

Código de Conduta Ética da Direção-Geral da Saúde

2024



Código de Conduta Ética da Direção-Geral da Saúde

Nos termos do artigo 7.º do Regime Geral da Prevenção da
Corrupção (RGPC)

Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro

FICHA TÉCNICA

Portugal. Ministério da Saúde. Direção-Geral da Saúde.

Código de Conduta Ética

Lisboa: Direção-Geral da Saúde, 2024

ISBN:

PALAVRAS CHAVE

Código, ética, conduta

EDITOR

Direção-Geral da Saúde

Alameda D. Afonso Henriques, 45 1049-005 Lisboa

Tel.: 218 430 500

Fax: 218 430 530

E-mail: geral@dgs.min-saude.pt

www.dgs.pt

Gabinete da Direção

Lisboa, maio, 2024

Índice

Nota introdutória	4
Código de Conduta Ética da Direção-Geral da Saúde	5
Artigo 1.º (Objeto e Âmbito).....	5
Artigo 2.º (Valores e Princípios)	5
Artigo 3.º (Relacionamento com o Cidadão).....	6
Artigo 4.º (Direito de Participação).....	6
Artigo 5.º (Sigilo e Confidencialidade)	6
Artigo 6.º (Conflito de Interesses e Incompatibilidades).....	7
Artigo 7.º (Acumulação de Funções).....	7
Artigo 8.º (Combate da Corrupção)	7
Artigo 9.º (Relacionamento com a Comunicação Social)	8
Artigo 10.º (Relações Internas)	8
Artigo 11.º (Utilização dos recursos da DGS).....	8
Artigo 12.º (Auditoria Interna)	9
Artigo 13.º (Incumprimento).....	9
Artigo 14.º (Publicidade e Produção de Efeitos).....	9
ANEXOS	10
Anexo (a que se refere o n.º 2 do artigo 13.º do Código de Conduta Ética).....	11
Infrações e sanções	11
Código Penal	12
Artigo 234.º (Apropriação Ilegítima)	12
Artigo 235.º (Administração Danosa)	12
Artigo 242.º (Denúncia Obrigatória)	12
Artigo 256.º (Falsificação ou contrafação de documento).....	12
Artigo 257.º (Falsificação praticada por funcionário)	13
Artigo 258.º (Falsificação Técnica).....	13
Artigo 259.º (Danificação ou subtração de documento e notação técnica)	13
Artigo 335.º (Tráfico de Influência)	14
Artigo 363.º (Suborno)	14
Artigo 372.º (Recebimento ou oferta indevidos de vantagem).....	14

Artigo 373.º (Corrupção Passiva).....	15
Artigo 374.º (Corrupção Ativa).....	15
Artigo 374.º-A (Agravação)	15
Artigo 374.º-B (Dispensa ou Atenuação de Pena).....	16
Artigo 375.º (Peculato)	17
Artigo 376.º (Peculato de Uso).....	17
Artigo 377.º (Participação Económica em Negócio)	17
Artigo 379.º (Concussão)	17
Artigo 381.º (Recusa de Cooperação)	18
Artigo 382.º (Abuso de Poder)	18
Artigo 383.º (Violação de Segredo por Funcionário).....	18
Artigo 385.º (Abandono de Funções).....	18
Artigo 386.º (Conceito de Funcionário)	18
Código do Procedimento Administrativo	20
Artigo 69.º (Casos de Impedimento).....	20
Artigo 76.º (Sanções).....	21
Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)	22
Artigo 21.º (Acumulação com outras Funções Públicas).....	22
Artigo 22.º (Acumulação com Funções ou Atividades Privadas).....	22
Artigo 24.º (Proibições Específicas).....	23
Artigo 73.º (Deveres do Trabalhador).....	23
Artigo 76.º (Poder Disciplinar)	24
Artigo 177.º (Exclusão da Responsabilidade Disciplinar).....	25
Artigo 178.º (Prescrição da Infração e do Procedimento Disciplinar).....	25
Artigo 179.º (Efeitos da Pronúncia e da Condenação em Processo Penal)	26
Artigo 180.º (Escala das Sanções Disciplinares)	26
Artigo 186.º (Suspensão)	26
Artigo 187.º (Despedimento Disciplinar ou Demissão).....	27
Artigo 188.º (Cessação da Comissão de Serviço)	27
Recomendação do Conselho da Prevenção da Corrupção de 02/10/2019	28
Recomendação do Conselho da Prevenção da Corrupção de 08/01/2020	29
Regime Geral da Prevenção da Corrupção	30
Artigo 20.º (Contraordenações).....	30
Artigo 21.º (Responsabilidade pelas Contraordenações)	31
Artigo 22.º (Responsabilidade Subsidiária).....	31

Artigo 23.º (Sanções Acessórias)	31
Artigo 24.º (Suspensão do Processo).....	31
Artigo 32.º (Infrações Disciplinares e Cessação da Comissão de Serviço)	32
FORMULÁRIOS	33
Referências bibliográficas	Erro! Marcador não definido.

Índice de Imagens

Figura 1 - Declaração de Inexistência de Incompatibilidades (1/2).....	33
Figura 2 - Declaração de Inexistência de Incompatibilidades (2/2).....	34
Figura 3 - Declaração Acumulação de Funções Públicas com outras Funções Públicas (1/2)....	35
Figura 4 - Declaração Acumulação de Funções Públicas com outras Funções Públicas (2/2)....	36

Nota introdutória

Procede-se à atualização do Código de Conduta Ética da Direção-Geral da Saúde (DGS), mantendo o conjunto de princípios e normas de comportamento que sempre têm estado subjacentes a toda a atuação desenvolvida por esta Direção-Geral, cuja missão e especificidades exigem uma conduta que esteja ao nível da sua influência na Saúde Pública.

A especial visibilidade pública da DGS e a sua específica intervenção no sistema de saúde criam, na perspetiva dos cidadãos e instituições, a legítima expectativa de que os seus colaboradores se comportam em conformidade com os mais elevados padrões éticos.

