

# CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DO INSTITUTO NACIONAL PARA A REABILITAÇÃO, I.P.

**7 de novembro  
2025**

**2.ª revisão**

## ÍNDICE

Preâmbulo .....	5
Artigo 1º – Objeto.....	6
Artigo 2º – Âmbito .....	6
Artigo 3º – Objetivos.....	6
Artigo 4º – Princípios gerais .....	6
Artigo 5.º – Princípio do respeito pelos direitos humanos .....	9
Artigo 6.º – Princípio da não discriminação.....	9
Artigo 8.º – Garantias de acessibilidade .....	9
Artigo 9.º – Sigilo profissional .....	9
Artigo 10.º – Proteção de dados pessoais .....	10
Artigo 11.º - Teletrabalho.....	10
Artigo 12.º - Corrupção e infrações conexas.....	11
Artigo 12.º - A – Comunicação de ilegalidades e proteção do denunciante .....	
Artigo 13.º - Ofertas e outros benefícios .....	11
Artigo 13.º - A - Convites e outros benefícios .....	
Artigo 14.º – Conflito de interesses.....	13
Artigo 15.º – Diligência, eficiência e responsabilidade.....	14
Artigo 16.º – Acumulação de funções .....	14
Artigo 17.º – Proibição do Assédio .....	14
Artigo 18.º – Representação junto de outras entidades .....	15
Artigo 19.º – Relações com os cidadãos .....	15
Artigo 20.º – Relações com a comunicação social.....	15
Artigo 21.º – Responsabilidade e sustentabilidade ambiental .....	15
Artigo 22.º – Segurança e saúde no trabalho .....	15
Artigo 23.º - Divulgação.....	16
Artigo 24.º – Incumprimento .....	16
Artigo 25.º – Interpretação, integração e revisão do código .....	16

## 2.ª revisão

O Código de Ética e Conduta do Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. entrou em vigor no dia 7 de junho de 2020, visando estabelecer os princípios éticos e as normas de conduta dos trabalhadores do INR, I.P. e garantir uma atuação imparcial, responsável e transparente.

Desde a sua entrada em vigor, impuseram-se de forma evidente os desafios criados pelo Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), um programa nacional de investimento e reformas que, na sua Componente 3 – Respostas Sociais, tem como objetivos o reforço, adaptação, requalificação e inovação nas respostas sociais dirigidas a pessoas com deficiência.

No âmbito do PRR, o INR, I.P. e a Estrutura de Missão Recuperar Portugal assinaram dois contratos de financiamento para a realização de investimentos, assumindo o INR, I.P. a qualidade de beneficiário intermediário nos mesmos.

A assunção dessa qualidade implica o compromisso e o cumprimento com uma série de obrigações constantes da legislação comunitária e nacional, com vista a assegurar uma boa aplicação dos fundos financeiros.

Correspondendo a estas preocupações, e a diversa legislação nacional entretanto produzida na matéria, o Código de Ética e Conduta do INR, I.P., foi revisto no sentido de fazer refletir medidas adequadas à prevenção e correção, em especial, de situações de fraude, corrupção e conflito de interesses.

Destacam-se, em especial, a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o regime geral de proteção do denunciante de infrações e o o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e aprova, em anexo, o Regime Geral de Prevenção da Corrupção, o qual contempla medidas gerais e específicas destinadas ao cumprimento dos seus objetivos.

Entre essas medidas salienta-se a prevista no artigo 7.º, que prevê a elaboração de códigos de conduta por parte das entidades abrangidas por este regime jurídico.

Os códigos de conduta devem estabelecer o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes; as sanções disciplinares aplicáveis, na

hipótese do seu incumprimento, e as sanções penais aplicáveis a atos de corrupção e infrações conexas.

Outra das medidas previstas como forma de garantir a isenção e imparcialidade e evitar situações de favorecimento de interesses prende-se com a subscrição de uma declaração de inexistência de conflitos de interesses por parte dos membros dos órgãos de administração, dirigentes e trabalhadores das entidades públicas abrangidas pelo Regime Geral da Prevenção da Corrupção, quando participem em procedimentos administrativos de determinada natureza. O modelo dessa declaração foi aprovado pela Portaria n.º 184/2024/1, de 14 de agosto, encontrando-se a obrigatoriedade de adoção deste modelo previsto para dois anos após a publicação da Portaria, nos termos e com os fundamentos da Portaria n.º 287-A/2025/1, de 14 de agosto. Sem prejuízo, em sintonia com os objetivos gerais da citada Portaria, o presente Código prevê a adoção de modelos de comunicação da existência ou inexistência de conflitos de interesses a subscrever pelos trabalhadores e dirigentes do instituto, consoante os casos, até à entrada em vigor dos modelos de declarações em causa.

Face ao exposto, justifica-se a revisão e adequação do Código de Ética e Conduta do INR, I.P. às obrigações legais decorrentes dos diplomas supra, com o intuito de aprofundar e reforçar os objetivos éticos e deontológicos iniciais deste documento e, simultaneamente, torná-lo num instrumento prático e atual, norteador da atuação dos/as trabalhadores/as do INR, I.P. perante as novas realidades com que o instituto ora se confronta.

## **CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA**

### **INSTITUTO NACIONAL PARA A REABILITAÇÃO, I.P. (INR, I.P.)**

#### **Preâmbulo**

O Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P., abreviadamente designado por INR, I.P., é um instituto público, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e património próprio. O Instituto prossegue atribuições do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, sob superintendência e tutela da Secretária de Estado da Ação Social e da Inclusão, tendo por missão assegurar o planeamento, execução e coordenação das políticas nacionais destinadas a promover os direitos das pessoas com deficiência.

O decurso do tempo e a legislação entretanto publicada em matérias como a proteção de dados pessoais, a prevenção do risco de fraude e corrupção e o combate ao assédio no trabalho, justificam uma revisão do Código de Conduta do INR, I.P. atualmente vigente.

Ao abrigo do previsto nas alíneas j) e l), do n.º 1, do artigo 7.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atualizada, o presente Código de Ética e Conduta visa fixar os princípios éticos e as normas de conduta que devem reger as relações internas, bem como as relações estabelecidas com outras entidades, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras e com os cidadãos em geral.

