	7
Direito de participação.....	7
Relacionamento Interpessoal	8
Prevenção e reação ao assédio	8
Profissionalismo, Eficiência e celeridade das decisões	9
Utilização responsável do Património e demais recursos	9
Formação, mudança e inovação	9
Relações externas.....	10
Ofertas, Gratificações, Benefícios e Vantagens	11
Procedimentos relativos a Consulta Pública	11
Conflito de interesses, incompatibilidades e impedimentos.....	11
Acumulação de Funções.....	12
Sigilo profissional e Confidencialidade.....	12
Proteção de dados pessoais	13
Transparéncia: Sistemas de avaliação, cruzamento de informação entre entidades, controlo e divulgação e comunicação de irregularidades e denúncias	13
Sistemas de gestão documental e informação	14
Desmaterialização de atos e de procedimentos	14
DISPOSIÇÕES FINAIS.....	14
Cumprimento	14
Publicação	15
Monitorização e Revisão	15
Entrada em vigor.....	15

ANEXO I – SANÇÕES DISCIPLINARES	16
Código do Trabalho	16
Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).....	17
ANEXO II – SANÇÕES PENAIS E CONTRAORDENAÇÕES	18
1 – Do Código Penal	18
2 – Da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto	27
3 - Do Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 9 de dezembro.....	29
ANEXO III	32
ANEXO IV.....	33

DISPOSIÇÕES GERAIS

Enquadramento

Este Código enquadra-se nas disposições do Despacho n.º 9456-C/2014, de 18 de julho, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 138, de 21 de julho de 2014, que identifica os princípios orientadores do “Código de Ética dos Serviços e Organismos do Ministério da Saúde” e é, necessariamente, complementar de demais normativo legal designadamente, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o Código do Trabalho, o Estatuto do Gestor Público, o Código do Procedimento Administrativo, ou outras específicas para determinadas funções, atividades e/ou grupo profissionais, nomeadamente o diploma legal que estabelece o regime jurídico das incompatibilidades dos membros das Comissões, de grupos de trabalho, de júris de procedimentos pré-contratuais, e consultores que apoiam os respetivos júris, ou que participam na escolha, avaliação, emissão de normas e orientações de caráter clínico, elaboração de formulários, nas áreas do medicamento e do dispositivo médico no âmbito dos estabelecimentos e serviços do Serviço Nacional de Saúde, independentemente da sua natureza jurídica, bem como dos serviços e organismos do Ministério da Saúde, ou ainda, a Carta de Ética da Administração Pública e da Carta Deontológica do Serviço Público.

Objeto

O presente Código de Ética e de Conduta visa estabelecer os princípios e normas éticas e de comportamento a observar no cumprimento das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores da Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental, E.P.E. (ULSLO) no âmbito da prossecução da sua missão, atribuições e competências, sem prejuízo da observância de outros deveres, gerais ou particulares, que lhes sejam legalmente aplicáveis.

O presente Código de Ética e de Conduta apresenta-se também como um instrumento na prevenção e deteção do risco de fraude, corrupção e igualmente na prevenção e combate à ocorrência de situações de assédio no local de trabalho, bem como demais ilícitos criminais de que os trabalhadores tenham conhecimento no exercício das suas funções e por causa delas.

Âmbito de aplicação

O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores da ULSLO onde se inclui dirigentes e equiparados, independentemente da natureza do seu vínculo laboral, função e posição hierárquica que ocupem na organização.

Estão ainda enquadrados e sujeitos ao presente Código, os estagiários ou bolseiros e trabalhadores em período experimental, trabalhadores em situação de mobilidade ou cedência de interesse público ou cujo vínculo se encontre suspenso.

O Código de Ética e de Conduta aplica-se, igualmente, a associações de apoio a doentes, a voluntários que prossigam a sua missão na ULSLO, a mandatários que a representem e a fornecedores, no âmbito das respetivas relações institucionais ou comerciais.

PRINCÍPIOS E DEVERES GERAIS

Princípios

Os trabalhadores da ULSLO, no exercício das suas funções devem orientar a sua conduta de acordo com os princípios éticos e gerais da sua atividade que constituem em si mesmo um forte elo entre a visão, missão e valores da administração pública e do setor público empresarial, nomeadamente:

- a. Prosegução do interesse público;
- b. Competência e responsabilidade;
- c. Profissionalismo e eficiência;
- d. Isenção e imparcialidade;
- e. Justiça e igualdade de oportunidades;
- f. Transparência;
- g. Respeito e boa-fé;
- h. Colaboração e participação;
- i. Lealdade e integridade;
- j. Qualidade e boas práticas;
- k. Verdade e humanismo.