Este Código aplica-se a todos os colaboradores da DGS e impõe que, no exercício da sua atividade assumam e difundam uma cultura ética e um sentido de serviço público, com vista a assegurar e fomentar uma imagem de responsabilidade, integridade e de confiança valorizando, deste modo, a qualidade, o rigor e a credibilidade do serviço público.

O presente Código de Conduta Ética é, ainda e necessariamente, complementar das normas legais e contratuais em vigor, designadamente:

- A Carta Ética – Dez Princípios Éticos da Administração Pública, oficialmente conhecida pelo Governo através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/97, de 22 de março;
- A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- O Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- O Regime Geral da Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro;
- O Decreto-Lei n.º 4/2014, de 22 de janeiro, 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 carácter 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;
- O Despacho n.º 9456-C/2014, de 21 de julho, que estabelece os princípios orientadores referentes ao Código de Conduta Ética dos Serviços e Organismos do Ministério da Saúde;
- E outros Códigos de Ética profissional aplicáveis a carreiras especiais de colaboradores da DGS.

O conteúdo do presente Código será revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da Direção-Geral da Saúde que justifique a revisão do conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os colaboradores em matéria de ética profissional. As diferentes revisões serão publicitadas interna e externamente na página oficial na Internet e serão comunicadas ao membro do Governo da área governativa da Saúde, à Inspeção-Geral das Atividades em Saúde e ao MENAC – Mecanismo Nacional Anticorrupção.

A Diretora-Geral da Saúde

Rita Sá Machado

Código de Conduta Ética da Direção-Geral da Saúde

Artigo 1.º (Objeto e Âmbito)

- 1 - O presente Código de Conduta Ética, designado de ora em diante por Código, visa contribuir para o correto, digno e adequado desempenho de funções por parte dos colaboradores da Direção-Geral da Saúde (DGS), quer no relacionamento recíproco, quer nas relações que, em nome ou em representação da DGS, são estabelecidas com organismos externos, cidadãos ou com o público em geral.
- 2 - O presente Código constitui, igualmente, uma referência no que respeita ao padrão de conduta exigível à DGS no seu relacionamento com os cidadãos e entidades externas.
- 3 - O disposto no presente Código não substitui as normas deontológicas aprovadas, emitidas e reguladas pelas associações públicas profissionais, em especial as do setor da saúde.
- 4 - Consideram-se colaboradores da DGS, para efeito de aplicação do presente Código, os dirigentes de qualquer grau e nível, trabalhadores, peritos, consultores, estagiários e bolseiros e prestadores de serviços que colaborem com a DGS, independentemente do vínculo contratual e posição hierárquica que ocupem.

Artigo 2.º (Valores e Princípios)

- 1 - Os colaboradores da DGS devem ser eticamente irrepreensíveis no que respeita ao cumprimento e aplicação de normas regulamentares e legais aplicáveis à respetiva atividade profissional.
- 2 - Os colaboradores da DGS devem assegurar o exercício dos direitos dos cidadãos, bem como o cumprimento dos seus deveres, de forma célere e eficaz, tendo sempre presente o cidadão como protagonista e beneficiário do sistema de saúde português.
- 3 - Os colaboradores da DGS devem atuar tendo em atenção os seguintes princípios:
 - a) Prossecução do interesse público;
 - b) Competência e responsabilidade;
 - c) Profissionalismo e eficiência;
 - d) Isenção e imparcialidade;
 - e) Justiça e igualdade;
 - f) Transparência;
 - g) Respeito e boa-fé;
 - h) Colaboração e participação;
 - i) Lealdade e integridade;
 - j) Qualidade e boas práticas;
 - k) Verdade e humanismo.

Artigo 3.º (Relacionamento com o Cidadão)

- 1 - Os colaboradores da DGS devem atuar de modo consciencioso, correto, cortês e acessível, garantindo o exercício dos direitos dos cidadãos e o cumprimento dos seus deveres.
- 2 - Os colaboradores da DGS devem salvaguardar a prestação de informações e de esclarecimentos, encaminhando para os serviços competentes de modo a agilizar procedimentos decisórios, sem prejuízo do dever de confidencialidade e proteção de dados pessoais, contribuindo para a justiça distributiva, equidade e, quando aplicável, acesso a cuidados de saúde.
- 3 - Os colaboradores da DGS não devem agir arbitrariamente, tendo em conta a proteção do interesse público, e devem responder célere e adequadamente aos pedidos de informação do público, devendo prestar clara e compreensivelmente as eventuais razões para o seu não fornecimento.
- 4 - O sítio eletrónico da DGS deve estar sempre atualizado, permitindo ao cidadão conhecer a missão, atividade e competências da instituição, o Código de Conduta Ética, os planos de atividades e de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, bem como ter acesso aos documentos disponibilizados.

Artigo 4.º (Direito de Participação)

- 1 - A DGS promove, sempre que adequado, consultas públicas dos documentos que emana, publicitando os projetos no seu sítio eletrónico ou convidando diretamente especialistas para que estes se pronunciem.
- 2 - Os contributos devem ser preferencialmente remetidos através de endereço eletrónico, que deve ser facultado aquando da divulgação do projeto para consulta.
- 3 - Os contributos recebidos são posteriormente analisados e, se pertinentes, incorporados nos documentos.
- 4 - Independentemente da existência de documentos em consulta pública, os cidadãos podem sempre apresentar sugestões ou comentários relativamente à atuação da DGS, para o que é disponibilizado um formulário próprio no sítio eletrónico da DGS.
- 5 - As sugestões ou comentários a que se refere o número anterior são analisadas pela DGS, sendo sempre remetido ao cidadão o resultado da análise.

Artigo 5.º (Sigilo e Confidencialidade)

- 1 - Os colaboradores da DGS estão sujeitos ao sigilo profissional relativamente a matérias a que tenham acesso no desempenho das suas funções ou por virtude das mesmas, com preponderância para a proteção dos dados pessoais, e que, pela sua efetiva importância, por legítima decisão da DGS ou por força da legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral.
- 2 - Os colaboradores da DGS não devem utilizar informação que não tenha sido tornada pública ou não seja acessível ao público para promover interesses próprios ou de terceiros.
- 3 - Os colaboradores da DGS devem fundamentar e explicar com total transparência as suas decisões e comportamentos profissionais sempre que, garantidos os devidos deveres de sigilo, para tal sejam adequadamente solicitados.
- 4 - O dever de sigilo e de confidencialidade mantêm-se mesmo após o termo de funções, cessando tal dever nos termos legalmente previstos.

