



## COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

### DESPACHO N.º I04502-2023-PRE

#### **ASSUNTO:** Código de Conduta da CCDR Alentejo

A CCDR Alentejo, organismo público cujas atribuições se encontram definidas no Decreto-Lei n.º 228/2012, de 25 de outubro, na sua redação atualizada, pauta a sua atividade por um grau elevado de rigor, transparência e responsabilidade no serviço que diariamente presta aos utentes, sejam eles cidadãos ou pessoas coletivas, exigência essa que se revela na conduta e desempenho de todos os profissionais que nela trabalham.

O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção, estabelece igualmente o regime geral de prevenção da corrupção, decorrendo deste regime a obrigatoriedade da adoção de um código de conduta que estabeleça 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.

O teor do Código de Conduta da CCDR Alentejo foi previamente submetido à consideração da Sr.ª Secretária de Estado do Desenvolvimento Regional, que do mesmo tomou conhecimento.

Pelo que ao abrigo do disposto nos artigos 5.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro e no artigo 27.º, n.º 1, alínea a) da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atualizada, determino:

1. É aprovado o Código de Conduta da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, que consta de anexo a este despacho.
2. Em cumprimento do disposto nos artigos 5.º e 7.º do regime geral da prevenção da corrupção, o código de conduta é aplicável a todos os seus dirigentes e trabalhadores.
3. O código de conduta é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da CCDR Alentejo que justifique a sua revisão.

O presente despacho produz efeitos a partir do dia 28 de abril de 2023.

Évora, 27 de abril de 2023

O Presidente

António  
Ceia da Silva



# CÓDIGO DE CONDUTA

## da CCDR Alentejo

## ÍNDICE

ÍNDICE	2
I OBJETO	3
II ÂMBITO DE APLICAÇÃO	3
III PRINCÍPIOS ÉTICOS	4
IV VALORES	5
V DEVERES	5
VI CONFLITO DE INTERESSES	6
VII ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES	6
VIII BOAS PRÁTICAS	6
IX DISPOSIÇÕES FINAIS	8
ANEXOS	
A-1 Incompatibilidades e impedimentos	10
A-2 Sanções disciplinares aplicáveis por incumprimento de regras de conduta	13
A-3 Sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas	18

## CÓDIGO DE CONDUTA

### I OBJETO

A Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo (CCDR Alentejo) é um serviço integrado na administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira, que prossegue as suas atribuições sob a direção da Ministra da Coesão Territorial, em coordenação com o Ministro do Ambiente e da Ação Climática em matérias de ambiente.

Tem como missão assegurar a coordenação e a articulação das diversas políticas sectoriais de âmbito regional, bem como executar as políticas de ambiente, de ordenamento do território e cidades, e apoiar tecnicamente as autarquias locais e as suas associações, ao nível das respetivas áreas geográficas de atuação, bem como executar a política de incentivos do Estado à comunicação social no Alentejo.

A atividade da CCDR Alentejo, enquanto entidade pública cujas atribuições se encontram definidas no Decreto-Lei n.º 228/2012, de 25 de outubro, na sua redação atualizada, exige elevado rigor, transparência e responsabilidade no serviço prestado aos cidadãos e pessoas coletivas seus utentes, exigência essa que se repercute na conduta e desempenho de todos os que nela trabalham.

A importância da adoção do presente código de conduta assume uma perspetiva preventiva, com ele se incentivando os dirigentes e trabalhadores a um compromisso de adesão às regras de conduta no mesmo enunciadas, predominantemente decorrentes do Código do Procedimento Administrativo e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sem prejuízo de se enunciarem os normativos legais e de carácter disciplinar ou criminal que, numa perspetiva sancionatória, se encontram previstos, designadamente na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e no Código Penal, conforme determinado no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção.

O presente Código de Conduta assume-se como um instrumento fundamental para promover a integridade do funcionamento do serviço público prestado pela CCDR Alentejo e o incremento da qualidade do desempenho de todos os seus dirigentes e trabalhadores, pautado por princípios éticos e deontológicos, clarificando-se os comportamentos a adotar na área da transparência e do combate à corrupção.