O previsto neste código não dispensa a leitura e deve ser interpretado em conjunto com outra legislação, nomeadamente os Estatutos do INR, I.P. e demais regulamentos internos, o Estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Central, Regional e Local do Estado, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o Código do Trabalho, o Código do Procedimento Administrativo e a Constituição da República Portuguesa

Neste sentido, pretende-se que este seja um documento norteador de um compromisso individual e coletivo para todos/as os/as trabalhadores/as, na prossecução do interesse público e do plasmado na missão deste instituto, que se traduz na garantia de igualdade de oportunidades, no combate à discriminação e à valorização das pessoas com deficiência, numa perspetiva de promoção dos seus direitos fundamentais.

## **Capítulo I**

### **Objeto, âmbito e objetivos**

#### **Artigo 1º – Objeto**

O presente Código de Ética e de Conduta, doravante designado apenas como Código, estabelece as normas de ética e conduta para o adequado desempenho de funções públicas dos/as trabalhadores/as do Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (INR, I.P.), nas suas relações internas e externas, ajudando a consolidar a sua missão, visão e consequente imagem institucional em termos de melhoria contínua, deontologia, responsabilidade, independência e rigor.

#### **Artigo 2º – Âmbito**

1 - O presente Código aplica-se a todas as pessoas que exerçam funções no INR, I.P., independentemente do vínculo e do posicionamento hierárquico ou funcional que ocupem, doravante designados/as apenas por trabalhadores/as.

2 - A aplicação do presente Código de Ética e de Conduta não impede nem dispensa a aplicação de outras regras de conduta ou deontológicas aplicáveis a determinadas funções, atividades ou grupos profissionais.

#### **Artigo 3º – Objetivos**

O Código visa:

- a) Garantir uma gestão transparente, responsável e criteriosa;
- b) Formalizar os valores e princípios de atuação;
- c) Contribuir para a promoção de uma cultura organizacional de acordo com os valores e princípios adotados.

## **Capítulo II**

### **Princípios gerais**

#### **Artigo 4º – Princípios gerais**

1 - Os/as trabalhadores/as devem pautar a sua conduta segundo os princípios éticos da Administração Pública, a Lei de Bases e a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência.

2 – São princípios gerais:

- a) o princípio da legalidade;
- b) o princípio do serviço público;
- c) o princípio da justiça e da imparcialidade;
- d) o princípio da igualdade;
- e) o princípio da proporcionalidade;
- f) o princípio da colaboração e da boa-fé;
- g) o princípio da informação e qualidade;
- h) o princípio da lealdade;
- i) o princípio da integridade;
- j) o princípio da competência e responsabilidade;
- k) o princípio da independência;
- l) o princípio da confidencialidade.

3 – O princípio da legalidade consiste em atuar em conformidade com os princípios constitucionais, a lei e o direito.

4 – O princípio do serviço público consiste em estar ao serviço exclusivo dos cidadãos, promovendo a boa administração e a melhoria contínua dos serviços, em detrimento de interesses individuais ou de grupo.

5 – Os princípios da justiça e da imparcialidade preceituam que todos/as os/as trabalhadores/as do INR, I.P. devem tratar de forma justa, independente e objetiva os cidadãos e entidades no exercício de funções, não se deixando influenciar por qualquer interesse individual ou pressão externa e abstendo-se de participar em procedimentos que possam comprometer a sua isenção.

6 – O princípio da igualdade consiste em atuar com equidistância relativamente aos interesses com que os/as trabalhadores/as do INR, I.P. sejam confrontados, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.

7 – O princípio da proporcionalidade preceitua que os/as trabalhadores/as do INR, I.P. devem atuar de forma adequada e razoável face aos objetivos e atribuições que prosseguem.

8 – Os princípios da colaboração e da boa-fé prescrevem que, no seu relacionamento com os particulares e entidades, os/as trabalhadores/as do INR, I.P. devem assumir uma postura de cooperação, diligência e transparência, prestando todas as informações

e esclarecimentos de que estes careçam, assim como apoiando e estimuladas as suas iniciativas e sugestões.

9 – Os princípios da informação e da qualidade dispõem que os/as trabalhadores/as do INR, I.P. devem prestar informações ou esclarecimentos aos particulares e entidades de forma simples, clara, rigorosa e completa, respeitando a legislação em vigor sobre o acesso à informação administrativa e à proteção de dados pessoais.

10 – O princípio da lealdade determina que os/as trabalhadores/as do INR, I.P. devem desempenhar as suas funções de forma cooperante e com total subordinação ao interesse público e atribuições do INR, I.P., respeitando a hierarquia definida.

11 – O princípio da integridade preceitua que os/as trabalhadores/as do INR, I.P. devem atuar com retidão e honestidade no exercício das suas funções, evitando situações que possam envolver conflitos de interesses ou dar azo a dúvidas sobre a sua imparcialidade, de forma a garantir a confiança e credibilidade na atividade desenvolvida pelo INR, I.P.

12 – O princípio da competência e responsabilidade prescreve que os/as trabalhadores/as do INR, I.P. devem desempenhar as suas funções com profissionalismo, zelo e diligência, numa perspetiva de aperfeiçoamento contínuo e melhoria da qualidade do trabalho prestado.

13 – O princípio da independência determina que todas as apreciações e decisões dos/as trabalhadores/as do INR, I.P. são tomadas de forma legal e objetiva, não sendo influenciadas por quaisquer interesses ilegítimos ou pressões externas, não retirando os mesmos quaisquer vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiros, das funções que exercem.

14 – O princípio da confidencialidade significa que os/as trabalhadores/as do INR, I.P., no exercício das suas funções, devem garantir a confidencialidade da informação relativa a todos os processos e pessoas envolvidas.

15 – A conduta dos/as trabalhadores/as do INR, I.P. encontra-se também sujeita aos seguintes princípios:

- a) Princípio do respeito pelos direitos humanos;
- b) Princípio da não discriminação;
- c) Princípio da diversidade e igualdade de oportunidades



### **Artigo 5.º – Princípio do respeito pelos direitos humanos**

Os/as trabalhadores/as do INR, I.P. respeitam e protegem a dignidade inerente a todas as pessoas e promovem os direitos humanos, designadamente os direitos das pessoas com deficiência.