Artigo 6.º (Conflito de Interesses e Incompatibilidades)

1 - Os colaboradores da DGS devem evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflito de interesses, a qual, a verificar-se, tem de ser comunicada ao superior hierárquico.

2 - Existe conflito de interesses sempre que os colaboradores da DGS tenham interesses privados ou pessoais em determinada matéria que possam influenciar, ou aparentemente influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das respetivas funções, entendendo-se por interesse qualquer potencial vantagem para o próprio ou terceiros.

3 - Os colaboradores da DGS que, no exercício das suas funções, sejam chamados a participar em processos de decisão de questões em cujo tratamento ou resultado tenham um interesse pessoal ou privado devem abster-se de participar no processo e informar o seu superior hierárquico, entendendo-se por interesse qualquer potencial vantagem para o próprio ou terceiros, observando-se em geral as proibições específicas previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e os regimes específicos de incompatibilidades determinados por legislação especial do setor da saúde.

4 - Não devem ser praticados atos ou adotadas quaisquer decisões unilaterais com impacto na esfera jurídica dos cidadãos por colaborador que se encontre numa situação de impedimento ou numa situação que possa constituir fundamento de escusa ou de suspeição.

5 - Os colaboradores da DGS estão vinculados a declararem a inexistência de incompatibilidades, nos termos dos procedimentos e condições consignados na legislação em vigor.

Artigo 7.º (Acumulação de Funções)

1 - Os colaboradores da DGS devem privilegiar a dedicação exclusiva no exercício de cargos públicos, podendo acumular atividades remuneradas ou não remuneradas dentro das condições legalmente estabelecidas.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a acumulação de atividades requer a comunicação escrita ao Diretor-Geral da Saúde, para verificação de incompatibilidades e autorização.

Artigo 8.º (Combate da Corrupção)

1 - Os colaboradores da DGS devem combater veementemente todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, com especial acuidade aos favores e cumplicidades que possam traduzir-se em vantagens ilícitas que constituem formas subtis de corrupção, como é o caso de ofertas ou outros recebimentos de utilizadores, fornecedores ou outras entidades.

2 - Os colaboradores da DGS devem exercer as suas funções e as competências que lhe forem atribuídas tendo sempre em conta, única e exclusivamente, o interesse público e recusando, em qualquer circunstância, a obtenção de vantagem pessoal indevida.

3 - Os colaboradores da DGS devem recusar-se a utilizar a sua condição profissional para obterem benefícios ou tratamento preferencial.

4 - Os colaboradores da DGS não podem oferecer, solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas e gratificações, recompensas, presentes ou ofertas, em virtude do exercício das suas funções, nos termos legalmente previstos.

5 - Excetuam-se do disposto no número anterior as ofertas entregues ou recebidas por força do desempenho das funções em causa que se fundamentem numa mera relação de cortesia ou que tenham valor insignificante.

6 - Os colaboradores da DGS devem ativamente promover a aplicação dos instrumentos em vigor de combate à corrupção, nomeadamente o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da DGS.

Artigo 9.º (Relacionamento com a Comunicação Social)

1 - Nenhum colaborador da DGS pode fornecer informações à comunicação social, por iniciativa própria ou a pedido, sem que esteja mandatado prévia e superiormente.

2 - As informações a prestar aos meios de comunicação social devem ser de carácter informativo, devendo a postura de quem as veicula contribuir para a boa imagem da Instituição, dignificando a sua atuação e profissionalismo.

Artigo 10.º (Relações Internas)

1 - Os colaboradores da DGS devem pautar as suas relações recíprocas na base da confiança, da lealdade e do respeito, tratamento cordial, urbano e profissional, contribuindo para a criação de um bom clima de trabalho, nomeadamente através de uma colaboração e cooperação mútuas e promoção do trabalho em equipa.

2 - Os colaboradores da DGS devem procurar adquirir novas competências, como forma de atualizar conhecimentos e de credibilizar o serviço que prestam com maior qualidade, participando ativamente nas ações de formação promovidas pela DGS.

Artigo 11.º (Utilização dos recursos da DGS)

1 - Os colaboradores da DGS devem respeitar e proteger o património da DGS, tendo em vista critérios de boa utilização dos recursos alocados, e não permitir a utilização abusiva dos serviços por terceiros.

2 - Todos o equipamento e instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para uso oficial da DGS, com vista à prossecução das suas atribuições e exclusivamente para o cumprimento desses objetivos.

3 - Não devem utilizar-se computadores ou redes da DGS que possam comprometer a segurança ou integridade das suas informações, não podendo ser utilizados os computadores da DGS ou as suas redes para aceder, receber ou transmitir materiais inapropriados, ilegais ou que possam violar a política de confidencialidade.

4 - Os colaboradores da DGS devem, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e as despesas, a fim de permitir o uso mais eficiente dos recursos disponíveis, minimizando o impacto ambiental das suas atividades, promovendo a reciclagem e utilizando os contentores adequados para o efeito.

5 - A fim de simplificar processos e procedimentos, promovendo uma adequada utilização dos recursos, a melhoria da qualidade e do rigor da informação e a rapidez de acesso aos dados em condições de segurança e no respeito pela privacidade dos cidadãos, devem, sempre que possível, ser desmaterializados atos e procedimentos, privilegiando-se a utilização de meios eletrónicos.

Artigo 12.º (Auditoria Interna)

O presente Código é objeto de monitorização, nomeadamente através da avaliação do grau de cumprimento do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da DGS, avaliação do grau do cumprimento do Plano de Atividades da DGS e avaliação de procedimentos de controlo interno instituídos nas várias áreas de gestão da DGS.

