



SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO E JUVENTUDE
AUTORIDADE REGIONAL PARA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO



AUTORIDADE REGIONAL PARA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

CÓDIGO DE CONDUTA

ÍNDICE

Nota Introdutória	3
Capítulo I.....	4
1. Natureza e Atribuições	4
2. Missão, Visão e Valores	5
3. Organização interna.....	6
Capítulo II	7
1. Princípios de ação da ARCT.....	7
2. Normas de conduta da ARCT.....	8
3. Relações internas e externas.....	11
4. Gestão e divulgação de informação.....	11
5. Revisão.....	12
6. Comunicação.....	12
7. Publicitação.....	13
8. Deveres genéricos de promoção e reforço da integridade.....	13
Anexo I Modelos de Requerimento de acumulação de funções.....	14
Anexo II Modelos de Declaração de Inexistência/Existência de Conflito de Interesses....	16
Anexo III Principais fontes legais de qualificação das situações de corrupção.....	19
Anexo IV Declaração de Compromisso.....	27

NOTA INTRODUTÓRIA

Em 2021, foi aprovada a “Estratégia Nacional de Anticorrupção 2020 – 2024” pela Resolução do Conselho de Ministros nº 37/2021, de 6 de abril. No mesmo ano, o Decreto-Lei nº 109-E/2021, de 9 de dezembro, foi promulgado, entrando em vigor a 8 de junho de 2022. Este Decreto instituiu o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), substituindo o Conselho de Prevenção da Corrupção, e estabeleceu o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), que identifica as entidades abrangidas pelo regime, isto é, as que empregam 50 ou mais trabalhadores, conforme decorre do n.º 1, do art.º 5.º, daquele preceito legal.

A Autoridade Regional para as Condições de Trabalho (ARCT), inserida na Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, conta com 40 colaboradores e não está abrangida pelo âmbito das normas mencionadas. Contudo, em conformidade com o estabelecido no n.º 5, do referido artigo, a ARCT adota as medidas de prevenção da corrupção, nomeadamente o Código de Conduta.

Posto isto, o presente Código de Conduta abrange todos os trabalhadores que exerçam funções na ARCT independentemente da modalidade de vínculo de emprego público e visa estabelecer princípios, regras e valores em matéria de ética e comportamento profissional que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores da ARCT nas relações profissionais entre si e com terceiros.

Ter um documento que consolide e expresse o nosso compromisso com a responsabilidade é, sem dúvida, um reflexo de um serviço público proativo, em constante evolução, e dedicado à sua missão e à sociedade.

Este é o objetivo do Código de Conduta da ARCT, doravante referido apenas como o Código.

CAPÍTULO I

1. Natureza e Atribuições

A ARCT, é um serviço da administração direta da Região Autónoma da Madeira, integrada na Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a que se refere a alínea e), do n.º 1, do artigo 6.º, do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2024/M, de 21 de outubro.

A ARCT tem a sua orgânica aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 36 /2024, de 27 de novembro, e desenvolve a sua ação inspetiva no âmbito de poderes de autoridade pública, de acordo com os princípios vertidos nas Convenções n.ºs 81, 129 e 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pelo Estado Português através do Decreto-Lei n.º 44 148, de 6 de janeiro de 1962, e dos Decretos do Governo n.ºs 91/81 e 1/85, de 17 de julho e de 16 de janeiro, respetivamente, dispondo para o efeito de autonomia técnica e independência.

Estão cometidas à ARCT as seguintes atribuições:

- a) Promover a ação inspetiva e controlar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais respeitantes às relações e condições de trabalho e à proteção no desemprego;
- b) Controlar o cumprimento das normas relativas à segurança e saúde no trabalho;
- c) Proceder à organização, instrução e decisão dos processos de contraordenação laboral;
- d) Proceder à sensibilização no âmbito das relações e condições de trabalho, para esclarecimento dos sujeitos intervenientes e das respetivas associações, com vista à observância eficaz das normas aplicáveis;
- e) No âmbito das ações inspetivas, emitir recomendações e notificações que tenham por objeto a melhoria da adequação das atividades inspecionadas aos parâmetros legais;