Num plano particular, e enquanto unidade do setor empresarial do estado, a ULSLO tem com atribuição principal a prestação de cuidados de saúde a todos os cidadãos no âmbito das responsabilidades e capacidades das respetivas unidades hospitalares em cumprimento das políticas de saúde definidas a nível nacional e regional e na expressão dos respetivos instrumentos de gestão, pelo que o seus dirigentes e trabalhadores deverão ter ainda em estrita consideração a aplicação dos seguintes valores e princípios apresentados no seu regulamento Interno:

- a. Humanização e não discriminação;
- b. Respeito pela dignidade individual de cada pessoa;
- c. Excelência técnico-profissional;

 REPÚBLICA PORTUGUESA SAÚDE	 SNS SAÚDE NACIONAL	 UNIDADE LOCAL DE SAÚDE LISBOA OCIDENTAL	Conselho de Administração Destinatários: Todos os Colaboradores da ULSLO
--	--	---	--

- d. Ética e deontologia profissional;
- e. Atualização face aos avanços da investigação e da ciência;
- f. Promoção da multidisciplinaridade e do espírito de equipa;
- g. Promoção da saúde na comunidade;
- h. Sustentabilidade Ambiental, económica e financeira.

NORMAS DE CONDUTA

Relacionamento com o cidadão e atendimento ao público

Os trabalhadores da ULSLO devem pautar o seu relacionamento com o cidadão por critérios de respeito e cortesia. Devem, por isso:

- 1 Garantir que as entidades e os seus colaboradores atuam de modo a assegurar o exercício dos direitos dos cidadãos, bem como o cumprimento dos seus deveres, de forma célere e eficaz;
- 2 Pautar a sua conduta por critérios de transparência, abertura e respeito no trato social;
- 3 Salvaguardar a prestação de informações e de esclarecimentos, encaminhando para os serviços competentes;
- 4 Esclarecer o cidadão dos seus direitos e deveres assegurando-se que este comprehende a informação que lhe é prestada;
- 5 Assegurar que ao utente de serviços é garantido o direito de participação e autonomia de decisão.

Atendimento prioritário

- 1 Os trabalhadores da ULSLO devem assegurar o atendimento prioritário de idosos, grávidas, crianças, pessoas com deficiência ou incapacidade notória, pessoas acompanhadas de crianças de colo e de outros casos específicos com necessidades clínicas de atendimento prioritário;
- 2 O atendimento nos Serviços de Urgência da ULSLO é efetuado de acordo com a escala nacional de triagem de Manchester que identifica as prioridades clínicas.

Direito de participação

A ULSLO garante o direito de acesso dos utentes a documentação e informação sobre competências, serviços ou horários de atendimento, o envio de pedidos de

esclarecimento e a divulgação de relatórios de natureza pública. O direito cívico de participação deverá ser assegurado, preferencialmente, pela utilização de meios eletrónicos, nomeadamente através da sua página de internet em www.ulsllo.min-saude.pt.

Relacionamento Interpessoal

- 1 Os trabalhadores da ULSLO devem pautar-se pela lealdade, cortesia, retidão, amabilidade e espírito de cooperação e entreajuda, assim como objetividade e imparcialidade no desempenho das suas funções, independentemente da responsabilidade exercida;
- 2 Os trabalhadores da ULSLO devem cooperar mutuamente na implementação das decisões superiormente determinadas, de forma a garantir o melhor desempenho da ULSLO;
- 3 Os trabalhadores da ULSLO devem procurar a melhoria contínua do ambiente de trabalho, mitigando qualquer sentimento de intolerância ou de discriminação para com o próximo por forma a criar uma maior harmonia e prosseguir uma vida profissional e pessoal equilibrada.

Prevenção e reação ao assédio

- 1 Os trabalhadores da ULSLO devem contribuir ativamente na prevenção e eliminação de práticas de assédio e de atos discriminatórios, não tolerando e reagindo contra quaisquer formas de assédio em contexto laboral, moral ou sexual, bem como comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos e devem, designadamente:
 - a. Respeitar escrupulosamente a reserva da intimidade da vida privada;
 - b. Abster-se de aceder, no local de trabalho, a quaisquer materiais com conteúdos impróprios, designadamente de natureza sexual ou que revelem devassa da vida privada e utilizar o correio eletrónico para proceder a respetiva difusão.
- 2 As práticas passíveis de integrar assédio no trabalho devem ser denunciadas, através dos canais oficiais disponibilizados para o efeito ficando todos que delas tenham adquirido conhecimento com o dever de prestar a colaboração necessária à descoberta da verdade;
- 3 A ULSLO assegura o tratamento das denúncias e a adoção de procedimentos de averiguação e resolução que garantam igualdade de tratamento e transparência perante os envolvidos, quer assumam a qualidade de denunciante, de denunciado ou de testemunha.

Profissionalismo, Eficiência e celeridade das decisões

- 1 Os trabalhadores da ULSLO devem fazer uso racional das capacidades, do tempo e dos meios organizacionais e pessoais para alcançarem os objetivos definidos e devem realizar as suas funções ao abrigo de princípios de ética organizacional, em estrito respeito pelos valores da pessoa e dignidade humana, da cidadania e da inclusão.
- 2 Os trabalhadores da ULSLO devem garantir a celeridade das ações e das decisões em respeito pelos prazos estabelecidos bem como a adotação de mecanismos internos de alerta e de controlo relativo ao cumprimento daqueles.