Artigo 13.º (Incumprimento)

1 - O incumprimento das disposições constantes do presente Código é suscetível de constituir responsabilidade disciplinar punível nos termos legais, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil ou criminal a que houver lugar.

2 - As sanções disciplinares e as sanções criminais a que alude o n.º 2 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, constam em anexo a este Código do qual faz parte integrante.

Artigo 14.º (Publicidade e Produção de Efeitos)

O presente Código é divulgado por todos os colaboradores da DGS e publicado no seu sítio eletrónico, produzindo efeitos a partir de 17 de junho de 2024.

ANEXOS

Anexo (a que se refere o n.º 2 do artigo 13.º do Código de Conduta
Ética)

Infrações e sanções

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 setor 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 setor público ou cooperativo é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

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

Artigo 242.º (Denúncia Obrigatória)

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

- a) Para as entidades policiais, quanto a todos os crimes de que tomarem conhecimento;
- b) Para os funcionários, na aceção do artigo 386.º do Código Penal, quanto a crimes de que tomarem conhecimento no exercício das suas funções e por causa delas.

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

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

Artigo 256.º (Falsificação ou contrafação de documento)

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

- a) Fabricar ou elaborar documento falso, ou qualquer dos componentes destinados a corporizá-lo;
- b) Falsificar ou alterar documento ou qualquer dos componentes que o integram;
- c) Abusar da assinatura de outra pessoa para falsificar ou contrafazer documento;
- d) Fizer constar falsamente de documento ou de qualquer dos seus componentes facto juridicamente relevante;
- e) Usar documento a que se referem as alíneas anteriores; ou

f) Por qualquer meio, facultar ou detiver documento falsificado ou contrafeito é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

2 - A tentativa é punível.

3 - Se os factos referidos no n.º 1 disserem respeito a documento autêntico ou com igual força, a testamento cerrado, a vale do correio, a letra de câmbio, a cheque ou a outro documento comercial transmissível por endosso, ou a qualquer outro título de crédito não compreendido no artigo 267.º, o agente é punido com pena de prisão de seis meses a cinco anos ou com pena de multa de 60 a 600 dias.

4 - Se os factos referidos nos n.os 1 e 3 forem praticados por funcionário, no exercício das suas funções, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

Artigo 257.º (Falsificação praticada por funcionário)

O funcionário que, no exercício das suas funções:

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

b) Intercalar ato ou documento em protocolo, registo ou livro oficial, sem cumprir as formalidades legais;

com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.

Artigo 258.º (Falsificação Técnica)

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

a) Fabricar notação técnica falsa;

b) Falsificar ou alterar notação técnica;

c) Fizer constar falsamente de notação técnica facto juridicamente relevante; ou

d) Fizer uso de notação técnica a que se referem as alíneas anteriores, falsificada por outra pessoa é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

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

3 - A tentativa é punível.

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

Artigo 259.º (Danificação ou subtração de documento e notação técnica)

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

2 - A tentativa é punível.

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

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

Artigo 335.º (Tráfico de Influência)

1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido:

a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;

b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.

2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior:

a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;

b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

3 - A tentativa é punível.

4 - É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.

Artigo 363.º (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 372.º (Recebimento ou oferta indevidos de vantagem)

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

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

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

Artigo 373.º (Corrupção Passiva)

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

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

Artigo 374.º (Corrupção Ativa)

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

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

3 - A tentativa é punível.

Artigo 374.º-A (Agravação)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7 - O funcionário titular de alto cargo público que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a

funcionário, a funcionário que seja titular de alto cargo público ou a titular de cargo político, ou a terceiro com o conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, é punido com pena de 2 a 8 anos se o fim for o indicado no n.º 1 artigo 373.º e com pena de 2 a 5 anos se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º

8 - São considerados titulares de alto cargo público:

- a) Gestores públicos e membros de órgão de administração de sociedade anónima de capitais públicos, que exerçam funções executivas;
- b) Titulares de órgão de gestão de empresa participada pelo Estado, quando designados por este;
- c) Membros de órgãos de gestão das empresas que integram os setores empresarial regional ou local;
- d) Membros de órgãos diretivos dos institutos públicos;
- e) Membros do conselho de administração de entidade administrativa independente;
- f) Titulares de cargos de direção superior do 1.º grau e do 2.º grau e equiparados, e dirigentes máximos dos serviços das câmaras municipais e dos serviços municipalizados, quando existam.

Artigo 374.º-B (Dispensa ou Atenuação de Pena)

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

- a) No n.º 1 do artigo 373.º, não tenha praticado o ato ou omissão contrários aos deveres do cargo para o qual solicitou ou aceitou a vantagem e restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;
- b) No n.º 1 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 373.º, restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;
- c) No n.º 1 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro antes da prática do ato ou da omissão contrários aos deveres do cargo;
- d) No n.º 2 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro.

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

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

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

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

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

Artigo 375.º (Peculato)

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

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

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

Artigo 376.º (Peculato de Uso)

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

2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Artigo 377.º (Participação Económica em Negócio)

1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até cinco anos.

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

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

Artigo 379.º (Concussão)

1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento,

multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 381.º (Recusa de Cooperação)

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

Artigo 382.º (Abuso de Poder)

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

Artigo 383.º (Violação de Segredo por Funcionário)

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

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

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

Artigo 385.º (Abandono de Funções)

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

Artigo 386.º (Conceito de Funcionário)

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

- a) O empregado público civil e o militar;
- b) quem Desempenhe cargo público em virtude de vínculo especial;
- c) quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tiver sido chamado a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional;

d) os juizes do Tribunal Constitucional, os juizes do Tribunal de Contas, os magistrados judiciais, os magistrados do Ministério Público, o Procurador-Geral da República, o Provedor de Justiça, os membros do Conselho Superior da Magistratura, os membros do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais e os membros do Conselho Superior do Ministério Público;

e) O árbitro, o jurado, o perito, o técnico que auxilie o tribunal em inspeção judicial, o tradutor, o intérprete e o mediador;

f) O notário;

g) quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, desempenhar ou participar no desempenho de função pública administrativa ou exercer funções de autoridade em pessoa coletiva de utilidade pública, incluindo as instituições particulares de solidariedade social; e

h) quem desempenhe ou participe no desempenho de funções públicas em associação pública.