### II ÂMBITO DE APLICAÇÃO

1. O Código de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores da CCDR Alentejo, incluindo os seus dirigentes, independentemente da modalidade do seu vínculo, das suas funções ou dos cargos que ocupem nas relações com os utentes, com os membros da tutela e com as demais entidades, públicas ou privadas.

2. O presente código estabelece um conjunto de normas que devem reger a conduta dos dirigentes e trabalhadores em complemento e sem prejuízo de outras disposições legais e regulamentares, designadamente o Código do Procedimento Administrativo (CPA), a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), o Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Órgãos da Administração Central, Local e Regional do Estado, o Regime de Acesso à Informação Administrativa e Ambiental e de Reutilização dos Documentos Administrativos e o Regime da Proteção das Pessoas Singulares no que diz respeito ao Tratamento de Dados Pessoais e à livre circulação desses dados.

### III PRINCÍPIOS ÉTICOS

No desempenho das suas funções e tendo em consideração a missão e as atribuições da CCDR Alentejo, os dirigentes e trabalhadores devem agir em respeito pelos valores fundamentais e os princípios da atividade administrativa enunciados, designadamente, na Constituição da República Portuguesa e no Código do Procedimento Administrativo, nomeadamente os princípios da legalidade, da prossecução do interesse público, da justiça e da imparcialidade, da igualdade, da proporcionalidade, da colaboração, da boa-fé, e da responsabilidade.

#### 1. Prossecução do interesse público

Os dirigentes e trabalhadores da CCDR Alentejo encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre, na sua atuação, o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

#### 2. Legalidade

Os dirigentes e trabalhadores devem atuar em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito, devendo cumprir todos os normativos legais e regulamentares aplicáveis à sua atividade, dentro dos limites e para os fins dos poderes que lhe forem atribuídos.

#### 3. Transparência

Na sua conduta, os dirigentes e trabalhadores devem atuar com integridade, honestidade e transparência por forma a manter e reforçar a confiança nos utentes e no público em geral, contribuindo para o eficaz funcionamento, bom nome e boa imagem da CCDR Alentejo.

#### 4. Justiça e imparcialidade

Os dirigentes e trabalhadores devem tratar de forma justa e imparcial todos aqueles que se relacionem com a CCDR Alentejo, atuando com base em critérios coerentes e consistentes, que garantam a idoneidade, equidade e neutralidade na análise dos processos em que são chamados a intervir.

#### 5. Igualdade

Os dirigentes e trabalhadores da CCDR Alentejo não podem beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa ou entidade em razão da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social, ou qualquer outro fator que potencie a ocorrência de uma eventual desigualdade de oportunidade ou tratamento.

## 6. Proporcionalidade

Os dirigentes e trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem adotar comportamentos adequados aos prosseguidos pela CCDR Alentejo e exigir aos cidadãos o estritamente necessário à realização da atividade administrativa, considerada sempre na prossecução do interesse público.

## 7. Colaboração e boa-fé

No exercício da sua atividade, os dirigentes e trabalhadores da CCDRA devem colaborar com os cidadãos e as entidades, promovendo a sua participação na realização da atividade administrativa e a confiança na sua atuação com integridade, zelo, correção e razoabilidade, sem prejuízo do dever de confidencialidade e da proteção dos dados pessoais quando aplicável.

## 8. Responsabilidade

Os dirigentes e trabalhadores são responsáveis pelos atos praticados, devendo exercer a sua atividade, com rigor, transparência e lealdade e elevado profissionalismo.

## IV VALORES

Os dirigentes e trabalhadores devem pautar a sua conduta por valores de integridade, honestidade, humanismo, justiça, honra, dignidade, probidade, solidariedade, lealdade, boa-fé, honestidade, transparência e respeito.

## V DEVERES

No exercício das suas funções, e nos termos estabelecidos pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, os dirigentes e trabalhadores têm os deveres de:

Prossecução do interesse público, que consiste na defesa do interesse público, no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos;

Iscenção, que consiste em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce;

Imparcialidade, que consiste em desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos;

Informação, que consiste em prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada;

Zelo, que 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;

Obediência, que consiste em acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal;

Lealdade, que consiste em desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço;

Correção, que consiste em tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos;

Assiduidade e pontualidade, que consistem em comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas.