f) Exercer ação persuasiva, pedagógica e informativa, no plano preventivo, sem prejuízo da ação sancionatória;

g) Sugerir as medidas adequadas em caso de falta ou inadequação de normas legais ou regulamentares cujo cumprimento lhe incumbe assegurar;

h) Colaborar com outros órgãos com vista ao respeito integral das normas laborais, nos termos previstos na legislação europeia e nas convenções da OIT, ratificadas por Portugal;

i) Avaliar o cumprimento das normas relativas a destacamento de trabalhadores e cooperar com a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), entidade congénere a nível nacional, bem como com os serviços de fiscalização das condições de trabalho de outros Estados-Membros do Espaço Económico Europeu, em especial no que respeita aos pedidos de informação neste âmbito;

j) Recolher e analisar informação e elaborar relatórios regulares sobre os resultados da atividade da ARCT;

k) Prosseguir quaisquer outras atribuições que lhe sejam ou venham a ser cometidas por lei.

2. Missão, Visão e Valores

A missão da ARCT é, tal como definida no QUAR, a promoção da melhoria das condições de trabalho.

A visão da ARCT consubstancia-se em promover uma cultura generalizada de cumprimento das normas jurídico-laborais na Região Autónoma da Madeira.

A ARCT baseia a sua atuação nos seguintes valores:

Independência

Integridade

Responsabilidade

Transparência

Objetividade

Imparcialidade

Cooperação

3. Organização Interna

A organização interna da ARCT obedece ao modelo organizacional hierarquizado.

CAPÍTULO II

1. Princípios de ação da ARCT

Os trabalhadores da ARCT devem exercer a sua atividade profissional em obediência aos seguintes princípios:

- **“Princípio da prossecução do interesse público e da proteção dos direitos e interesses dos cidadãos”** – atuar em qualquer circunstância para servir exclusivamente o bem comum e os cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre quaisquer outros interesses em presença;
- **“Princípio da legalidade”** – atuar em obediência ao quadro constitucional e legal vigente;
- **“Princípios da justiça e imparcialidade”** – tratar, em qualquer caso, de forma justa e imparcial todos os cidadãos e demais entidades com que se relacionem, atuando de modo neutro e prossequindo o bem comum;
- **“Princípio da igualdade”** – nas suas relações com os particulares, os trabalhadores da ARCT devem reger-se pelo princípio da igualdade, não podendo privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.
- **“Princípio da proporcionalidade”** – os trabalhadores da ARCT apenas podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa que se encontra cometida à Autoridade Regional;
- **“Princípios da colaboração e boa-fé”** – devem colaborar com quaisquer pessoas ou entidades com as quais se relacionem por forma a alcançar o resultado mais adequado possível ao cumprimento da sua missão, tendo em vista a realização do interesse da comunidade, e devem atuar por forma a não criar obstáculos ou dificuldades injustificáveis àquelas pessoas ou entidades;

- **“Princípio da proteção dos dados pessoais”**- os particulares têm direito à proteção dos seus dados pessoais e à segurança e integridade dos suportes, sistemas e aplicações utilizados para o efeito, nos termos da lei;
- **“Princípio da informação e qualidade ”**- os trabalhadores da ARCT devem garantir rigor, clareza e cortesia ao fornecer informações e/ou esclarecimentos a terceiros. Estas informações devem não só respeitar as normas legais relacionadas ao acesso à informação e à proteção de dados, mas também ser disponibilizadas de forma rápida e eficaz, evitando qualquer prática que possa atrasar ou dificultar o seu processamento;
- **“Princípio da lealdade e cooperação”** - refere-se à responsabilidade dos trabalhadores e dirigentes da ARCT de agir de forma honesta, transparente e com respeito mútuo, tanto nas suas relações internas dentro da organização como nas suas interações com o exterior. Este princípio enfatiza a importância da colaboração e do trabalho conjunto para alcançar os objetivos comuns, promovendo um ambiente de confiança e respeito entre todos os envolvidos. A lealdade implica compromisso com os valores e missão da organização, enquanto a cooperação destaca a necessidade de trabalhar de forma colaborativa e eficaz, superando interesses individuais em prol do bem coletivo;
- **“Princípio da independência”** - os trabalhadores da ARCT devem atuar com independência, ou seja, com a capacidade de julgar e agir de maneira imparcial, íntegra e objetiva, mantendo-se isentos de quaisquer interesses das entidades relacionadas às suas funções e responsabilidades;
- **“Princípio Integridade** - Os colaboradores da ARCT devem pautar o seu comportamento profissional segundo critérios de honestidade, boa-fé e responsabilidade. Devem pautar-se por comportamentos objetivos e de total independência entre os seus interesses e os da ARCT, de forma a garantirem a segurança e confiança no trabalho realizado.