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

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

a) Os magistrados, funcionários, agentes e equiparados de organizações de direito internacional público, independentemente da nacionalidade e residência;

b) Os funcionários nacionais de outros Estados;

c) Todos os que exerçam funções idênticas às descritas no n.º 1 no âmbito de qualquer organização internacional de direito público de que Portugal seja membro;

d) os magistrados e funcionários de tribunais internacionais, desde que Portugal tenha declarado aceitar a competência desses tribunais;

e) Todos os que exerçam funções no âmbito de procedimentos de resolução extrajudicial de conflitos, independentemente da nacionalidade e residência;

f) Os jurados e árbitros nacionais de outros Estados.

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

Código do Procedimento Administrativo

Artigo 69.º (Casos de Impedimento)

1 - Salvo o disposto no n.º 2, os titulares de órgãos da Administração Pública e os respetivos agentes, bem como quaisquer outras entidades que, independentemente da sua natureza, se encontrem no exercício de poderes públicos, 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.

2 - Excluem-se do disposto no número anterior:

- a) As intervenções que se traduzam em atos de mero expediente, designadamente atos certificativos;
- b) A emissão de parecer, na qualidade de membro do órgão colegial competente para a decisão final, quando tal formalidade seja requerida pelas normas aplicáveis;
- c) A pronúncia do autor do ato recorrido, nos termos do n.º 2 do artigo 195.º

3 - Sob pena das sanções cominadas pelos n.ºs 1 e 3 do artigo 76.º, não pode haver lugar, no âmbito do procedimento administrativo, à prestação de serviços de consultoria, ou outros, a favor do responsável pela respetiva direção ou de quaisquer sujeitos públicos da relação jurídica procedimental, por parte de entidades relativamente às quais se verifique qualquer das situações previstas no n.º 1, ou que hajam prestado serviços, há menos de três anos, a qualquer dos sujeitos privados participantes na relação jurídica procedimental.

4 - As entidades prestadoras de serviços no âmbito de um procedimento devem juntar uma declaração de que se não encontram abrangidas pela previsão do número anterior.

5 - Sempre que a situação de incompatibilidade prevista no n.º 3 ocorrer já após o início do procedimento, deve a entidade prestadora de serviços comunicar desde logo o facto ao responsável pela direção do procedimento e cessar toda a sua atividade relacionada com o mesmo.

Artigo 76.º (Sanções)

1 - São anuláveis nos termos gerais os atos ou contratos em que tenham intervindo titulares de órgãos ou agentes impedidos ou em cuja preparação tenha ocorrido prestação de serviços à Administração Pública em violação do disposto nos n.ºs 3 a 5 do artigo 69.º

2 - A omissão do dever de comunicação a que alude o n.º 1 do artigo 70.º constitui falta grave para efeitos disciplinares.

3 - A prestação de serviços em violação do disposto nos n.ºs 3 a 5 do artigo 69.º constitui o prestador no dever de indemnizar a Administração Pública e terceiros de boa-fé pelos danos resultantes da anulação do ato ou contrato.

4 - A falta ou decisão negativa sobre a dedução da suspeição não prejudica a invocação da anulabilidade dos atos praticados ou dos contratos celebrados, quando do conjunto das circunstâncias do caso concreto resulte a razoabilidade de dúvida séria sobre a imparcialidade da atuação do órgão, revelada na direção do procedimento, na prática de atos preparatórios relevantes para o sentido da decisão ou na própria tomada da decisão.

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)

Artigo 21.º (Acumulação com outras Funções Públicas)

1 - O exercício de funções públicas pode ser acumulado com outras funções públicas não remuneradas, desde que a acumulação revista manifesto interesse público.

2 - O exercício de funções públicas pode ser acumulado com outras funções públicas remuneradas, desde que a acumulação revista manifesto interesse público e apenas nos seguintes casos:

- a) Participação em comissões ou grupos de trabalho;
- b) Participação em conselhos consultivos e em comissões de fiscalização ou outros órgãos colegiais de fiscalização ou controlo de dinheiros públicos;
- c) Atividades docentes ou de investigação de duração não superior à fixada em despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da educação e que, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho, não se sobreponha em mais de um quarto ao horário inerente à função principal;
- d) Realização de conferências, palestras, ações de formação de curta duração e outras atividades de idêntica natureza.

Artigo 22.º (Acumulação com Funções ou Atividades Privadas)

1 - O exercício de funções públicas não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas, exercidas em regime de trabalho autónomo ou subordinado, com ou sem remuneração, concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas.

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

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

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

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

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

Artigo 24.º (Proibições Específicas)

1 - Os trabalhadores não podem prestar a terceiros, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de projetos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou serviços colocados sob sua direta influência.

2 - Os trabalhadores não podem beneficiar, pessoal e indevidamente, de atos ou tomar parte em contratos em cujo processo de formação intervenham órgãos ou unidades orgânicas colocadas sob sua direta influência.

3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, consideram-se colocados sob direta influência do trabalhador os órgãos ou serviços que:

- a) Se encontrem, sujeitos ao seu poder de direção, superintendência ou tutela;
- b) Exerçam poderes por ele delegados ou subdelegados;
- c) Tenham sido por ele constituídos, ou relativamente a cujo titular tenha intervindo como representante do empregador público, para o fim específico de intervir nos procedimentos em causa;
- d) Sejam integrados, no todo ou em parte, por trabalhadores por ele designados;
- e) Cujo titular ou trabalhadores neles integrados tenham, há menos de um ano, sido beneficiados por qualquer vantagem remuneratória, ou obtido menção relativa à avaliação do seu desempenho, em cujo procedimento ele tenha tido intervenção;
- f) Com ele colaborem, em situação de paridade hierárquica, no âmbito do mesmo órgão ou serviço.