## VI CONFLITO DE INTERESSES

Em conformidade com a Recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção, de 8 de janeiro de 2020, em estreita relação com o Plano de Prevenção dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, a CCDR Alentejo promove uma cultura organizacional conducente à inexistência de conflitos de interesses dos seus dirigentes e trabalhadores, adotando medidas de prevenção e gestão de situações, reais, aparentes ou potenciais.

Os dirigentes e trabalhadores da CCDR Alentejo devem abster-se de participar em qualquer situação suscetível de gerar direta ou indiretamente conflitos de interesses efetivos ou potenciais.

Sempre que no exercício da sua atividade os dirigentes e trabalhadores sejam chamados a intervir em processos de decisão que envolvam, direta ou indiretamente, pessoas que estejam ou tenham estado ligadas por laços de parentesco ou afinidade ou entidades públicas ou privadas com as quais colaborem ou tenham colaborado, devem, nos termos dos artigos 69.º, 70.º e 73.º do CPA, declarar-se impedidos ou pedir escusa, mediante comunicação ao superior hierárquico.

Os dirigentes e trabalhadores da CCDR Alentejo com relações familiares não deverão exercer a sua atividade profissional em relação hierárquica e funcional direta, assegurando deste modo, designadamente, a prossecução dos princípios a que se subordina o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública.

## VII ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

As funções públicas são em regra exercidas em regime de exclusividade, podendo os dirigentes e trabalhadores acumular atividades públicas ou privadas, nos termos legalmente estabelecidos e desde que prévia e devidamente autorizadas.

Os dirigentes e trabalhadores da CCDR Alentejo que pretendam a acumulação de funções com outras funções públicas ou funções ou atividades privadas, estão sujeitos às regras previstas na LTFP e devem apresentar requerimento para o efeito.

## VIII BOAS PRÁTICAS

### Nas relações entre trabalhadores

Nas suas relações funcionais, os dirigentes e trabalhadores asseguram o cumprimento das normas aplicáveis em matéria de segurança, saúde e bem-estar no local de trabalho, cumprindo as normas legais e regulamentares sobre a matéria.

Os dirigentes e trabalhadores da CCDR Alentejo estão sujeitos ao sigilo profissional sobre todas as informações, confidenciais ou não, obtidas no desempenho das suas funções, estando-lhes ainda vedada a utilização de tais informações para proveito próprio ou alheio.

Os trabalhadores com funções de dirigentes devem, no âmbito da respetiva unidade orgânica que dirigem, desenvolver e inculcar aos trabalhadores que lhe são afetos uma cultura de respeito, rigor, zelo e transparência, estimulando o diálogo e o espírito de equipa e de colaboração, promover a valorização profissional, salvaguardado o princípio da igualdade de oportunidade e avaliar o desempenho dos mesmos com base no mérito efetivamente demonstrado, valorizando as respetivas carreiras.

#### Nas relações com o exterior

Na relação com a tutela e outros órgãos da Administração Pública, os dirigentes e trabalhadores devem, em respeito pelo princípio de colaboração, prestar a informação solicitada, abstenendo-se de qualquer comportamento que vise ocultar ou dificultar o acesso a informação necessária ao exercício da atividade daquelas entidades.

Salvo casos justificados previstos na legislação, os dirigentes e trabalhadores não devem comprometer-se com posições institucionais sem que estas tenham sido objeto de validação de quem detenha competência, própria ou delegada, na matéria, devendo ainda, quando prestam informações, na sequência de contatos diretos ou imprevistos, formais ou informais, comunicar ao superior hierárquico o teor da informação solicitada, bem como a resposta dada.

Na relação com fornecedores e parceiros, em todos os procedimentos de contratação pública e na execução dos contratos, os dirigentes e trabalhadores com poderes de decisão ou que se encontrem na situação de poder influir na escolha do fornecedor ou do prestador de serviço, devem evitar qualquer situação de conflito de interesses, devendo observar-se o disposto na Recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção, de 2-10-2019.