2. Normas de conduta da ARCT

As normas de conduta devem ser compreendidas como orientadoras do comportamento geral dos trabalhadores da ARCT, tanto nas interações entre si como nas suas relações com o

exterior, estabelecendo padrões de ação que estejam em conformidade com os Princípios Éticos da ARCT:

- **Confidencialidade** - no exercício das suas funções os colaboradores da ARCT devem guardar sigilo sobre todos os factos e documentos que tenham conhecimento no desenvolvimento da sua atividade profissional, salvo para cumprimento de disposições legais;
- **Responsabilidade e competência** - no desempenho das suas funções, os colaboradores assumem o compromisso de atuar com empenho, competência e responsabilidade;
- **Aprendizagem contínua** - Os colaboradores têm um papel ativo no seu próprio desenvolvimento e valorização pessoal e profissional, nomeadamente através da obtenção de novas competências conseguidas pela frequência de ações de formação propostas pela ARCT ou de sua iniciativa;
- **Probidade e dignidade** - os colaboradores comunicam, nomeadamente nas redes sociais, de forma consciente e responsável, não divulgando informação a que têm acesso por força das suas funções e não publicando conteúdos que possam causar dano à imagem e ao bom nome da ARCT;
- **Responsabilidade social** - os colaboradores evitam, sempre que possível, que a sua ação cause impacto negativo na sociedade e no meio ambiente, contribuindo para o desenvolvimento sustentável e bem-estar da comunidade;
- **Gestão e utilização adequada de recursos** - os trabalhadores da ARCT, na medida das suas responsabilidades, devem assegurar a proteção, conservação e racionalização do património físico e tecnológico da ARCT, devendo os recursos disponíveis ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos, não os utilizando, direta ou indiretamente, em seu proveito pessoal ou de terceiros.
- **Acumulação de funções** - a acumulação de funções com outras funções públicas ou privadas é excecional e depende do cumprimento dos requisitos legais, devendo ser previamente autorizada pelo dirigente máximo do serviço. Os trabalhadores devem renunciar a qualquer atividade que seja incompatível com o exercício das suas funções,

utilizando para o efeito a minuta de requerimento para regime de acumulação de funções, prevista no anexo I do presente Código;

- **Não conformidade, fraude e corrupção** - todos os colaboradores da ARCT comprometem-se a desempenhar as suas atividades/tarefas de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, e comunicam ao seu superior hierárquico ou, na sua ausência, a quem o substitua, sempre que tomem conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas da violação dos princípios e normas contidos neste código, da ocorrência de atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção;
- **Gestão de conflito de interesses** - para os fins deste Código, considera-se existir um conflito de interesses sempre que um trabalhador da ARCT tenha um interesse pessoal ou privado em determinado assunto, o qual possa influenciar, ou dar a aparência de influenciar, a execução imparcial e objetiva das suas funções. Entende-se por interesse pessoal ou privado qualquer benefício potencial para o próprio, para o cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às de cônjuges, bem como para parentes ou afins, além do seu círculo de amigos e conhecidos. Os trabalhadores da ARCT que, no desempenho das suas funções, se vejam confrontados com uma situação que possa configurar um conflito de interesses devem comunicar essa situação aos seus superiores hierárquicos e declarar-se impedidos ou solicitar escusa, conforme as disposições legais, utilizando para o efeito as declarações de conflito de interesses previstas no anexo II do presente Código. O dever de confidencialidade subsiste após o término do exercício das funções, sendo vedada a divulgação de quaisquer informações obtidas no âmbito das mesmas, assim como o uso dessas informações para benefício próprio ou de terceiros;
- **Ofertas, gratificações, benefícios e vantagens:** os trabalhadores da ARCT não devem solicitar, receber ou aceitar presentes ou outras ofertas, quer para si próprios, quer em nome de terceiros.