4 - Para efeitos das proibições constantes dos n.ºs 1 e 2, é equiparado ao trabalhador:

- a) O seu cônjuge, não separado de pessoas e bens, ascendentes e descendentes em qualquer grau, colaterais até ao segundo grau e pessoa que com ele viva em união de facto;
- b) A sociedade em cujo capital o trabalhador detenha, direta ou indiretamente, por si mesmo ou conjuntamente com as pessoas referidas na alínea anterior, uma participação não inferior a 10 /prct.

5 - A violação dos deveres referidos nos n.ºs 1 e 2 constitui infração disciplinar grave.

6 - Para efeitos do disposto no Código do Procedimento Administrativo, os trabalhadores devem comunicar ao respetivo superior hierárquico, antes de tomadas as decisões, praticados os atos ou celebrados os contratos referidos nos n.ºs 1 e 2, a existência das situações referidas no n.º 4.

7 - É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 51.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de novembro, na redação atual.

Artigo 73.º (Deveres do Trabalhador)

1 - O trabalhador está sujeito aos deveres previstos na presente lei, noutros diplomas legais e regulamentos e no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que lhe seja aplicável.

2 - São deveres gerais dos trabalhadores:

- a) O dever de prossecução do interesse público;
- b) O dever de isenção;

- c) O dever de imparcialidade;
- d) O dever de informação;
- e) O dever de zelo;
- f) O dever de obediência;
- g) O dever de lealdade;
- h) O dever de correção;
- i) O dever de assiduidade;
- j) O dever de pontualidade.

3 - O dever de prossecução do interesse público consiste na sua defesa, no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

4 - O dever de isenção consiste em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce.

5 - O dever de imparcialidade consiste em desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspectiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.

6 - O dever de informação consiste em prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.

7 - O dever de zelo consiste em conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.

8 - O dever de obediência consiste em acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal.

9 - O dever de lealdade consiste em desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço.

10 - O dever de correção consiste em tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos.

11 - Os deveres de assiduidade e de pontualidade consistem em comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas.

12 - O trabalhador tem o dever de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento profissional na atividade em que exerce funções, das quais apenas pode ser dispensado por motivo atendível.

13 - Na situação de requalificação, o trabalhador deve observar os deveres especiais inerentes a essa situação.

Artigo 76.º (Poder Disciplinar)

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

Artigo 177.º (Exclusão da Responsabilidade Disciplinar)

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

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

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

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

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

Artigo 178.º (Prescrição da Infração e do Procedimento Disciplinar)

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

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

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

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

a) Os processos referidos no número anterior tenham sido instaurados nos 30 dias seguintes à suspeita da prática de factos disciplinarmente puníveis;

b) O procedimento disciplinar subsequente tenha sido instaurado nos 30 dias seguintes à receção daqueles processos, para decisão, pela entidade competente;

c) A data da instauração dos processos e procedimento referidos nas alíneas anteriores, não se encontre já prescrito o direito de instaurar procedimento disciplinar.

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

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

Artigo 179.º (Efeitos da Pronúncia e da Condenação em Processo Penal)

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

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

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

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

Artigo 180.º (Escala das Sanções Disciplinares)

1 - As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas pelas infrações que cometam são as seguintes:

- a) Repreensão escrita;
- b) Multa;
- c) Suspensão;
- d) Despedimento disciplinar ou demissão.

2 - Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.

3 - Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar por cada infração, pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num único processo ou pelas infrações apreciadas em processos apensados.

4 - As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador.

Artigo 186.º (Suspensão)

A sanção disciplinar de suspensão é aplicável aos trabalhadores que atuem com grave negligência ou com grave desinteresse pelo cumprimento dos deveres funcionais e àqueles cujos comportamentos atentem gravemente contra a dignidade e o prestígio da função, nomeadamente quando:

- a) Deem informação errada a superior hierárquico;
- b) Compareçam ao serviço em estado de embriaguez ou sob o efeito de estupefacientes ou drogas equiparadas;
- c) Exerçam funções em acumulação, sem autorização ou apesar de não autorizados ou, ainda, quando a autorização tenha sido concedida com base em informações ou elementos, por eles fornecidos, que se revelem falsos ou incompletos;
- d) Demonstrem desconhecimento de normas essenciais reguladoras do serviço, do qual haja resultado prejuízos para o órgão ou serviço ou para terceiros;

- e) Dispensem tratamento de favor a determinada entidade, singular ou coletiva;
- f) Omitam informação que possa ou deva ser prestada ao cidadão ou, com violação da lei em vigor sobre acesso à informação, revelem factos ou documentos relacionados com os procedimentos administrativos, em curso ou concluídos;
- g) Desobedeçam escandalosamente, ou perante o público e em lugar aberto ao mesmo, às ordens superiores;
- h) Prestem falsas declarações sobre justificação de faltas;
- i) Violam os procedimentos da avaliação do desempenho, incluindo a aposição de datas sem correspondência com o momento da prática do ato;
- j) Agridam, injuriem ou desrespeitem gravemente superior hierárquico, colega, subordinado ou terceiro, fora dos locais de serviço, por motivos relacionados com o exercício das funções;
- k) Recebam fundos, cobrem receitas ou recolham verbas de que não prestem contas nos prazos legais;
- l) Violam, com culpa grave ou dolo, o dever de imparcialidade no exercício das funções;
- m) Usem ou permitam que outrem use ou se sirva de quaisquer bens pertencentes aos órgãos ou serviços, cuja posse ou utilização lhes esteja confiada, para fim diferente daquele a que se destinam;
- n) Violam os deveres previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 24.º.

Artigo 187.º (Despedimento Disciplinar ou Demissão)

As sanções de despedimento disciplinar ou de demissão são aplicáveis em caso de infração que inviabilize a manutenção do vínculo de emprego público nos termos previstos na presente lei.