Na relação com os cidadãos os dirigentes e trabalhadores da CCDR Alentejo devem atuar para com os cidadãos de modo diligente, cordial e cooperante, prestando informações claras e objetivas, dentro dos limites impostos pelas normas do código do procedimento administrativo, da lei de acesso aos documentos administrativos e do regime geral da proteção de dados pessoais.

Na relação com a comunicação social, os dirigentes e trabalhadores da CCDR Alentejo devem abster-se de, por sua iniciativa ou a pedido de qualquer órgão de comunicação social, prestar qualquer esclarecimento ou informação sobre qualquer procedimento administrativo e ou atividade em que tenham sido intervenientes, sem que para isso tenham sido mandatados.

Em cumprimento do dever de lealdade e respeito pela cadeia hierárquica, as informações a prestar aos meios de comunicação social, sob a forma de comunicados, esclarecimentos ou de publicidade, devem revestir carácter informativo e verdadeiro, contribuído para o prestígio e boa reputação da CCDR Alentejo.



Os dirigentes e trabalhadores da CCDR Alentejo não podem disponibilizar, solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceira pessoa, singular ou coletiva, quaisquer ofertas e ou benefícios em virtude do exercício das suas funções, nos termos legalmente previstos, que possam ser consideradas como tentativa de influência na tomada de decisão ou no desempenho da atividade administrativa.

Consideram-se ofertas e ou benefícios as as dádivas, gratificações, recompensas e presentes, constituídos por bens materiais e ou serviços, e quaisquer vantagens, contrapartidas, regalias e ou convites.

Excetua-se dessa interdição as ofertas e ou benefícios entregues ou recebidos como consequência das respetivas funções que se fundamentem numa relação de cortesia ou conforme aos usos, com valor diminuto, bem como os convites dirigidos para eventos oficiais, de entidades nacionais ou estrangeiras, desde que não ponham em causa o cumprimento dos princípios de imparcialidade, integridade e independência na tomada de decisão.

## **IX DISPOSIÇÕES FINAIS**

Em conformidade com o disposto no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, integram o presente Código de Conduta os anexos A1, A2 e A3, através dos quais se procede à identificação de normativos em matéria de:

- Incompatibilidades e impedimentos previstos no Código do Procedimento Administrativo e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Sanções disciplinares que podem ser aplicadas em caso de incumprimentos das regras contidas no Código de Conduta;
- Sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

O presente Código de Conduta, após aprovação, será objeto de publicitação e comunicação às entidades pertinentes conforme o previsto no Decreto-Lei n.º 109-E/2021.

Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 7.º do referido diploma legal, o presente Código será revisto a cada três anos.

CCDR Alentejo, 27 de abril de 2023.

## Anexos

## A-1 Incompatibilidades e impedimentos

### Código do Procedimento Administrativo

#### Incompatibilidades e impedimentos (artigo 19.º)

1. No exercício das suas funções, os dirigentes e trabalhadores em funções públicas estão exclusivamente ao serviço do interesse público, tal como é definido, nos termos da lei, pelos órgãos competentes da Administração.
2. Sem prejuízo de impedimentos previstos na Constituição e noutros diplomas, os dirigentes e trabalhadores com vínculo de emprego público estão sujeitos ao regime de incompatibilidades e impedimentos previsto na presente secção.

### Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas

#### Incompatibilidades com outras funções (artigo 20.º)

As funções públicas são, em regra, exercidas em regime de exclusividade.

#### Garantias de Imparcialidade

#### Acumulação com outras funções públicas (artigo 21.º)

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.

#### Acumulação com Funções ou atividades privadas (artigo 22.º)

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.

#### Proibições Específicas (artigo 24.º)

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) Estejam 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 Código do Procedimento Administrativo.

### Casos de impedimentos de titulares de órgãos e de agentes da Administração Pública (artigo 69.º)

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 tenha interesse, por si, como representante ou como gestor 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, em 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 tenha intervindo no procedimento como perito ou mandatário ou haja 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.