### **Artigo 6.º – Princípio da não discriminação**

1 - Os/as trabalhadores/as do INR, I.P. respeitam o princípio da igualdade e combatem todas as formas de discriminação baseada no sexo, identidade de género, orientação sexual, origem racial e étnica, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação ou qualquer outro fator discriminatório.

2 - Os/as trabalhadores/as do INR, I.P. devem comunicar superiormente todas as condutas discriminatórias de que tenham conhecimento no exercício das suas funções profissionais.

### **Artigo 7.º – Princípio da diversidade e da igualdade de oportunidades**

Os/as trabalhadores/as do INR, I.P. reconhecem e valorizam as diferenças individuais, as características, as competências e contributos de cada pessoa para o local de trabalho, assumindo um compromisso de respeito e promoção da diversidade e igualdade de oportunidades para todos.

## **Capítulo III**

### **Normas de conduta**

#### **Artigo 8.º – Garantias de acessibilidade**

1 - O INR, I.P. compromete-se a promover um ambiente acessível, no que diz respeito ao espaço físico, acesso à informação e comunicação, incluindo os sistemas de emergência.

2 – Os/as trabalhadores/as do INR, I.P. devem respeitar e pugnar pelo cumprimento das regras de acessibilidade, nomeadamente, promover a circulação da informação em formato acessível.

#### **Artigo 9.º – Sigilo profissional**

1 – Os/as trabalhadores/as do INR, I.P., devem guardar sigilo sobre a informação a que têm acesso no exercício das suas funções ou por causa delas, independentemente da natureza do suporte físico dessa informação.

2 – O dever de sigilo profissional dos/as trabalhadores/as do INR, I.P. mantém-se durante a suspensão ou após a cessação do exercício de funções, exceto se essa informação já tiver sido tornada pública.

3 - Está excluída desta obrigação a prestação de informações sem carácter de confidencialidade, necessárias ao correto desempenho de funções.

4 - Durante o exercício de funções, ou após a sua suspensão ou cessação, os/as trabalhadores/as não podem disponibilizar nem utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente, as informações a que têm ou tenham tido acesso, no exercício de funções ou por causa delas.

### **Artigo 10.º – Proteção de dados pessoais**

1 – Os/as trabalhadores/as do INR, I.P. devem respeitar as disposições legais e regulamentares aplicáveis em matéria de proteção de dados pessoais.

2 – Qualquer tratamento de dados pessoais deve ter na sua base um fundamento legal de licitude.

3– Nos casos de transmissão de dados pessoais a terceiros, deve existir uma declaração de consentimento expressa e escrita por parte do titular dos dados a autorizar esse tratamento.

4 – Em caso de dúvida sobre algum tratamento de dados pessoais ou suspeita de violação de dados pessoais, deve ser contactado o encarregado de proteção de dados do INR, I.P., através do endereço de correio eletrónico: [inr-protecao.dados@inr.mtsss.pt](mailto:inr-protecao.dados@inr.mtsss.pt).

### **Artigo 11.º - Teletrabalho**

Nas situações em que os/as trabalhadores/as do INR, I.P. exerçam funções em regime de teletrabalho, deve ser respeitada e salvaguardada a sua privacidade, bem como a da sua família.

### **Artigo 12.º - Corrupção e infrações conexas**

1 – Os crimes de corrupção e as infrações conexas previstas no Código Penal, e melhor descritos no **Anexo VI** ao presente Código, são os seguintes: abuso de confiança (artigo 205.º); apropriação ilegítima (artigo 234.º); administração danosa (artigo 235.º); falsificação ou contrafação de documento (artigos 256.º e 257.º); tráfico de influência (artigo 335.º); recebimento ou oferta indevidos de vantagem (artigo 372.º); corrupção passiva (artigo 373.º); corrupção ativa (artigo 374.º); peculato (artigo 375.º); peculato de uso (artigo 376.º); participação económica em negócio (artigo 377.º); concussão (artigo 379.º); recusa de cooperação (artigo 379.º); abuso de poder (artigo 382.º); violação de segredo por funcionário (artigo 383.º) e abandono de funções (artigo 385.º).

2 – A prática de atos de corrupção e infrações conexas é punido com pena de prisão ou de multa, nos termos do Código Penal, conforme **Anexo VI** ao presente Código.

3 - Todos/as os/as trabalhadores/as do INR, I.P. devem conhecer e agir de acordo com o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas do INR, I.P.

### **Artigo 12.º - A – Comunicação de ilegalidades e proteção do denunciante**

1 – Os/as trabalhadores/as do INR, I.P., sempre que tomem conhecimento ou tenham fundadas suspeitas da ocorrência de quaisquer ilegalidades, como corrupção e infrações conexas, ou outras práticas lesivas do interesse público, devem comunicar a situação.

2 – As comunicações devem, preferencialmente, ser efetuadas através dos canais de denúncia interna ou externa, disponíveis no sítio de internet do INR, I.P.

2 – O/a trabalhador/a que, de boa-fé e com fundamento sério, comunicar a realização de atividades ilícitas não poderá, por esse facto, ser prejudicado a qualquer título, gozando de um regime legal específico de proteção para o denunciante.

### **Artigo 13.º - Ofertas e outros benefícios**

1 – Os/as trabalhadores/as do INR, I.P. não devem solicitar ou aceitar, para si próprios ou em nome de outrem, qualquer tipo de bens, ofertas, gratificações ou outros benefícios, por parte de terceiros, pessoas singulares ou coletivas, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, que visem ou possam influenciar o seu trabalho ou ainda que possam ser interpretados como uma forma de influência, condicionando a independência e a imparcialidade exigíveis ao exercício das suas funções.

2 – Para efeitos do n.º 1, entende-se que existe um condicionamento da independência e imparcialidade exigíveis ao exercício das funções dos/das trabalhadores/as do INR,

IP. quando haja aceitação de bens ou outros benefícios de valor estimado igual ou superior a € 150,00 (cento e cinquenta euros).

3 – Este valor é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.