Utilização responsável do Património e demais recursos

A ULSLO deve conservar o seu património, não permitindo a utilização abusiva dos seus recursos materiais, por terceiros, devendo todo o equipamento e instalações, independentemente da sua natureza, apenas ser utilizados para o fim a que se destina. Os trabalhadores da ULSLO devem, no exercício da sua atividade, utilizar de forma prudente e criteriosa os bens da instituição, evitando o desperdício, empregando-o de forma adequada e proporcionada às necessidades, bem como cumprir rigorosamente as normas de segurança.

Os trabalhadores da ULSLO devem contribuir para a preservação do património material e imaterial da instituição, nomeadamente o património informacional clínico e não-clínico que constitui a memória institucional da ULSLO.

Os trabalhadores da ULSLO, na medida das suas responsabilidades, devem assegurar a proteção, conservação e racionalização de todos os recursos da instituição ou à sua guarda, materiais, tecnológicos e financeiros colocados à sua disposição, bem como a sua utilização de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos, não os utilizando, direta ou indiretamente, em seu proveito pessoal ou de terceiros não autorizados superiormente.

Formação, mudança e inovação

A ULSLO deve implementar políticas de desenvolvimento de competências dos recursos humanos, com o compromisso de promover a adequada resposta às suas necessidades e expectativas, visando a satisfação dos profissionais, com o propósito de elevados níveis de competência, excelência e rigor.

A ULSLO deve zelar pela excelência do capital humano, reformulando as estratégias formativas, no âmbito da formação contínua, com um conjunto de características que facilitem as aprendizagens e a transposição das mesmas para o contexto da prática clínica, promovendo o desenvolvimento e a capacitação profissional, a disseminação de boas práticas e a motivação dos profissionais.

A ULSLO deve incentivar a procura ativa de formação por parte dos seus trabalhadores e colaboradores de forma a facilitar e criar condições para o seu desenvolvimento profissional, mas também pessoal, nomeadamente na gestão dos recursos colocados à disposição dos trabalhadores, da consideração pelas melhores práticas de sustentabilidade ambiental, social e económico-financeira.

Os trabalhadores da ULSLO devem desenvolver a sua capacidade de adaptação à modernização do processo de trabalho e às novas ferramentas de gestão e devem frequentar as ações de formação que lhes forem propostas com vista à aprendizagem e valorização continua otimizando as suas competências tendo em vista a melhoria do desempenho profissional, a desburocratização e a prestação de melhores serviços no âmbito das suas funções.

Relações externas

- 1 Os trabalhadores da ULSLO devem, nas relações com outras entidades e cidadãos, salvaguardar a credibilidade, prestígio e boa imagem da instituição.
- 2 Os trabalhadores pautam a sua atividade e prestam as informações e esclarecimentos que forem solicitados de acordo com critérios de qualidade, integridade, transparência, respeito, disponibilidade, correção e cortesia, almejando o êxito, através da sua ação, da prossecução das atribuições da ULSLO.
- 3 É vedada aos trabalhadores a representação ou realização de diligências, a qualquer título ou natureza, em nome da ULSLO, sem que para tal estejam devidamente e previamente autorizados a fazê-lo, salvo por delegação de competências ou por competência própria, atribuída por lei.
- 4 Os trabalhadores da ULSLO não devem relacionar-se com os meios de comunicação social, pronunciar-se publicamente ou prestar qualquer esclarecimento ou informação associada à ULSLO ou à sua atividade em particular, por iniciativa ou a pedido de qualquer órgão de comunicação social ou nas redes sociais, sobre quaisquer matérias de que tenham conhecimento por força do seu desempenho de funções, atuais ou passadas, na instituição. Qualquer informação solicitada por representantes dos meios de comunicação social e relativa à atividade desenvolvida pela ULSLO é exclusivamente prestada pelo Conselho de Administração, ou por alguém devidamente designado, por esta, para esse efeito, em respeito pelas disposições anteriores, os/as trabalhadores/as devem usar da máxima reserva e discrição, na proteção de informação e dados sigilosos, mantendo um estrito dever de confidencialidade.

Ofertas, Gratificações, Benefícios e Vantagens

- 1 Os trabalhadores da ULSLO não podem solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer ofertas, benefícios, dádivas, compensações ou vantagens que excedam a mera cortesia e possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.
- 2 Quando um trabalhador da ULSLO for incumbido de entregar a terceiro uma oferta institucional deve evidenciar e salientar claramente a natureza institucional da mesma.
- 3 Para efeitos do presente Código, considera-se que existe condicionamento ou influência da imparcialidade e da integridade, quando o valor estimado das ofertas de bens, dos serviços ou vantagens, ultrapasse 150€ num ano civil e provindas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva.