## A-2 Sanções disciplinares aplicáveis por incumprimento de regras de conduta

### Previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

#### Deveres do trabalhador (artigo 73.º)

1. O trabalhador está sujeito aos deveres previstos na presente lei, noutros diplomas legais e regulamentos e no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que lhe seja aplicável.
2. São deveres gerais dos trabalhadores:
  - a. O dever de prossecução do interesse público;
  - b. O dever de isenção;
  - c. O dever de imparcialidade;
  - d. O dever de informação;
  - e. O dever de zelo;
  - f. O dever de obediência;
  - g. O dever de lealdade;
  - h. O dever de correção;
  - i. O dever de assiduidade;
  - j. O dever de pontualidade.
3. O dever de prossecução do interesse público consiste na sua defesa, no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.
4. O dever de isenção consiste em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce.
5. O dever de imparcialidade consiste em desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.
6. O dever de informação consiste em prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.
7. O dever de zelo consiste em conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.
8. O dever de obediência consiste em acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal.
9. O dever de lealdade consiste em desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço.
10. O dever de correção consiste em tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos.
11. Os deveres de assiduidade e de pontualidade consistem em comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas.
12. O trabalhador tem o dever de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento profissional na atividade em que exerce funções, das quais apenas pode ser dispensado por motivo atendível.
13. Na situação de requalificação, o trabalhador deve observar os deveres especiais inerentes a essa situação.

#### Escala das sanções disciplinares (artigo 180.º)

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.

#### Caracterização das sanções disciplinares (artigo 181.º)

1 - A sanção de repreensão escrita consiste em mero reparo pela irregularidade praticada.

2 - A sanção de multa é fixada em quantia certa e não pode exceder o valor correspondente a seis remunerações base diárias por cada infração e um valor total correspondente à remuneração base de 90 dias por ano.

3 - A sanção de suspensão consiste no afastamento completo do trabalhador do órgão ou serviço durante o período da sanção.

4 - A sanção de suspensão varia entre 20 e 90 dias por cada infração, num máximo de 240 dias por ano.

5 - A sanção de despedimento disciplinar consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas, cessando o vínculo de emprego público.

6 - A sanção de demissão consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador nomeado, cessando o vínculo de emprego público.

7 - A sanção de cessação da comissão de serviço consiste na cessação compulsiva do exercício de cargo dirigente ou equiparado.

#### Efeitos das sanções disciplinares (artigo 182.º)

1 - As sanções disciplinares produzem unicamente os efeitos previstos na presente lei.

2 - A sanção de suspensão determina, por tantos dias quantos os da sua duração, o não exercício de funções e a perda das remunerações correspondentes e da contagem do tempo de serviço para antiguidade.

3 - A aplicação da sanção de suspensão não prejudica o direito dos trabalhadores à manutenção, nos termos legais, das prestações do respetivo regime de proteção social.

4 - As sanções de despedimento disciplinar ou de demissão importam a perda de todos os direitos do trabalhador, salvo quanto à reforma por velhice ou à aposentação, nos termos e condições previstos na lei, mas não o impossibilitam de voltar a exercer funções em órgão ou serviço que não exijam as particulares condições de dignidade e confiança que aquelas de que foi despedido ou demitido exigiam.

5 - A sanção de cessação da comissão de serviço implica o termo do exercício do cargo dirigente ou equiparado e a impossibilidade de exercício de qualquer cargo dirigente ou equiparado durante o período de três anos, a contar da data da notificação da decisão.

## Infracções e sanções disciplinares aplicáveis

### Infração disciplinar (artigo 183.º)

Considera-se infração disciplinar o comportamento do trabalhador, por ação ou omissão, ainda que meramente culposo, que viole deveres gerais ou especiais inerentes à função que exerce.

### Repreensão escrita (artigo 184.º)

A sanção disciplinar de repreensão escrita é aplicável a infracções leves de serviço.

### Multa (artigo 185.º)

A sanção disciplinar de multa é aplicável a casos de negligência ou má compreensão dos deveres funcionais, nomeadamente aos trabalhadores que:

- a) Não observem os procedimentos estabelecidos ou cometam erros por negligência, de que não resulte prejuízo relevante para o serviço;
- b) Desobedeçam às ordens dos superiores hierárquicos, sem consequências importantes;
- c) Não usem de correção para com os superiores hierárquicos, subordinados ou colegas ou para com o público;
- d) Pelo defeituoso cumprimento ou desconhecimento das disposições legais e regulamentares ou das ordens superiores, demonstrem falta de zelo pelo serviço;
- e) Não façam as comunicações de impedimentos e suspeições previstas no Código do Procedimento Administrativo.