4 – As ofertas de bens materiais ou de serviços de valor estimado superior a € 150,00 (cento e cinquenta euros), recebidas no âmbito do exercício de cargo ou função, são obrigatoriamente comunicadas e apresentadas ao Conselho Diretivo, que definirá o seu destino final, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 16.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

5 – Toda e qualquer oferta dirigida ao INR, I.P., independentemente do seu valor e do destino final que lhe for atribuído, deve ser registada e apresentada à Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de acordo com o modelo constante no **Anexo I** ao presente Código.

### **Artigo 13.º - A - Convites e outros benefícios**

1 – Os/as trabalhadores/as do INR, I.P. devem abster-se de aceitar convites de terceiros, pessoas singulares ou coletivas, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, para assistência a eventos institucionais, sociais, desportivos ou culturais, de acesso pago ou com custos de deslocação ou estadia associados, que visem ou possam influenciar o seu trabalho ou ainda que possam ser interpretados como uma forma de influência, condicionando a independência e a imparcialidade exigíveis ao exercício das suas funções.

2 – Para efeitos do n.º 1, entende-se que existe um condicionamento da independência e imparcialidade exigíveis ao exercício das funções dos/das trabalhadores/as do INR, IP. quando haja aceitação de convites ou outros benefícios de valor estimado igual ou superior a € 150,00 (cento e cinquenta euros).

3 – Podem ser aceites convites dirigidos aos membros do órgão diretivo do INR, I.P. para eventos oficiais de entidades públicas nacionais ou estrangeiras, cuja presença seja considerada de relevante interesse público, de acordo com o n.º 5 do artigo 16.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

4 – No caso de convites de entidades privadas, podem ser aceites convites até ao valor máximo estimado de € 150,00 (cento e cinquenta euros), desde que estes sejam compatíveis com a natureza institucional ou com relevância da representação própria do cargo, que configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes, em conformidade com o n.º 6 do artigo 16.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

5 - Não está sujeita a dever de registo a aceitação de ofertas, de transporte ou alojamento ocorra no contexto das relações pessoais ou familiares, nos termos do n.º 7 do artigo 16.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

#### **Artigo 14.º – Conflito de interesses**

1 – Os/as trabalhadores/as do INR, I.P. devem tratar de forma isenta e imparcial todos os assuntos que lhes sejam confiados.

2 - Considera-se conflito de interesses qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão do/a trabalhador/a do INR, I.P., nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo (**Anexo VII**).

3 – Os trabalhadores do INR, I.P. devem respeitar as normas sobre garantias de imparcialidade previstas no artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (**Anexo VII**).

4 – Sempre que exista uma situação de conflitos de interesses, atual ou potencial, devem ser adotados os procedimentos previstos nos artigos 70.º a 75.º do Código do Procedimento Administrativo (**Anexo VII**), ficando as/os trabalhadores/as do INR, I.P. obrigados a informar dessa situação o superior hierárquico, o presidente do órgão colegial (no caso de júri de procedimento) ou, na sua ausência, o responsável pelo cumprimento normativo, nos termos do modelo que consubstancia o **Anexo II** ao presente Código, e suspenderem as funções no procedimento ou trabalho para o qual foram designados, salvo determinação em contrário.

5 – O superior hierárquico ou o presidente do órgão colegial devem decidir o incidente suscitado e, no caso de procedência, substituir o/a trabalhador/a.

6 - No caso de órgãos colegiais, se não tiverem sido designados suplentes ou não puderem ser, o órgão colegial funciona sem o membro em causa.

7 – Os/as trabalhadores/as do INR, I.P. devem informar a sua situação em matéria de conflitos de interesse, sempre que legalmente justificado, através do preenchimento e assinatura das declarações de inexistência de conflitos de interesse que consubstanciam os **Anexos III e IV** ao presente Código, nos processos/ações/investimentos/contratos em que intervenham.

### **Artigo 15.º – Diligência, eficiência e responsabilidade**

- 1 - Os/as trabalhadores/as do INR, I.P., devem agir de forma leal e solidária, promovendo a partilha de informação e o trabalho em equipa e a cooperação entre unidades orgânicas, de forma a otimizar os recursos humanos, técnicos e materiais.
- 2 - Os/as trabalhadores/as do INR, I.P. comprometem-se com a cultura da desburocratização para a efetiva agilização de processos.
- 3 - Os/as trabalhadores/as do INR, I.P. deverão zelar pela proteção e conservação dos recursos físicos, tecnológicos e financeiros e património do INR, I.P.
- 4 – Os/as trabalhadores/as do INR, I.P. deverão utilizar de forma responsável e diligente os serviços, equipamentos e instalações da instituição, não os utilizando, direta ou indiretamente, em seu proveito pessoal ou de terceiros nem permitindo a sua utilização abusiva por terceiros.
- 5 – Os/as trabalhadores/as do INR, I.P. devem utilizar os recursos disponíveis de forma eficiente e racional, procurando minimizar os custos e maximizar os resultados e a qualidade do trabalho.

### **Artigo 16.º – Acumulação de funções**

- 1 - A acumulação de funções públicas ou de funções públicas com funções privadas deve respeitar o previsto na legislação em vigor, nomeadamente na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro.
- 2 – Os/as trabalhadores/as que pretendam a acumulação de funções públicas no INR, I.P. com outras funções públicas ou funções privadas devem adotar os procedimentos e preencher a minuta de requerimento que consubstancia o **Anexo V** e se encontra disponível na intranet do INR, I.P.

### **Artigo 17.º – Proibição do Assédio**

- 1 – Os/as trabalhadores/as do INR, I.P. devem respeitar-se mutuamente, evitando comportamentos indesejados ou constrangedores, passíveis de afetar a dignidade de outros/as trabalhadores/as ou de criar um ambiente hostil ou intimidativo.
- 2 – Qualquer comportamento que possa ser considerado assédio, sob qualquer uma das suas formas, deve ser comunicado superiormente para os devidos efeitos legais, nomeadamente para participação à Inspeção-Geral de Finanças.
- 3 - Essa comunicação superior pode ser efetuada pelo/a trabalhador/a que entende ser vítima de assédio no trabalho ou por qualquer outro/a trabalhador/a que tenha conhecimento de factos suscetíveis de configurarem assédio laboral, contra trabalhadores/as do INR, I.P. ou praticados por trabalhadores/as do INR, I.P..