Procedimentos relativos a Consulta Pública

A ULSLO divulga para consulta pública, nos termos legais aplicáveis, os projetos de ato no respetivo sítio da Intranet, o qual indicará o período de consulta e permitirá o envio de contributos pelos interessados.

A ULSLO, através dos seus trabalhadores e colaboradores, observa as normas legais relativas à publicitação da contratação pública, promovendo a máxima divulgação das suas aquisições públicas, incluindo, na sua intranet, a regulamentação seguida.

Conflito de interesses, incompatibilidades e impedimentos

- 1 Para efeitos do presente Código, existe conflito de interesses sempre que um trabalhador da ULSLO tenha interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções, observando-se as proibições específicas prevista na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e os regimes de incompatibilidades determinadas por legislação específica, nomeadamente do setor da saúde.
- 2 Para efeitos do presente Código, entende-se por interesse pessoal ou privado qualquer potencial vantagem para o próprio, cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim, bem como para o seu círculo de amigos e conhecidos.
- 3 Os trabalhadores que, no exercício das suas funções estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem informar da sua existência à sua hierarquia e declarar-se impedidos ou pedir escusa nos termos legais, conforme DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES constante do Anexo III ao presente Código, do qual faz parte integrante.

- 4 No âmbito da Contratação Pública aplicam-se as normas do Código dos Contratos Públicos, bem como o modelo previsto no referido Código.
- 5 No âmbito da ULSLO, não pode haver lugar a decisões por quem se encontre numa situação de impedimento ou numa situação que possa constituir fundamento de escusa ou suspeição.

Acumulação de Funções

- 1 Todos os trabalhadores da ULSLO devem abster-se de exercer quaisquer funções ou atividades, fora da instituição, sempre que estas ponham em causa o cumprimento dos seus deveres ou possam colidir ou interferir com a sua atividade enquanto trabalhadores da ULSLO.
- 2 Com respeito pelo regime legal, pelas disposições contratuais e pelos acordos coletivos de trabalho em vigor, a acumulação com outras funções públicas/e ou atividades privadas, por parte dos dirigentes, administradores e trabalhadores da ULSLO, é precedida de pedido de autorização de acumulação de funções ou de comunicação e declaração de inexistência de conflito de interesses, consoante aplicável, dirigidos ao Conselho de Administração, através de requerimentos efetuados em minutas próprias existentes para o efeito.

Sigilo profissional e Confidencialidade

- 1 Os trabalhadores da ULSLO estão obrigados a guardar sigilo profissional sobre toda a informação técnica, organizacional, económica e financeira, adquirida durante o exercício de atividade ao serviço desta instituição, em particular naquelas que pela sua especial importância, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral, salvo se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível. Não podem divulgar nem utilizar essa informação incluindo-se a divulgação nas redes sociais, seja qual for a finalidade, em proveito próprio ou alheio, diretamente ou por interposta pessoa.
- 2 A confidencialidade deve manter-se mesmo depois de cessarem as suas funções, ficando os trabalhadores impedidos de divulgar, qualquer informação que ponha em causa a instituição e a sua atividade.
- 3 O dever de sigilo profissional deverá ceder, nos termos legais aplicáveis e das regras deontológicas das várias profissões, perante a obrigação de comunicação de denúncia de factos relevantes às instâncias externas administrativas reguladoras, inspetivas, policiais e judiciárias, nomeadamente situações que prefigurem erros, omissões ou a condução de ações que possam prejudicar a instituição, os trabalhadores em geral ou terceiros.

- 4 Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação entre si, facilitando a preservação do conhecimento adquirido ou criado na decorrência das atividades que desempenham.

Proteção de dados pessoais

- 1 Os trabalhadores da ULSLO que tomem conhecimento ou acedam a dados pessoais relativos a pessoas singulares, utentes ou outros terceiros, ficam obrigados a respeitar as disposições legais relativas à proteção de tais dados, não os podendo utilizar senão para os efeitos legalmente impostos ou inerentes às funções que desempenham.
- 2 As normas respeitantes à proteção de dados pessoais do presente Código são complementadas pelas normas da Política Geral de Proteção de Dados da ULSLO, publicada na internet.