• 3. Relações Internas e Externas

Os colaboradores da ARCT devem cumprir rigorosamente a legislação vigente, bem como todas as normas e regulamentos internos aplicáveis.

As relações entre os colaboradores da ARCT devem ser fundamentadas na confiança, honestidade e respeito mútuo, sendo inadmissíveis atitudes ou comportamentos desrespeitosos.

Todos os colaboradores têm a responsabilidade de contribuir para a criação e preservação de um ambiente de trabalho positivo, evitando situações que possam prejudicar a concentração e a produtividade dos colegas no espaço comum.

No relacionamento com cidadãos e entidades públicas e privadas, os trabalhadores e dirigentes da ARCT devem orientar a sua atuação pelos princípios de eficácia, eficiência e racionalização na utilização dos recursos públicos.

Nas interações com cidadãos e entidades públicas e privadas, os trabalhadores e dirigentes da ARCT devem agir com um espírito de colaboração estreita, sem prejuízo da necessária confidencialidade, sempre que aplicável.

Os contactos, sejam formais ou informais, com cidadãos e outras entidades, devem refletir a posição previamente estabelecida pela ARCT, ou, na ausência de uma definição prévia, devem ser precedidos de orientação superior.

4. Gestão e divulgação de informação

Os trabalhadores e dirigentes devem utilizar exclusivamente a informação que produzem ou que chega ao seu conhecimento no âmbito das suas funções, exclusivamente para fins relacionados com o cumprimento das competências da ARCT. É proibido o uso dessa informação para benefício pessoal ou de terceiros com os quais mantenham relações.

A participação, criação ou envolvimento de trabalhadores e dirigentes em Redes Sociais, Fóruns ou Blogs na Internet, bem como as opiniões ou declarações emitidas nesses meios, devem deixar sempre claro que se tratam de manifestações de carácter estritamente pessoal.

Os trabalhadores e dirigentes da ARCT estão sujeitos a um dever de confidencialidade e sigilo no exercício das suas funções, conforme as políticas do sistema de gestão de segurança da informação da ARCT e em conformidade com a legislação em vigor, salvo nas situações em que haja obrigação de divulgação.

No exercício das suas funções, os trabalhadores e dirigentes da ARCT devem cumprir os princípios estabelecidos no Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), em particular os princípios da confidencialidade e do cumprimento das obrigações legais relativas ao tratamento de dados pessoais.

O dever de confidencialidade e sigilo imposto aos trabalhadores e dirigentes da ARCT mantém-se mesmo após a cessação das suas funções ou da prestação de serviços.

Sem prejuízo das disposições anteriores, todos os trabalhadores e dirigentes devem assegurar a comunicação, o registo e a partilha de informações entre si, tanto no âmbito da sua unidade orgânica como no contexto da organização da ARCT, com o objetivo de facilitar a gestão e preservação do conhecimento adquirido ou gerado no âmbito da atividade administrativa.

5. Revisão

Nos termos do n.º 4, do artigo 7.º, do Decreto-Lei nº 109-E/2021, de 9 de dezembro, o presente Código é revisto a cada três anos ou sempre que ocorram fatos novos que justifiquem a sua revisão, ficando a sua implementação a cargo do dirigente máximo do serviço, que desenhará a melhor estratégia no sentido de verificar a conformidade das medidas propostas no mesmo e a sua aplicação prática.

6. Comunicação

Nos termos do n.º 4, do artigo 7.º, do Decreto-Lei nº 109-E/2021, de 9 de dezembro, a ARCT comunica ao membro do Governo responsável pela respetiva tutela, para conhecimento, e aos serviços de inspeção da respetiva área governativa, bem como ao Mecanismo Nacional

Anticorrupção, o seu código de conduta e o relatório previsto no n.º 3 o mesmo artigo, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.