### **Artigo 18.º – Representação junto de outras entidades**

- 1 - Os contactos institucionais com outras entidades, nacionais ou internacionais, deverão pautar-se pelas orientações definidas pelas/os dirigentes do Instituto.
- 2 - No exercício das suas funções e atividades, os/as trabalhadores/as do INR, I.P., não representam, nem podem representar o INR, I.P., exceto se previamente autorizados superiormente.

### **Artigo 19.º – Relações com os cidadãos**

Os/as trabalhadores/as do INR, I.P. nas suas relações com os cidadãos, devem prestar as informações e os esclarecimentos necessários com clareza, correção e privacidade.

### **Artigo 20.º – Relações com a comunicação social**

- 1 – Sem prejuízo da legislação em vigor sobre acesso a documentos administrativos, em todas as matérias relacionadas com a atividade do INR, I.P., só é permitido aos/às trabalhadores/as conceder entrevistas ou fornecer informações que não estejam ao dispor do público em geral, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, através da ECE – Equipa de Comunicação e Eventos e sob orientação do Conselho Diretivo.
- 2 - Estão excluídos do número anterior as informações fornecidas a terceiros no âmbito de serviço de atendimento ao público, em que da outra parte não haja sido identificado como membro da comunicação social.

### **Artigo 21.º – Responsabilidade e sustentabilidade ambiental**

Os/as trabalhadores/as do INR, I.P. comprometem-se a cumprir a regra dos 3 R - Reduzir, Reutilizar e Reciclar e a contribuir para a sustentabilidade ambiental do país, evitando desperdícios energéticos, aumento de resíduos e do consumo de materiais e consumíveis, assim como impactos ambientais desnecessários.

### **Artigo 22.º – Segurança e saúde no trabalho**

- 1 – Os/as dirigentes devem adotar todas as medidas indispensáveis à proteção da saúde e segurança dos/as trabalhadores/as, em cumprimento das normas legais aplicáveis.
- 2 – Os/as trabalhadores/as não devem adotar comportamentos suscetíveis de comprometer a sua saúde e dos demais ou a segurança da organização.
- 3 – Qualquer situação suscetível de comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos do INR, I.P. deve ser comunicada superiormente.

4 – Os/as trabalhadores/as devem conhecer e agir em conformidade com os planos de prevenção e emergência internos do INR, I.P., bem como acatar eventuais recomendações emanadas de entidades oficiais que sejam divulgadas para esse efeito.

## **Capítulo IV**

### **Disposições Finais**

#### **Artigo 23.º - Divulgação**

1 - O INR, I.P. publicita o presente Código, em formato acessível, a todos/as os/as trabalhadores/as através da intranet e na sua página oficial na Internet, no prazo de 10 dias a contar da sua implementação e revisões.

2 – O presente Código é comunicado ao membro do Governo responsável pela superintendência ou tutela, para conhecimento, e aos serviços de inspeção da respetiva área governativa, bem como ao Mecanismo Nacional Anticorrupção, no prazo de 10 dias a contar da sua implementação e revisões.

#### **Artigo 24.º – Incumprimento**

1 – A violação do previsto no presente Código pode constituir infração disciplinar, sem prejuízo das consequências de natureza penal, civil ou de outra natureza que daí possam advir.

2 – As sanções disciplinares previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas pelas infrações disciplinares cometidas são as seguintes: repreensão escrita; multa; suspensão; despedimento disciplinar ou demissão. Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.

3 - Por cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, particularmente no âmbito do sistema de controlo interno, nos termos previstos na lei.

4 – O relatório referido no número anterior é comunicado ao membro do Governo responsável pela superintendência ou tutela, para conhecimento, e aos serviços de inspeção da respetiva área governativa, bem como ao Mecanismo Nacional Anticorrupção, no prazo de 10 dias após a sua elaboração.

#### **Artigo 25.º – Interpretação, integração e revisão do código**

1 - Tendo em vista o cumprimento do disposto no presente Código, poderão os/as trabalhadores/as colocar as dúvidas e pedir os esclarecimentos que considerem



necessários, por escrito, relativamente a qualquer matéria nele prevista, as quais serão decididas por despacho do dirigente máximo do INR, I.P.

2 - Este Código deve ser revisto de três em três anos e sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica do INR, I.P. que o justifique.

3 – Os/as trabalhadores/as do INR, I.P. podem apresentar propostas de alteração ao Código, que contribuam para o aprofundamento dos seus objetivos.

### **Artigo 26.º – Vigência**

O Código entra em vigor no dia 7 de julho de 2020.

## ANEXOS

### ANEXO I

#### DECLARAÇÃO DE OFERTAS

Identificação do aceitante da oferta (nome, cargo/categoria e unidade orgânica do INR, I.P.)

---

Identificação da entidade /pessoa ofertante:

---

Descrição da oferta e contexto em que ocorreu:

---

Valor (quando não for possível indicar o valor real, indicar um valor estimado, em euros):

---

Data de receção da oferta:

\_\_\_\_\_(Local), \_\_\_\_de \_\_\_\_\_de \_\_\_\_\_(Data)

---

(Assinatura do aceitante)

**Anexo II**  
**DECLARAÇÃO DA EXISTÊNCIA DE CONFLITOS DE INTERESSES**

**Identificação do procedimento/projeto/processo:**

Exmo/a Senhor/a  
(identificação do superior hierárquico)  
Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.

\_\_\_\_\_ (nome), a  
exercer funções na \_\_\_\_\_(Unidade Orgânica) do Instituto Nacional  
para a Reabilitação, I.P, declara para os devidos efeitos que, em virtude de

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(concretizar as circunstâncias ) se encontra condicionado/a por uma eventual situação  
de conflito de interesses, pelo que, tendo em conta o previsto no Código de Ética e de  
Conduta do INR, I.P., bem como nas demais disposições legais aplicáveis, não poderá  
participar no referido processo/procedimento/projeto.