Transparência: Sistemas de avaliação, cruzamento de informação entre entidades, controlo e divulgação e comunicação de irregularidades e denúncias

- 1 A ULSLO adota e implementa um programa de cumprimento normativo que inclui, pelo menos, um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (PPR), um código de ética e de conduta, um programa de formação e um canal de denúncias, a fim de prevenir, detetar e sancionar atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou através da entidade.
- 2 A ULSLO designa, como elemento da direção superior ou equiparado, um responsável pelo cumprimento normativo, que garante e controla a aplicação do programa de cumprimento normativo e procede à monitorização e avaliação contínua da sua atividade, dos seus profissionais e da qualidade do seu serviço, propondo formação direcionada aos profissionais e mecanismos de controlo interno e externo, nomeadamente através de auditorias e questionários e inquéritos, com a divulgação dos resultados obtidos, que deverão contribuir para implementação de melhorias sempre que se justificar.
- 3 A ULSLO divulga de forma clara, objetiva e comprehensível nas suas páginas da intranet e internet, consoante as matérias em tratamento, toda a informação que resulte da sua atividade de avaliação e controlo.
- 4 Por outro lado, os trabalhadores da ULSLO que tenham conhecimento que indicie qualquer violação de princípios ou disposições legais, regulamentares ou deontológicas, danos ou abusos praticados a título de negligência ou dolo ou ainda de atos que possam colocar em risco o património da ULSLO ou terceiros devem comunicar nos termos e pelas vias previstas, reguladas e divulgadas no Regulamento de Comunicação de Irregularidades e

Regulamento do Canal Interno de Denúncias, disponíveis no site da instituição.

Sistemas de gestão documental e informação

O CGLO possui sistemas de gestão documental que permitem, designadamente, o armazenamento de informação, permanentemente atualizada e classificada, a pesquisa e circulação de informação, bem como uma maior segurança e segregação de níveis de acesso, conforme a finalidade de recolha ou tratamento, respeitando a confidencialidade e garantindo a proteção dos dados pessoais, por forma a alcançar e incrementar a transparência, eficiência e eficácia.

Todos os trabalhadores da ULSLO devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação entre si, tanto no seio das unidades em que se inserem como no contexto global da instituição, de forma a facilitar a gestão e a preservação do conhecimento adquirido ou criado em decorrência da atividade administrativa realizada.

Os trabalhadores só podem utilizar a informação que produzam ou aquela que chegue ao seu conhecimento no exercício das respetivas funções para os fins decorrentes do exercício das suas competências e das da instituição, não podendo utilizá-la em proveito próprio ou de terceiros com os quais se relacionem.

A ULSLO dispõe de documentos relativos à sua política de utilização e segurança dos sistemas de informação e comunicações publicados na intranet para consulta.

Desmaterialização de atos e de procedimentos

Todos os pedidos, comunicações notificações e pagamentos entre os interessados e a ULSLO devem, sempre que possível, ser efetuados por meios eletrónicos com vista a simplificar os processos e os procedimentos, promovendo uma adequada utilização de recursos e uma cultura de qualidade e rigor da informação, para além da rapidez de acesso aos dados e aumento das condições de segurança e no respeito pela privacidade dos cidadãos.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Cumprimento

- 1 Os trabalhadores da ULSLO devem respeitar escrupulosamente a lei, assegurar o cumprimento de todas as normas legais e regulamentos em vigor, bem como a Carta de Humanização da ULSLO e os diversos Códigos de Ética e de Conduta Profissional que lhes sejam destinados.

- 2 Os trabalhadores da ULSLO devem proceder ao cumprimento das políticas, procedimentos e instruções de trabalho aprovados pelo Conselho de Administração da ULSLO, devendo conhecer os documentos normativos internos que dizem respeito à sua área de atuação.
- 3 O incumprimento das disposições constantes do presente Código é suscetível de constituir responsabilidade disciplinar punível nos termos legais, sem prejuízo da eventual responsabilidade, financeira ou criminal a que houver lugar (ver anexo I e II).

Publicação

O presente Código, após aprovação pelo Conselho de Administração e consulta pública, será divulgado por todos os trabalhadores através do correio eletrónico institucional e em particular junto dos que iniciam funções na organização através do preenchimento e assinatura da Declaração de Compromisso, constante no Anexo IV do presente código, ficando posteriormente à disposição na página eletrónica da ULSLO, bem como na intranet.

Monitorização e Revisão

- 1 O presente Código é objeto de monitorização, pelo Serviço de Auditoria Interna, nomeadamente por avaliação do seu grau de adesão junto dos trabalhadores, no âmbito do cumprimento do Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os de Corrupção e Infrações Conexas, das Auditorias Internas, através da comunicação de irregularidades e denúncias, e dos procedimentos de controlo interno nas diversas áreas.
- 2 O presente Código deve ser revisto no período de três anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua divulgação junto dos trabalhadores da ULSLO.