7. Publicitação

Nos termos do n.º 5, do artigo 7.º, do Decreto-Lei nº 109-E/2021, de 9 de dezembro, o presente Código é objeto de publicitação no sítio institucional da ARCT no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.

8. Deveres genéricos de promoção e reforço da integridade

O trabalhador compromete-se, durante o período de colaboração e mesmo após o seu término, a manter total confidencialidade e a não utilizar, direta ou indiretamente, os conhecimentos e informações a que tenha acesso no exercício das suas funções, relacionadas com a ARCT ou com outras organizações com as quais esta se relacione.

O trabalhador que viole os princípios estabelecidos neste Código de Conduta estará sujeito a medidas disciplinares, constantes no anexo III de acordo com os regulamentos aplicáveis às infrações cometidas e em conformidade com a legislação em vigor.

Funchal, 28 de novembro de 2024.

O Inspetor Regional,

Anexo I

Modelos de Requerimento de acumulação de funções

REQUERIMENTO PARA ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES PÚBLICAS

(Ao abrigo do artigo 21.º e 23.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na redação atual)

(nome completo)....., com a categoria profissional de....., do(a).....(Serviço/Unidade), venho, nos termos do disposto nos artigos 21.º e 23.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, solicitar a V.ª Ex.ª autorização prévia para exercer em funções públicas a atividade de, em acumulação com as funções públicas que exerço.

A atividade proposta reveste manifesto interesse público e consiste em

Nesses termos, para os devidos efeitos do artigo 23.º da LGTFP, declaro que:

a) Local do exercício da função/atividade a acumular:

b) Horário (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) Mais declara que, a atividade a prestar não compromete a isenção e imparcialidade exigidas para a atividade que exerce;

h) Comprometo-me a cessar de imediato a atividade em acumulação no caso de ocorrência superveniente de conflito.

Funchal, de20...

Assinatura

(Indicar nome completo)

REQUERIMENTO PARA ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES PÚBLICAS COM FUNÇÕES OU ATIVIDADES PRIVADAS

(Ao abrigo do artigo 22.º e 23.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na redação atual)

(nome completo), com a categoria profissional de, do(a) (Serviço/Unidade), venho, nos termos do disposto nos artigos 22.º e 23.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, solicitar a V.ª Ex.ª autorização prévia para exercer em funções privadas a atividade de, em acumulação com as funções públicas que exerço.

A atividade proposta consiste em

Nesses termos, para os devidos efeitos dos artigos 22.º e 23.º da LGTFP, declaro que:

a) Local do exercício da função/atividade a acumular:

b) Horário (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) Mais declaro que a atividade proposta não é legalmente considerada incompatível com as funções públicas, não é desenvolvida em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções públicas, que não compromete a isenção e imparcialidade exigidas para a atividade que exerce nem provoca prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos;

h) Comprometo-me a cessar de imediato a atividade em acumulação no caso de ocorrência superveniente de conflito.

Funchal, de20...

Assinatura

(Indicar nome completo)

Anexo II

Modelo de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses (Trabalhadores, incluindo Dirigentes)

Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses

Nome completo.....Localidade.....Código Postal.....Cartão de Cidadão/BI...../Validade.....Carreira/Categoria.....Funções.....Orgânica/Serviço.....

Declaração

Declaro que:

1. Tenho conhecimento das incompatibilidades ou impedimentos previstos na Lei, designadamente:

- Na Constituição da República Portuguesa;
- No Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- Carta Ética – Dez princípios éticos da Administração Pública (Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/97, de 27 de fevereiro);
- No Estatuto do Pessoal Dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, ou de qualquer norma prevista em Lei especial;
- Demais legislação em vigor sobre esta matéria.

2. O exercício das minhas funções não provocará conflito entre o interesse particular e o interesse público e que pedirei dispensa de intervir em procedimentos, quando ocorra circunstância pela qual possa razoavelmente suspeitar-se da sua isenção ou da retidão da sua conduta.