\_\_\_\_\_(Local), \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_(Data)

Assinatura

\_\_\_\_\_

### ANEXO III

#### DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES <sup>1</sup>

Identificação do Processo/Ação/Investimento/Contrato

Eu, abaixo assinado(a) \_\_\_\_\_ nascido(a) a \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_, presentemente a desempenhar funções de \_\_\_\_\_ na \_\_\_\_\_, no Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P., declaro, sob compromisso de honra, que não me encontro em qualquer situação de conflito de interesses relativamente ao processo/ação/investimento/contrato acima identificado e à(s) entidade(s) nele(a) envolvidos(as), que coloque em causa a isenção, imparcialidade, independência e justiça da sua conduta, ou que possa causar dúvidas sobre a sua conduta.

Nesse âmbito, sem prejuízo de outras situações legalmente previstas, declaro que não me encontro, designadamente, numa das situações a seguir indicadas:

- i. Ter exercido a qualquer título, funções na(s) entidade(s) envolvida(s) nos últimos três anos;
- ii. Ter prestado à(s) entidade(s) envolvidas, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços que possam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos/serviços/pessoas colocados sob sua direta influência<sup>2</sup> no âmbito do processo/ação/investimento/contrato;
- iii. Ter participado em processo de decisão da(s) entidade(s) envolvida(s), ou prestado aconselhamento, que tenham repercussão no processo/ação/investimento/contrato, ou na matéria abordada no seu âmbito;
- iv. Ter pessoa familiar ou pessoa próxima que interveio em ato abrangido no processo/ação/investimento/contrato;
- v. Ter intervindo em ato abrangido no processo/ação/investimento/contrato, pessoalmente, através de mandatário ou como mandatário; Ter pessoa familiar<sup>3</sup> ou pessoa próxima<sup>4</sup> a

<sup>1</sup> Os dados pessoais aqui recolhidos são tratados ao abrigo do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD). Os dados pessoais tratados pela Recuperar Portugal destinam-se, no estritamente necessário, ao cumprimento da missão e das suas atribuições legais, cumprindo com o dever de sigilo e mantendo esses dados em condições de segurança durante o período necessário à prossecução da finalidade de tratamento e enquanto durar o prazo de conservação dos mesmos. A Recuperar Portugal poderá utilizar os dados pessoais recolhidos para efeitos de consulta à Base de Dados ARACHNE, a fim de identificar, com base num conjunto de indicadores de risco, os projetos, os beneficiários, os contratos e os contratantes suscetíveis de acarretar riscos de fraude, conflitos de interesses, duplo financiamento ou irregularidades. Pode solicitar, a todo o tempo, o acesso, retificação/atualização, eliminação, limitação ou portabilidade dos seus dados pessoais, podendo também opor-se ao seu tratamento, retirando o seu consentimento, mediante pedido escrito dirigido à Estrutura de Missão Recuperar Portugal.

<sup>2</sup> Nota: Consideram-se colocados sob direta influência do trabalhador, os órgãos ou serviços que: a) Estejam sujeitos ao seu poder de direção, superintendência ou tutela; b) Exercam poderes por ele delegados ou subdelegados; c) Tenham sido por ele instituídos, ou relativamente a cujo titular tenha intervindo como representante do empregador público, para o fim específico de intervir nos procedimentos em causa; d) Sejam integrados, no todo ou em parte, por trabalhadores por ele designados; e) Cujo titular ou trabalhadores neles integrados tenham, há menos de um ano, sido beneficiados por qualquer vantagem remuneratória, ou obtido menção relativa à avaliação do seu desempenho, em cujo procedimento ele tenha tido intervenção; f) Com ele colaborem, em situação de paridade hierárquica, no âmbito do mesmo órgão ou serviço.



**PRR**  
Plano de Recuperação  
e Resiliência



REPÚBLICA  
PORTUGUESA



Financiado pela  
União Europeia  
NextGenerationEU

<sup>3</sup> Considera-se familiar o conjugue não separado de pessoa e bens ou pessoa que com ele viva em união de facto, parente ou afim em linha reta ou até ao 3.º grau da linha colateral.

<sup>4</sup> Considera-se pessoa próxima qualquer tutelado ou maior acompanhado por si, pessoa de quem seja representante, gestor de negócios ou mandatário, bem como pessoa ligada ao declarante por laços suficientemente fortes em termos de poder interferir no seu juízo profissional.

exercer funções, ou que tenha exercido funções durante o período objeto do processo/ação/investimento/contrato, nos corpos gerentes ou na gestão financeira da(s) entidade(s) envolvida(s) ou ainda noutra posição que possa ser relevante para o processo/ação/investimento/contrato;

- vi. Ter interesse pessoal, financeiro<sup>5</sup>, partidário ou religioso ou outro relacionado com o processo/ação/investimento/contrato, seja esse interesse seu, de pessoa de quem seja representante ou gestor de negócios, ou de pessoa familiar ou de pessoa próxima;
- vii. Ter envolvimento ou ter pessoa familiar ou pessoa próxima envolvida em convite de emprego ou processo de recrutamento para a(s) entidade(s) envolvida(s);
- viii. Ter o responsável da(s) entidade(s) envolvida(s) feito participação disciplinar ou intentado ação judicial contra si ou contra seu familiar ou pessoa próxima;
- ix. Ter ele próprio ou o seu conjugue ou equiparado, parente ou afim em linha reta<sup>6</sup>, crédito ou débito litigiosos com a(s) entidade(s) envolvidas ou com responsável pela mesma;
- x. Haver intimidade ou inimizade entre si ou seu conjugue ou equiparado e o responsável da(s) entidade(s) envolvida(s), que o impeça de intervir no processo/ação/investimento/contrato de forma isenta, imparcial, independente e justa.

O(a) signatário(a) mais declara assumir, sob compromisso de honra, que, no caso de ocorrência superveniente de conflito de interesses, ou de essa ocorrência vir a ser do seu conhecimento, informará de imediato o seu superior hierárquico desse facto, antes de tomadas decisões, ou praticados atos ou celebrados contratos.

Nome do(a) colaborador(a)	
Cargo/Função e Categoria	

É aplicável à conduta do(a) colaborador(a) signatário(a), com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 69.º a 76.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual

Lisboa, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_

\_\_\_\_\_

<sup>5</sup> Incluindo, designadamente, quando detenha uma participação em capital da(s) entidade(s), direta ou indiretamente, por si mesmo ou conjuntamente com familiar ou pessoa próxima.