ANEXO I – SANÇÕES DISCIPLINARES

Código do Trabalho

Sem prejuízo de a lei estabelecer que podem ser previstas outras sanções disciplinares, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, desde que não prejudiquem os direitos e as garantias do trabalhador (n.º 2), o n.º 1 do Artigo 328.º do Código do Trabalho elenca as seguintes sanções disciplinares:

<i>Sanções preventivas</i>	Alínea a) - Repreensão Alínea b) - Repreensão registada
<i>Sanção pecuniária</i>	Alínea c) - Multa (com os limites previstos na alínea a) do n.º 3 e no n.º 4)
<i>Sanções profissionais</i>	Alínea d) - Perda de dias de férias (com os limites previstos na alínea b) do n.º 3) Alínea e) - Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade (com os limites previstos na alínea c) do n.º 3 e no n.º 4)
<i>Sanção expulsiva</i>	Alínea f) - Despedimento sem indemnização ou compensação

O n.º 5 do Artigo 328.º admite como sanção acessória a “divulgação no âmbito da empresa”

Para aplicação da sanção expulsiva, importa atender ao teor do n.º 1 do Artigo 351.º do Código do Trabalho, que determina que “Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração (n.º 1 do Artigo 330.º do Código do Trabalho).

Nos termos do n.º 1 do Artigo 32.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, sem prejuízo da responsabilidade civil, criminal ou contraordenacional a que haja lugar, a violação dos deveres previstos nos Artigos 6.º, 7.º, 8.º, 13.º, e 15.º do mesmo diploma, por dirigentes das entidades públicas abrangidas, constitui uma infração de natureza disciplinar, podendo determinar a cessação da comissão de serviço (Artigo 163.º do Código do Trabalho).

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)

O Artigo 183.º da LTFP considera infração disciplinar “o comportamento do trabalhador, por ação ou omissão, ainda que meramente culposo, que viole deveres gerais ou especiais inerentes à função que exerce”.

As sanções disciplinares previstas nos Artigos 180.º e seguintes da LTFP, por escala de gravidade:

Repreensão escrita	Artigo 180.º, n.º 1, alínea a); Artigo 181.º, n.º 1; e Artigo 184.º	Mero reparo pela irregularidade praticada, é aplicável a infrações leves de serviço
Multa	Artigo 180.º, n.º 1, alínea b); Artigo 181.º, n.º 2; e Artigo 185.º	Aplicável a casos de negligência ou má compreensão dos deveres funcionais
Suspensão	Artigo 180.º, n.º 1, alínea c); Artigo 181.º, n.º 3 e n.º 4; Artigo 182.º, n.º 2 e n.º 3; e Artigo 186.º	Afastamento completo do órgão ou serviço durante o período da sanção, com perda da remuneração e da contagem do tempo de serviço correspondentes, aplicável a 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
Despedimento disciplinar ou demissão	Artigo 180.º, n.º 1, alínea d); Artigo 181.º, n.º 5; Artigo 182.º, n.º 4; e Artigo 187.º	Afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas, aplicável em caso de infração que inviabilize a manutenção do vínculo de emprego público
Cessação da comissão de serviço	Artigo 180.º, n.º 2; Artigo 181.º, n.º 7; Artigo 182.º, n.º 5; e Artigo 188.º Artigo 32.º, n.º 1 do Regime Geral de Prevenção da Corrupção	Cessão compulsiva do exercício de cargo dirigente ou equiparado e impossibilidade de exercício de qualquer cargo dirigente ou equiparado durante o período de três anos, a contar da data da notificação da decisão

ANEXO II – SANÇÕES PENAS E CONTRAORDENAÇÕES

1 – Do Código Penal

Artigo 234.º

Apropriação ilegítima

1 - Quem, por força do cargo que desempenha, detiver a administração, gerência ou simples capacidade de dispor de bens do sector público ou cooperativo, e por qualquer forma deles se apropriar ilegitimamente ou permitir intencionalmente que outra pessoa ilegitimamente 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 sector público ou cooperativo é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.

2 – A punição não tem lugar se o dano se verificar contra a expectativa fundada do agente.

Artigo 256.º

Falsificação ou 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 6 meses a 5 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 1 a 5 anos.

Artigo 257.º

Falsificação praticada por funcionário

O funcionário que, no exercício das suas funções:

a) Omitir em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar; ou

b) Intercalar acto ou documento em protocolo, registo ou livro oficial, sem cumprir as normalidades 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 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 368.º -A

Branqueamento

1 – Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de comparticipação, de factos ilícitos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos ou, independentemente das penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos de:

(...)

k) Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do sector público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado;

(...)

2 – Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior.

3 – Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de simular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.

4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou direitos a ela relativos.

5 – Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.

6 – A punição pelos crimes previstos nos n.ºs 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos factos ilícitos típicos de onde provenham as vantagens ou a identidade dos seus autores, ou ainda que tais factos tenham sido praticados fora do território nacional, salvo se se tratar de factos lícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5.º.

7 – O facto é punível ainda que o procedimento criminal relativo aos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e esta não tiver sido apresentada.

8 – A pena prevista nos n.ºs 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais.

9 – Quando tiver lugar a reparação integral do dano causado ao ofendido pelo facto ilícito típico de cuja prática provêm as vantagens, sem dano ilegítimo de terceiro, até ao início da audiência de julgamento em 1.ª instância, a pena é especialmente atenuada.

10 – Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial.