3. A informação constante da presente declaração é verdadeira e não há qualquer situação de conflito de interesse efetiva, aparente ou possível que seja do meu conhecimento.

4. Caso venha a encontrar-me em situação de incompatibilidade, impedimento ou escusa, dela darei imediato conhecimento ao respetivo superior hierárquico ou ao presidente do órgão ou júri de que faça parte.

Funchal, aos..... dias do mês de de

O Declarante

(Indicar nome completo)

Modelo de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses (Recrutamento de Trabalhadores)

Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses

(nome completo, número de documento de identificação e morada) na qualidade de (dirigente ou trabalhador) da Autoridade Regional para as Condições de Trabalho, participando na qualidade de júri do procedimento(opção) de mobilidade publicitado na BEP-RAM sob o código...../procedimento concursal aberto pelo Aviso n.º...../....., publicado..... tendo em vista o provimento de (objeto do procedimento) para a..... (nome da Entidade), declara não estar abrangido, na presente data, por quaisquer conflitos de interesses relacionados com o objeto ou com a entidade em questão no procedimento em causa.

Mais declara que se durante o procedimento de atribuição existir um conflito de interesses, disso dará imediato conhecimento ao órgão competente, para efeitos de impedimento ou escusa de participação no procedimento, nos termos do disposto nos artigos 69.º a 76.º do Código do Procedimento Administrativo.

Funchal, aos..... dias do mês de de

O Declarante

(Indicar nome completo)

Modelo de Declaração de Existência de Conflito de Interesses

Declaração de Existência de Conflito de Interesses

(nome completo, número de identificação e morada)....., a desempenhar funções na , solicito escusa do desempenho das funções que me estão atribuídas na minha atividade , por considerar que não estão totalmente reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflito de interesses.

Funchal, de20...

Assinatura

(Indicar nome completo)

Anexo III

Anexo I – Principais fontes legais de qualificação das situações de corrupção e infrações conexas e respetivas medidas sancionatórias

- Código Penal, Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março;
- Código de Procedimento Administrativo, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Tipo	Infração	Conceito	Sanção disciplinar / criminal
Corrupção	Artigo 372.º Do Código Penal Recebimento indevido de vantagem	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, sem prejuízo das condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes	É punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.
		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.
	Artigo 373.º do Código Penal Corrupção passiva	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.	O funcionário é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de prisão de um a oito anos 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
Infrações conexas	Artigo 374.º do Código Penal Corrupção ativa	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.
			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. A tentativa é punível.
Infrações conexas	Artigo 375.º do Código Penal Peculato	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.
			Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

			Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal
Tipo	Infração	Conceito	Sanção disciplinar / criminal
Infrações conexas	Artigo 376.º do Código Penal Peculato de uso	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 ou, 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 do Código Penal Participação	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.
Económica em negócio		O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar.	É punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.
		O 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.	É punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.
	Artigo 379.º do Código Penal Concussão	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. 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

Tipo	Infração	Conceito	Sanção disciplinar / criminal
	Artigo 381.º Do Código Penal 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 Do Código Penal Abuso de Poder	O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa.	É punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
	Artigo 363.º do Código Penal Suborno	Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos	É punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
	Artigo 369.º do Código Penal Denegação de justiça e prevaricação	O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce.	<p>É punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias.</p> <p>Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
	Artigo 335.º do Código Penal Tráfico de Influência	<p>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</p> <p>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</p>	<p>a) É punido 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.</p> <p>b) 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, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.</p> <p>a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa</p> <p>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.</p>