<sup>6</sup> Consideram-se o seu conjugue não separado de pessoa e bens ou pessoa que com ele viva em união de facto, e ascendentes e descendentes em qualquer grau, colaterais até ao segundo grau.

Assinatura

---



Financiado pela  
União Europeia  
NextGenerationEU

#### Anexo IV

### DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITOS DE INTERESSES - INR

Identificação do procedimento:

\_\_\_\_\_ (nome), a desempenhar funções na \_\_\_\_\_ (indicar unidade orgânica) do Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. , declara, sob compromisso de honra, que, na presente data, relativamente ao procedimento supra referenciado, não se encontra numa situação de conflito de interesses, isto é, em situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo e do artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Mais declara, sob compromisso de honra, que se, no decurso do presente procedimento, vier a encontrar-se, ou previr razoavelmente vir a encontrar-se, numa situação de conflito de interesses, comunicará a situação, nos termos do disposto no Código de Ética e Conduta do INR, I.P. e demais disposições legais aplicáveis.

\_\_\_\_\_(Local), \_\_\_\_de \_\_\_\_\_de \_\_\_\_\_(Data)

Assinatura

\_\_\_\_\_

## ANEXO V

### REQUERIMENTO DE ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

Exmo/a Senhor/a  
Presidente do Conselho Diretivo do  
Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.

\_\_\_\_\_(nome completo), \_\_\_\_\_(categoria), a exercer funções na  
\_\_\_\_\_(unidade orgânica) do Instituto Nacional para a Reabilitação, I. P.,  
ao abrigo do disposto no artigo n.º \_\_\_\_ (21.º – outras funções públicas / 22.º – funções  
atividades privadas) da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, solicita que lhe seja concedida  
autorização para, em regime de acumulação, desenvolver a atividade e/ou a função  
descrita a seguir.

De acordo com o exigido no artigo nº 23 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o(a)  
requerente declara que:

a) O local de exercício da atividade a acumular é  
\_\_\_\_\_;

b) O horário a praticar é o seguinte: \_\_\_\_\_

c) A remuneração a auferir é \_\_\_\_\_(€);

d) O trabalho a prestar será exercido com carácter \_\_\_\_\_ (autónomo ou  
subordinado), sendo a descrição sumária do seu conteúdo a seguinte:

---

---

---

---

---

---

---

(identificar especificamente e concretamente as funções);

e) Não existe conflito entre as funções privadas e as funções públicas a desempenhar,  
com os seguintes fundamentos (quando aplicável): \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---



---

f) Existe manifesto interesse público na acumulação das funções públicas exercidas com as funções públicas a exercer, pelos seguintes motivos (quando aplicável):

---

---

---

g) Assume o compromisso de cessação imediata de atividade em acumulação no caso da ocorrência superveniente de conflito.

Pede deferimento.

(Local), \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_ (Data)

\_\_\_\_ (Assinatura)

## **ANEXO VI**

### **Código Penal (Decreto-Lei n.º 48/95, de 14 de março, na redação conferida pela Lei n.º 26/2025, de 19 de março)**

#### **Artigo 205.º - Abuso de confiança**

- 1 - Quem ilegítimamente se apropriar de coisa móvel ou animal que lhe tenha sido entregue por título não translativo da propriedade é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.
- 2 - A tentativa é punível.
- 3 – O procedimento criminal depende de queixa.
- 4 - Se a coisa ou o animal referidos no n.º 1 forem:
  - a) De valor elevado, o agente é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias;
  - b) De valor consideravelmente elevado, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.
- 5 - Se o agente tiver recebido a coisa ou o animal em depósito imposto por lei em razão de ofício, emprego ou profissão, ou na qualidade de tutor, curador ou depositário judicial, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.

#### **Artigo 234.º - Apropriação ilegítima**

- 1 - Quem, por força do cargo que desempenha, detiver a administração, gerência ou simples capacidade de dispor de bens do sector público ou cooperativo, e por qualquer forma deles se apropriar ilegítimamente ou permitir intencionalmente que outra pessoa ilegítimamente se aproprie, é punido com a pena que ao respectivo crime corresponder agravada de um terço nos seus limites mínimo e máximo.
- 2 - A tentativa é punível.

#### **Artigo 235.º - Administração danosa**

- 1 - Quem, infringindo intencionalmente normas de controlo ou regras económicas de uma gestão racional, provocar dano patrimonial importante em unidade económica do sector público ou cooperativo é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.
- 2 - A punição não tem lugar se o dano se verificar contra a expectativa fundada do agente.

### **Artigo 256.º - Falsificação ou contrafação de documento**

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

- a) Fabricar ou elaborar documento falso, ou qualquer dos componentes destinados a corporizá-lo;
  - b) Falsificar ou alterar documento ou qualquer dos componentes que o integram;
  - c) Abusar da assinatura de outra pessoa para falsificar ou contrafazer documento;
  - d) Fizer constar falsamente de documento ou de qualquer dos seus componentes facto juridicamente relevante;
  - e) Usar documento a que se referem as alíneas anteriores; ou
  - f) Por qualquer meio, facultar ou detiver documento falsificado ou contrafeito;
- é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

2 - A tentativa é punível.

3 - Se os factos referidos no n.º 1 disserem respeito a documento autêntico ou com igual força, a testamento cerrado, a vale do correio, a letra de câmbio, a cheque ou a outro documento comercial transmissível por endosso, ou a qualquer outro título de crédito não compreendido no artigo 267.º, o agente é punido com pena de prisão de 6 meses a 5 anos ou com pena de multa de 60 a 600 dias.

4 - Se os factos referidos nos n.os 1 e 3 forem praticados por funcionário, no exercício das suas funções, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.

### **Artigo 257.º - Falsificação praticada por funcionário**

O funcionário que, no exercício das suas funções:

- a) Omitir em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar; ou
- b) Intercalar acto ou documento em protocolo, registo ou livro oficial, sem cumprir as 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 335.º - Tráfico de influência**

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

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

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

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

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

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

3 - A tentativa é punível.