Artigo 188.º (Cessação da Comissão de Serviço)

1 - A sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço é aplicável, a título principal, aos titulares de cargos dirigentes e equiparados que:

- a) Não procedam disciplinarmente contra os trabalhadores seus subordinados pelas infrações de que tenham conhecimento;
- b) Não participem criminalmente infração disciplinar de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, que revista carácter penal;
- c) Autorizem, informem favoravelmente ou omitam informação, relativamente à situação jurídico-funcional de trabalhadores, em violação das normas que regulam o vínculo de emprego público;
- d) Violam as normas relativas à celebração de contratos de prestação de serviço.

2 - A sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço é sempre aplicada acessoriamente aos titulares de cargos dirigentes e equiparados por qualquer infração disciplinar punida com sanção disciplinar igual ou superior à de multa.

Recomendação do Conselho da Prevenção da Corrupção de 02/10/2019

«(...)

1. A todas as entidades que celebrem contratos públicos

- a) Reforçar a atuação na identificação, prevenção e gestão de riscos de corrupção e infrações conexas nos contratos públicos, quanto à sua formação e execução, devendo em especial fundamentar a decisão de contratar, a escolha do procedimento, a estimativa do valor do contrato e a escolha do adjudicatário;
- b) Adotar instrumentos de planeamento específicos em matéria de contratação pública (v.g. planos de compras);
- c) Incentivar a existência de recursos humanos com formação adequada para a elaboração e aplicação das peças procedimentais respetivas, em especial do convite a contratar, do programa do concurso e do caderno de encargos;
- d) Assegurar o funcionamento dos mecanismos de controlo de eventuais conflitos de interesses na contratação pública, designadamente os previstos no CCP e no Código do Procedimento Administrativo;
- e) Privilegiar o recurso a procedimentos concorrenciais em detrimento da consulta prévia e do ajuste direto;
- f) Nos casos de recurso à consulta prévia ou ao ajuste direto, adotar procedimentos de controlo interno que assegurem o cumprimento dos limites à formulação de convites às mesmas entidades;
- g) Garantir a transparência dos procedimentos de contratação pública, nomeadamente o cumprimento da obrigação de publicitação no portal da contratação pública;
- h) Assegurar que os gestores dos contratos são possuidores dos conhecimentos técnicos que os capacitem para o acompanhamento permanente da execução dos contratos e para o cabal cumprimento das demais obrigações decorrentes da lei;

2. Aos órgãos de fiscalização, controlo e inspeção do Setor Público que, nas suas ações, incluam a verificação da matéria objeto da presente Recomendação.»

Recomendação do Conselho da Prevenção da Corrupção de 08/01/2020

«(...)

1. Introdução – enquadramento e noção de conflito de interesses

Na linha das noções que têm sido apresentadas pelos principais organismos internacionais, como a ONU, a OCDE e o GRECO (Conselho da Europa), o conflito de interesses no sector público pode ser definido como qualquer situação em que um agente público, por força do exercício das suas funções, ou por causa delas, tenha de tomar decisões ou tenha contacto com procedimentos administrativos de qualquer natureza, que possam afetar, ou que possam estar em causa, interesses particulares seus ou de terceiros e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas. (...)»

Regime Geral da Prevenção da Corrupção

Artigo 20.º (Contraordenações)

1 - 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 (euro) 2000,00 a (euro) 44 891,81, tratando-se de pessoa coletiva ou entidade equiparada;
- b) Até (euro) 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 (euro) 1000,00 a (euro) 25 000,00, tratando-se de pessoa coletiva ou entidade equiparada;
- b) Até (euro) 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.

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 24.º (Suspensão do Processo)

- 1 - Quando a infração constitua irregularidade sanável, não haja um grau de culpa elevado nem condenação anterior por contraordenação da mesma natureza, o procedimento contraordenacional é suspenso, notificando-se o infrator para, dentro do prazo fixado, sanar a irregularidade em que incorreu.
- 2 - Caso a irregularidade seja sanada, o processo é arquivado, não podendo ser reaberto.
- 3 - A falta de sanção no prazo fixado determina o prosseguimento do processo.

Artigo 32.º (Infrações Disciplinares e Cessação da 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.

FORMULÁRIOS



DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE INCOMPATIBILIDADES

(Despacho n.º2156-B/2014, de 10 de fevereiro de 2014)

Os dados recolhidos são processados automaticamente e destinam-se à gestão dos processos relativos ao 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 carácter 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. O seu preenchimento é obrigatório. Os titulares dos dados podem aceder à informação que lhes respeite e solicitar por escrito, junto de estabelecimento, serviço ou organismo, no qual a comissão, o grupo de trabalho ou o júri funciona, a sua atualização e correção. Os dados recolhidos são publicados na página eletrónica do estabelecimento, serviço ou organismo, no qual a comissão, o grupo de trabalho ou o júri funciona, devendo ser atualizadas no início de cada ano civil e conservadas na página eletrónica da entidade durante o período de funcionamento da comissão, do grupo de trabalho ou do júri.

1. Identificação da pessoa que se encontra abrangida pelo objeto do Decreto-lei n.º14/2014, de 22 de janeiro (artigo 1.º)

Nome: I _____
Bilhete de Identidade/Cartão de Cidadão: I _____

2. Identificação da situação que se encontra inserida no âmbito do Decreto-lei n.º14/2014, de 22 de janeiro (artigo 2.º)

Identificação da situação:
I _____

Identificação do Estabelecimento, serviço ou organismo onde se verifica a situação:
I _____

Identificação da situação (Início/Fim):
I _____

3. Observações

I _____

1

Figura 1 - Declaração de Inexistência de Incompatibilidades (1/2)

4. Declaração

Declaro não estar abrangido pelas incompatibilidades previstas no artigo 3º do Decreto-lei nº14/2014, de 22 de janeiro.

I Não exerço funções remuneradas, regular ou ocasionalmente, em empresas produtoras, distribuidoras ou vendedoras de medicamentos ou dispositivos médicos.

Entende-se por exercício de funções em tais empresas a prossecução direta de atribuições conforme o objeto social ou a atividade económica da respetiva entidade. Não se considera exercício de funções em tais empresas a preleção em palestras ou conferências organizadas pelas mesmas, nem a participação em ensaios clínicos ou estudos científicos no âmbito da respetiva atividade.