Tipo	Infração	Conceito	Sanção disciplinar / criminal
			A tentativa é punível.
	Artigo 383.º do Código Penal Violação de Segredo	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	<p data-bbox="1058 277 1460 356">É punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</p> <p data-bbox="1058 356 1460 562">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.</p> <p data-bbox="1058 562 1460 678">O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respetivo serviço ou de queixa do ofendido.</p>
	Artigo 385.º do Código Penal Abandono de funções	O funcionário que ilegítimamente, com intenção de impedir ou de interromper serviço público, abandonar as suas funções ou negligenciar o seu cumprimento	É punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
	Artigo 358.º do Código Penal Usurpação de funções	<p data-bbox="467 824 1058 857">Quem:</p> <p data-bbox="467 857 1058 972">a) Sem para tal estar autorizado, exercer funções ou praticar actos próprios de funcionário, de comando militar ou de força de segurança pública, arrogando-se, expressa ou tacitamente, essa qualidade;</p> <p data-bbox="467 972 1058 1120">b) Exercer profissão ou praticar ato próprio de uma profissão para a qual a lei exige título ou preenchimento de certas condições, arrogando-se, expressa ou tacitamente, possuí-lo ou preenchê-las, quando o não possui ou não as preenche; ou</p> <p data-bbox="467 1120 1058 1205">c) Continuar no exercício de funções públicas, depois de lhe ter sido oficialmente notificada demissão ou suspensão de funções.</p>	É punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.
	Artigo 205.º do Código Penal Abuso de confiança	Quem ilegítimamente se apropriar de coisa móvel ou animal que lhe tenha sido entregue por título não translativo da propriedade.	<p data-bbox="1058 1205 1460 1272">É punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</p> <p data-bbox="1058 1272 1460 1305">A tentativa é punível.</p> <p data-bbox="1058 1305 1460 1503">Se a coisa ou o animal referidos no n.º 1 forem: a) De valor elevado, o agente é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias; b) De valor consideravelmente elevado, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos</p> <p data-bbox="1058 1503 1460 1709">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</p>
	Artigo 234º Código Penal Apropriação ilegítima	Quem, por força do cargo que desempenha, detiver a administração, gerência ou simples capacidade de dispor de bens do sector público ou cooperativo, e por qualquer forma deles se apropriar ilegítimamente ou permitir intencionalmente que outra pessoa ilegítimamente se aproprie	<p data-bbox="1058 1709 1460 1823">É punido com a pena que ao respetivo crime corresponder agravada de um terço nos seus limites mínimo e máximo.</p> <p data-bbox="1058 1823 1460 1881">A tentativa é punível.</p>

Tipo	Infração	Conceito	Sanção disciplinar / criminal
	Artigo 235.º Código Penal Administração danosa	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. A punição não tem lugar se o dano se verificar contra a expectativa fundada do agente
	Artigo 257º Código Penal 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 69.º do Código de Procedimento Administrativo Casos de impedimento	Não podem intervir em procedimento administrativo ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública, nos seguintes casos: a) Quando nele tenham interesse, por si, como representantes ou como gestores de negócios de outra pessoa; b) Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, nele tenham interesse o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, algum parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil; c) Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, tenham interesse em questão semelhante à que deva ser decidida, ou quando tal situação se verifique em relação a pessoa abrangida pela alínea anterior; d) Quando tenham intervindo no procedimento como perito ou mandatário ou hajam dado parecer sobre questão a resolver; e) Quando tenha intervindo no procedimento como perito ou mandatário o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil; f) Quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas.	

Tipo	Infração	Conceito	Sanção disciplinar / criminal
	<p>Artigo 73.º do Código de Procedimento Administrativo Escusa e suspeição</p>	<p>Os titulares de órgãos da Administração Pública e respetivos agentes, bem como quaisquer outras entidades que, independentemente da sua natureza, se encontrem no exercício de poderes públicos devem pedir dispensa de intervir no procedimento ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública quando ocorra circunstância pela qual se possa com razoabilidade duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão e, designadamente:</p> <p>a) Quando, por si ou como representante ou gestor de negócios de outra pessoa, nele tenha interesse parente ou afim em linha reta ou até ao terceiro grau da linha colateral, ou tutelado ou curatelado dele, do seu cônjuge ou de pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges;</p> <p>b) Quando o titular do órgão ou agente, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, ou algum parente ou afim na linha reta, for credor ou devedor de pessoa singular ou coletiva com interesse direto no procedimento, ato ou contrato;</p> <p>c) Quando tenha havido lugar ao recebimento de dádivas, antes ou depois de instaurado o procedimento, pelo titular do órgão ou agente, seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim na linha reta;</p> <p>d) Se houver inimizade grave ou grande intimidade entre o titular do órgão ou agente, ou o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, e a pessoa com interesse direto no procedimento, ato ou contrato;</p> <p>e) Quando penda em juízo ação em que sejam parte o titular do órgão ou agente, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente em linha reta ou pessoa com quem viva em economia comum, de um lado, e, do outro, o interessado, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente em linha reta ou pessoa com quem viva em economia comum.</p>	
	<p>Artigo 20.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas Incompatibilidades com outras funções</p>	<p>As funções públicas são, em regra, exercidas em regime de exclusividade.</p>	<p>1 - As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas pelas infrações que cometam são as seguintes:</p> <p>a) Repreensão escrita;</p> <p>b) Multa;</p> <p>c) Suspensão</p>