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

#### **Artigo 372.º - Recebimento ou oferta indevidos de vantagem**

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

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

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

#### **Artigo 373.º - Corrupção passiva**

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

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

### **Artigo 374.º - Corrupção 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 respectivo agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo.
- 2 - Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor consideravelmente elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respectivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.
- 3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, é correspondentemente aplicável o disposto nas alíneas a) e b) do artigo 202.º
- 4 - Sem prejuízo do disposto no artigo 11.º, quando o agente actue nos termos do artigo 12.º é punido com a pena aplicável ao crime respectivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.
- 5 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o funcionário que seja titular de alto cargo público é punido:
  - a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 372.º;
  - b) Com pena de prisão de 2 a 8 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 373.º;
  - c) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 2 do artigo 373.º
- 6 - Sem prejuízo do disposto nos n.os 1 a 4, caso o funcionário seja titular de alto cargo público, o agente é punido:
  - a) Com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 372.º;
  - b) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, nas situações previstas no n.º 1 do artigo 374.º;ou

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

7 - O funcionário titular de alto cargo público que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, a funcionário que seja titular de alto cargo público ou a titular de cargo político, ou a terceiro com o conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, é punido com pena de 2 a 8 anos se o fim for o indicado no n.º 1 artigo 373.º e com pena de 2 a 5 anos se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º

8 - São considerados titulares de alto cargo público:

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

### **Artigo 374.º-B**

#### **Dispensa ou atenuação de pena**

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

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

vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro.

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

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

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

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

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

#### **Artigo 375.º - Peculato**

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

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

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

#### **Artigo 376.º - Peculato de uso**

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

2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der

a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

### **Artigo 377.º - Participação económica em negócio**

1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.

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

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

### **Artigo 377.º-A - Atenuação especial da pena**

Nos crimes de peculato e participação económica em negócio, a pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos.

### **Artigo 379.º - Concussão**

1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

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



couber por força de outra disposição legal.

### **Artigo 381.º - Recusa de cooperação**

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

### **Artigo 382.º - Abuso de poder**

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

### **Artigo 383.º - Violação de segredo por funcionário**

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

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

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

### **Artigo 385.º - Abandono de funções**

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

### **Artigo 386.º**

#### **Conceito de funcionário**

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

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

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

3 - São ainda equiparados ao funcionário, para efeitos do disposto nos artigos 335.º e 372.º a 375.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.

## **ANEXO VII**

**Código do Procedimento Administrativo (aprovado pela Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 11/2023, de 10 de fevereiro)**

### **Secção III Das garantias de imparcialidade 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 70.º**

### **Arguição e declaração do impedimento**

- 1 - Quando se verifique causa de impedimento em relação a qualquer titular de órgão ou agente da Administração Pública, deve o mesmo comunicar desde logo o facto ao respetivo superior hierárquico ou ao presidente do órgão colegial, consoante os casos.
- 2 - Quando a causa de impedimento incidir sobre outras entidades que, sem a natureza daquelas a quem se refere o n.º 1, se encontrem no exercício de poderes públicos, devem as mesmas comunicar desde logo o facto a quem tenha o poder de proceder à respetiva substituição.
- 3 - Até ser proferida a decisão definitiva ou praticado o ato, qualquer interessado pode requerer a declaração do impedimento, especificando as circunstâncias de facto que constituam a sua causa.
- 4 - Compete ao superior hierárquico ou ao presidente do órgão colegial conhecer da existência do impedimento e declará-lo, ouvindo, se considerar necessário, o titular do órgão ou agente.
- 5 - Tratando-se do impedimento do presidente do órgão colegial, a decisão do incidente compete ao próprio órgão, sem intervenção do presidente.
- 6 - O disposto nos n.os 3 a 5 aplica-se, com as necessárias adaptações, às situações referidas no n.º 2.

## **Artigo 71.º**

### **Efeitos da arguição do impedimento**

- 1 - O titular do órgão ou agente ou outra qualquer entidade no exercício de poderes públicos devem suspender a sua atividade no procedimento, logo que façam a comunicação a que se refere o n.º 1 do artigo anterior ou tenham conhecimento do requerimento a que se refere o n.º 3 do mesmo preceito, até à decisão do incidente, salvo determinação em contrário de quem tenha o poder de proceder à respetiva substituição.
- 2 - Os impedidos nos termos do artigo 69.º devem tomar todas as medidas que forem inadiáveis em caso de urgência ou de perigo, as quais carecem, todavia, de ratificação pela entidade que os substituir.

## **Artigo 72.º**

### **Efeitos da declaração do impedimento**

- 1 - Declarado o impedimento, é o impedido imediatamente substituído no procedimento pelo respetivo suplente, salvo se houver avocação pelo órgão competente para o efeito.
- 2 - Tratando-se de órgão colegial, se não houver ou não puder ser designado suplente, o órgão funciona sem o membro impedido.

## **Artigo 73.º**

### **Fundamento da escusa e suspeição**

- 1 - 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:
  - 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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.
- 2 - Com fundamento semelhante, pode qualquer interessado na relação jurídica procedimental deduzir suspeição quanto a titulares de órgãos da Administração Pública, respetivos agentes ou outras entidades no exercício de poderes públicos que intervenham no procedimento, ato ou contrato.

#### **Artigo 74.º**

##### **Formulação do pedido**

- 1 - Nos casos previstos no artigo anterior, o pedido deve ser dirigido à entidade competente para dele conhecer, indicando com precisão os factos que o justifiquem.
- 2 - O pedido do titular do órgão ou agente só é formulado por escrito quando assim for determinado pela entidade a quem for dirigido.
- 3 - Quando o pedido seja formulado por interessado na relação jurídica procedimental, é sempre ouvido o titular do órgão ou o agente visado.
- 4 - Os pedidos devem ser formulados logo que haja conhecimento da circunstância que determina a escusa ou a suspeição.

#### **Artigo 75.º**

##### **Decisão sobre a escusa ou suspeição**

- 1 - A competência para decidir da escusa ou suspeição é deferida nos termos referidos nos n.os 4 a 6 do artigo 70.º
- 2 - A decisão deve ser proferida no prazo de oito dias.
- 3 - Sendo reconhecida procedência ao pedido, é observado o disposto nos artigos 71.º e 72.º

#### **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 (aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com a última alteração operada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro)**

**Artigo 24.º**

**Proibições específicas**

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

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

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

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

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

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

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

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

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