11 – A pena pode ainda ser especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura dos responsáveis pela prática dos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

12 – A pena aplicada nos termos dos números anteriores não pode ser superior ao limite máximo da pena mais elevada de entre as previstas para os factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

Artigo 369.º

Denegação de justiça e prevaricação

1 – O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar actos no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias.

2 – Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos.

3 – Se, no caso do n.º 2, resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.

4 – Na pena prevista no número anterior incorre o funcionário que, sendo para tal competente, ordenar ou executar medida privativa da liberdade de forma ilegal, ou omitir ordená-la ou executá-la nos termos da lei.

5 – No caso referido no número anterior, se o facto for praticado com negligência grosseira, o agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa.

Capítulo IV

Dos crimes cometidos no exercício de funções públicas

Secção I

Da corrupção

Artigo 372.º

Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

1 – O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

2 – Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

3 – Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

Artigo 373.º

Corrupção passiva

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

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

Artigo 374.º

Corrupção activa

1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

2 - Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

3 – A tentativa é punível.

Artigo 374.º-A

Agravação

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7 – O funcionário titular de alto cargo público que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou cometer a funcionários, 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) O 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 solicitada 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.

Secção II

Do peculato

Artigo 375.º

Peculato

1 – O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

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

3 – O funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 376.º

Peculato de uso

1 – O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

2 – Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente 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 de prisão até 5 anos.

2 – O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

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

Artigo 377.º-A

Atenuação especial da pena

Nos crimes de peculato e participação económica em negócio, 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.

Secção III

Do abuso de autoridade

Artigo 378.º

Violação de domicílio por funcionário

O funcionário que, abusando dos poderes inerentes às suas funções, praticar o crime previsto no n.º 1 do artigo 190.º, ou violar o domicílio profissional de quem, pela natureza da sua actividade, estiver vinculado ao dever de sigilo, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

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 380.º

Emprego de força pública contra a execução da lei ou de ordem legítima

O funcionário que, sendo competente para requisitar ou ordenar emprego da força pública, requisitar ou ordenar este emprego para impedir a execução de lei, mandado regular da justiça ou ordem legítima de autoridade pública, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

Artigo 381.º

Recusa de cooperação

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

Artigo 382.º

Abuso de poder

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

Secção IV

Da violação de segredo

Artigo 383.º

Violação de segredo por funcionário

1 – O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

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

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

Secção V

Do abandono de funções

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.

Secção VI

Disposição geral

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 juízes 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.

2 – Da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto

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 os 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 encarregue 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 ti ver 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.

Artigo 54.º**Responsabilidade das pessoas coletivas**

As pessoas coletivas e entidades equiparadas, com exceção do Estado, de pessoas coletivas no exercício de prerrogativas de poder público e de organizações de direito internacional público,

São responsáveis pelos crimes previstos na presente secção, nos termos do artigo 11.º do Código Penal.

3 - Do Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 9 de dezembro**SECÇÃO I****Regime contraordenacional****Artigo 20.º****Contraordenações**

r1 — Sem prejuízo da responsabilidade civil, disciplinar ou financeira a que haja lugar, é punível como contraordenação:

- a) A não adoção ou implementação do PPR ou a adoção ou implementação de um PPR a que falte algum ou alguns dos elementos referidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 6.º;
- b) A não adoção de um código de conduta ou a adoção de um código de conduta que não considere as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas ou os riscos da exposição da entidade a estes crimes, nos termos do n.º 1 do artigo 7.º;
- c) A não implementação de um sistema de controlo interno, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 15.º

2 — As contraordenações referidas no número anterior são punidas com coima:

- a) De € 2000,00 a € 44 891,81, tratando -se de pessoa coletiva ou entidade equiparada;
- b) Até € 3740,98, no caso de pessoas singulares.

3 — Constituem ainda contraordenações:

- a) A não elaboração dos relatórios de controlo do PPR nos termos do n.º 4 do artigo 6.º;
- b) A não revisão do PPR nos termos do n.º 5 do artigo 6.º;
- c) A não publicitação do PPR e dos respetivos relatórios de controlo aos trabalhadores, nos termos do n.º 6 do artigo 6.º;
- d) A não comunicação do PPR ou dos respetivos relatórios de controlo nos termos dos n.ºs 7 e 8 do artigo 6.º;
- e) A não elaboração do relatório previsto no n.º 3 do artigo 7.º ou a elaboração do relatório sem identificação de algum ou alguns dos elementos previstos nesse número;
- f) A não revisão do código de conduta, nos termos do n.º 4 do artigo 7.º;
- g) A não publicitação do código de conduta aos trabalhadores, nos termos do n.º 5 do artigo 7.º;

h) A não comunicação do código de ética e dos pertinentes relatórios nos termos dos n.os 6 e 7 do artigo 7.º

4 — As contraordenações referidas no número anterior são punidas com coima:

a) De € 1000,00 a € 25 000,00, tratando -se de pessoa coletiva ou entidade equiparada;

b) Até € 2500,00, no caso de pessoas singulares.