I Não sou proprietário nem detenho interesses na propriedade de empresas produtoras, distribuidoras ou vendedoras de medicamentos ou dispositivos médicos.

Entende-se por propriedade e detenção de interesses na propriedade de tais empresas a titularidade de quaisquer participações sociais ou de quaisquer interesses com expressão pecuniária, acessíveis ou resultantes do respetivo objeto social ou atividade económica de forma direta ou por interposta pessoa.

I Não sou membro de órgão social de sociedade científica, associação ou empresa privada, as quais tenham recebido financiamento de empresa produtora, distribuidora ou vendedora de medicamentos ou dispositivos médicos, em média, por cada ano, num período de tempo considerado até cinco anos anteriores, num valor total superior a 50 000 EUR.

Entende-se como membro de órgão social o que se encontrar em efetividade de funções, com mandato não suspenso. Não se entende em efetividade de funções o membro de órgão social que tenha expressamente renunciado ao cargo e notificado formalmente em conformidade a sociedade ou associação que integra. Não estão abrangidas as situações relativas a associações públicas profissionais.

Entende-se como financiamento toda a captação de recursos que origine fluxo financeiro, de bens ou vantagens com expressão pecuniária, que não seja, formal e expressamente, por via de contratualização ou meio equivalente, dirigida à realização dos fins próprios da sociedade, associação ou empresa, para investigação, ensaios clínicos, estudos científicos, nomeadamente epidemiológicos.

(O aqui declarado não prejudica a aplicação do regime de incompatibilidades, impedimentos e inibições previsto nas disposições reguladoras de conflitos de interesses resultantes do exercício de funções públicas, nomeadamente quanto a garantias de imparcialidade previstas na Lei 12-A/2008 de 27 de fevereiro e no código do Procedimento Administrativo, bem como, quando aplicável, não prejudica a declaração de interesses dos profissionais de saúde, exigida em situações específicas de apreciação casuística e o cumprimento das obrigações de transparência e publicidade previstas no estatuto do Medicamento, aprovado pelo DL 1746/2006, de 30 de agosto, na versão atual)

_____, _____ de _____ de _____

(Assinatura)

Figura 2 - Declaração de Inexistência de Incompatibilidades (2/2)

ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES PÚBLICAS COM OUTRAS FUNÇÕES PÚBLICAS

Artigos 21º e 23º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho

1 - Identificação

Exmº Senhor Diretor-Geral da Saúde

Nome

NIF Bihete de Identidade / Cartão do Cidadão

E-mail Telefone / Telemóvel

Morada

Código Postal

2 - Situação profissional na Direção-Geral da Saúde

Unidade Orgânica

Serviço / Programa

Situação Profissional

Grupo de Pessoal

Horário praticado na DGS

3 - Situação relativa à atividade a acumular

Entidade Pública onde pretende acumular funções

Local do exercício da função Nº de Horas semanais a acumular

(Indique o horário a praticar na entidade onde pretende acumular)

2ª Feira		3ª Feira		4ª Feira		5ª Feira		6ª Feira	
das	às	das	às	das	às	das	às	das	às
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Se o horário for variável indique-o:

Remuneração a auferir (quando exista) Natureza do Trabalho Autônomo Subordinado

A atividade a acumular enquadra-se na seguinte alínea do nº 2 do artº 21º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho:

- a) Participação em comissões ou grupos de trabalho;
- b) Participação em conselhos consultivos e em comissões de fiscalização ou outros órgãos colegiais de fiscalização ou controlo de dinheiros públicos;
- c) Atividades docentes ou de investigação de duração 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 inerente à função principal;
- d) Realização de conferências, palestras, ações de formação de curta duração e outras atividades de idêntica natureza.

Conteúdo do trabalho a desenvolver:

Razões pelas quais entende que a acumulação é de manifesto interesse público:

Figura 3 - Declaração de Acumulação de Funções Públicas com outras Funções Públicas (1/2)

Razões pelas quais entende que na acumulação não existe conflito com as funções públicas que exerce:

Razões por que entende que não existe conflito com as funções desempenhadas na DGS:

Declaro, sob compromisso de honra, que não existe qualquer impedimento previsto no artº 69º do CPA e que cessarei de imediato a atividade a acumular no caso de ocorrência superveniente ou conflito de interesses.

Procedi à leitura das normas constantes dos Artºs 19º a 24º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho



O (A) Requerente

Lisboa, em ____ de ____ de 201__

Parecer do Dirigente da Unidade Orgânica onde exerce Funções

Concordo com a autorização de acumulação

Não concordo com a autorização de acumulação

Fundamentação do Parecer (preencher obrigatoriamente no caso da Não concordância com a autorização de acumulação)

O Dirigente da Unidade Orgânica

____/____/____

Parecer da Divisão de Apoio à Gestão

Confirmo os dados profissionais constantes do ponto 2

A atividade a acumular está de acordo com o n.º 1 do art.º 21.º da LGTFP

(atividade não remunerada)

A atividade a acumular está de acordo com o n.º 2 do art.º 21.º da LGTFP, (atividade remunerada) nomeadamente:

a) Comissões... b) Conselhos Consultivos... c) Atividades Docentes... d) Conferências, Palestras... Formação..

Serviço de Pessoal,

A Chefe de Divisão de Apoio à Gestão,

____/____/____

____/____/____

Despacho

Deferido

Indeferido

Fundamentação em caso de Despacho de Indeferimento

Diretora-Geral da Saúde

Lisboa, em ____/____/201__

Figura 4 - Declaração de Acumulação de Funções Públicas com outras Funções Públicas (2/2)

Referências bibliográficas

Mecanismo Nacional Anticorrupção. "Os instrumentos do Regime Geral de Prevenção da Corrupção". Guia n.º 1/2023 Setembro.

Disponível em: URL. [guia-n1-2023.pdf \(mec-anticorruptao.pt\)](https://www.mec-anticorruptao.pt/guia-n1-2023.pdf)



Alameda D. Afonso Henriques, 45

1049-005 Lisboa – Portugal

Tel.: +351 218 430 500

Fax: +351 218 430 530