Tipo	Infração	Conceito	Sanção disciplinar / criminal
	<p>Artigo 21.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas Acumulação com outras funções</p>	<p>1 - O exercício de funções públicas pode ser acumulado com outras funções públicas não remuneradas, desde que a acumulação revista manifesto interesse público.</p> <p>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:</p> <p>a) Participação em comissões ou grupos de trabalho;</p> <p>b) Participação em conselhos consultivos e em comissões de fiscalização ou outros órgãos colegiais de fiscalização ou controlo de dinheiros públicos;</p> <p>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;</p> <p>d) Realização de conferências, palestras, ações de formação de curta duração e outras atividades de idêntica natureza.</p>	<p>d) Despedimento disciplinar ou demissão.</p> <p>2 - Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.</p> <p>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.</p> <p>4 - As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador.</p>
	<p>Artigo 22.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas Acumulação com Funções ou atividades privadas</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>3 - O exercício de funções públicas pode ser acumulado com funções ou atividades privadas que:</p> <p>a) Não sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções públicas;</p> <p>b) Não sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções públicas;</p> <p>c) Não comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções públicas;</p> <p>d) Não provoquem prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.</p> <p>4 - No exercício das funções ou atividades privadas autorizadas, os trabalhadores da Administração Pública não podem praticar quaisquer atos contrários.</p>	<p>1 - As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas pelas infrações que cometam são as seguintes:</p> <p>a) Repreensão escrita;</p> <p>b) Multa;</p> <p>c) Suspensão;</p> <p>d) Despedimento disciplinar ou demissão.</p> <p>2 - Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.</p> <p>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.</p> <p>4 - As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador.</p>

Tipo	Infração	Conceito	Sanção disciplinar / criminal
	<p>Artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas Proibições Específicas</p>	<p>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.</p> <p>2 – Os trabalhadores não podem beneficiar, pessoal e indevidamente, de atos ou tomar parte em contratos em cujo processo de formação intervenham órgãos ou unidades orgânicas colocadas sob sua direta influência.</p> <p>3 – Para efeitos do disposto nos números anteriores, consideram-se colocados sob direta influência do trabalhador os órgãos ou serviços que:</p> <p>a) Estejam sujeitos ao seu poder de direção, superintendência ou tutela;</p> <p>b) Exerçam poderes por ele delegados ou subdelegados;</p> <p>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;</p> <p>d) Sejam integrados, no todo ou em parte, por trabalhadores por ele designados;</p> <p>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;</p> <p>f) Com ele colaborem, em situação de paridade hierárquica, no âmbito do mesmo órgão ou serviço.</p> <p>4 – Para efeitos das proibições constantes dos n.ºs 1 e 2, é equiparado ao trabalhador:</p> <p>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;</p> <p>b) A sociedade em cujo capital o trabalhador detenha, direta ou indiretamente, por si mesmo ou conjuntamente com as pessoas referidas na alínea anterior, uma participação não inferior a 10 /prct.</p>	

Anexo IV

DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO

Código de Conduta

Eu, abaixo assinado(a), _____ (nome completo), a desempenhar funções na _____ (identificar Unidade Orgânica), declaro que tomei conhecimento do Código de Conduta da Autoridade Regional para as Condições de Trabalho e assumo o compromisso individual do seu cumprimento.

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

(Assinatura)