5 — Se as contraordenações previstas no presente artigo forem praticadas a título de negligência, os limites mínimos e máximos das coimas são reduzidos para metade.

6 — O pagamento da coima não dispensa o infrator do cumprimento do dever em causa, se este for possível.

7 — O produto da aplicação das coimas reverte a favor das seguintes entidades:

a) 50 % para o Estado;

b) 50 % para o MENAC.

Artigo 21.º

Responsabilidade pelas contraordenações

1 — Pela prática das contraordenações previstas no presente regime são responsáveis, nos termos dos números seguintes, as pessoas singulares e as pessoas coletivas ou entidades equiparadas.

2 — As pessoas coletivas ou entidades equiparadas são responsáveis pelas contraordenações previstas no presente decreto-lei quando os factos tiverem sido praticados pelos titulares dos seus órgãos, mandatários, representantes ou trabalhadores no exercício das respetivas funções ou em seu nome e por sua conta.

3 — A responsabilidade da pessoa coletiva ou entidade equiparada é excluída quando o agente atue contra ordens ou instruções expressas daquela.

4 — Os titulares do órgão de administração ou dirigentes das pessoas coletivas ou entidades equiparadas, o responsável pelo cumprimento normativo, bem como os responsáveis pela direção ou fiscalização de áreas de atividade em que seja praticada alguma contraordenação são responsáveis pelas contraordenações previstas no presente decreto-lei quando pratiquem os factos ou quando, conhecendo ou devendo conhecer a sua prática, não adotem as medidas adequadas para lhes pôr termo imediatamente.

5 — A responsabilidade das pessoas coletivas não exclui nem depende da responsabilidade individual dos agentes referidos no número anterior.

Artigo 22.º

Responsabilidade subsidiária

1 — Os titulares do órgão de administração ou dirigentes das pessoas coletivas ou entidades equiparadas são subsidiariamente responsáveis:

a) Pelo pagamento das coimas aplicadas por contraordenações praticadas anteriormente ao período de exercício do cargo, quando por culpa sua o património da pessoa coletiva ou entidade equiparada se tiver tornado insuficiente para o pagamento;

b) Pelo pagamento das coimas aplicadas por contraordenações praticadas por factos anteriores ao mesmo período, quando a decisão definitiva que as aplicar for notificada durante o período de exercício do cargo e lhes seja imputável a falta de pagamento.

2 — Sendo várias as pessoas responsáveis nos termos do número anterior, é solidária a sua responsabilidade.

3 — Presume -se a insuficiência de património, nomeadamente, em caso de declaração de insolvência e de dissolução e encerramento da liquidação.

Artigo 23.º

Sanções acessórias

1 — Às pessoas coletivas de direito privado que pratiquem alguma das contraordenações previstas no n.º 1 do artigo 20.º pode ser aplicada, em função da gravidade do facto e da respetiva culpa, a sanção acessória de publicidade da condenação.

2 — A publicação da condenação é efetuada, na íntegra ou por extrato, a expensas do infrator, designadamente num jornal nacional, regional ou local, consoante o que se afigure mais adequado, bem como na página oficial na Internet do MENAC pelo período de 90 dias.

Artigo 32.º

Infrações disciplinares e cessação de comissão de serviço

1 — Sem prejuízo da responsabilidade civil, criminal ou contraordenacional a que haja lugar, a violação dos deveres previstos nos artigos 6.º, 7.º, 8.º, 13.º e 15.º, por dirigentes das entidades públicas abrangidas pelo presente regime constitui uma infração de natureza disciplinar, punível em conformidade com o Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, ou a LTFP, consoante os casos, podendo determinar a cessação da respetiva comissão de serviço, nos termos do Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

2 — Incorrem ainda em infração disciplinar os titulares de cargos de direção ou equiparados das entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica dos setores privado, público e cooperativo e do Banco de Portugal e os trabalhadores de quaisquer entidades abrangidas que deixem de participar infrações ou prestem informações falsas ou erradas, relativas ao presente regime, de que tenham conhecimento no exercício ou por força das suas funções, sem prejuízo da responsabilidade civil, criminal ou contraordenacional que ao caso couber.

3 — O disposto no presente artigo não é aplicável à cessação de funções dos titulares dos órgãos de administração das entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica dos setores privado, público e cooperativo e do Banco de Portugal.

ANEXO III

DECLARAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES

_____ (Local), ____ de _____ de _____ (Data)

(Assinatura)

ANEXO IV

DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO

[Nome], _____ [Carreira e Categoria] a exercer funções na _____ [Identificar Unidade Orgânica] declaro que tomei conhecimento do Código de Ética e Conduta da ULSLO, E.P.E., manifestando pela presente o meu compromisso no integral cumprimento do referido Código.

ULSLO, E.P.E. em ___ / ___ / ___

Assinatura: _____