### Suspensão (artigo 186.º)

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) Violem 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) Violem, 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) Violem os deveres previstos nos n.os 1 e 2 do artigo 24.º (proibição de 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; proibição de 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).

#### Despedimento disciplinar ou demissão (artigo 187.º)

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.

#### Cessaçãõ da comissão de serviço (artigo 188.º)

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 caráter penal;
- c) Autorizem, informem favoravelmente ou omitam informação, relativamente à situação jurídico-funcional de trabalhadores, em violação das normas que regulam o vínculo de emprego público;
- d) Violem 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.

#### Medida das sanções disciplinares (artigo 189.º)

Na aplicação das sanções disciplinares atende-se aos critérios gerais enunciados nos artigos 184.º a 188.º, à natureza, à missão e às atribuições do órgão ou serviço, ao cargo ou categoria do trabalhador, às particulares responsabilidades inerentes à modalidade do seu vínculo de emprego público, ao grau de culpa, à sua personalidade e a todas as circunstâncias em que a infração tenha sido cometida que militem contra ou a favor dele.

#### Circunstâncias dirimentes e atenuantes da responsabilidade disciplinar (artigo 190.º)

1 - São circunstâncias dirimentes da responsabilidade disciplinar:

- a) A coação física;
- b) A privação accidental e involuntária do exercício das faculdades intelectuais no momento da prática da infração;
- c) A legítima defesa, própria ou alheia;
- d) A não exigibilidade de conduta diversa;
- e) O exercício de um direito ou o cumprimento de um dever.

2 - São circunstâncias atenuantes especiais da infração disciplinar:

- a) A prestação de mais de 10 anos de serviço com exemplar comportamento e zelo;
- b) A confissão espontânea da infração;
- c) A prestação de serviços relevantes ao povo português e a atuação com mérito na defesa da liberdade e da democracia;

- d) A provocação;
  - e) O acatamento bem intencionado de ordem ou instrução de superior hierárquico, nos casos em que não fosse devida obediência.
- 3 - Quando existam circunstâncias atenuantes que diminuam substancialmente a culpa do trabalhador, a sanção disciplinar pode ser atenuada, aplicando-se sanção disciplinar inferior.

#### Circunstâncias agravantes especiais da responsabilidade disciplinar (artigo 191.º)

1 - São circunstâncias agravantes especiais da infração disciplinar:

- a) A intenção de, pela conduta seguida, produzir resultados prejudiciais ao órgão ou serviço ou ao interesse geral, independentemente de estes se terem verificado;
- b) A produção efetiva de resultados prejudiciais ao órgão ou serviço ou ao interesse geral, nos casos em que o trabalhador pudesse prever essa consequência como efeito necessário da sua conduta;
- c) A premeditação;
- d) A comparticipação com outros indivíduos para a sua prática;
- e) O facto de ter sido cometida durante o cumprimento de sanção disciplinar ou enquanto decorria o período de suspensão da sanção disciplinar;
- f) A reincidência;
- g) A acumulação de infrações.

2 - A premeditação consiste na intenção de cometimento da infração, pelo menos, 24 horas antes da sua prática.

3 - A reincidência ocorre quando a infração é cometida antes de decorrido um ano sobre o dia em que tenha findado o cumprimento de sanção disciplinar aplicada por virtude de infração anterior.

4 - A acumulação ocorre quando duas ou mais infrações são cometidas na mesma ocasião ou quando uma é cometida antes de ter sido punida a anterior.

## A-3 Sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas

### Previstas no Código Penal

#### Corrupção ativa (artigo 374.º)

Previsão: 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.

Sanção: crime punido com pena de prisão de um a cinco anos; se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias. A tentativa é punível.

#### Corrupção passiva (artigo 373.º)

Previsão: 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.

Sanção: Crime punido com pena de prisão de um a oito anos; se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

### Crimes conexos

#### Abuso de Poder (artigo 382.º)

Previsão: 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.

Sanção: Crime 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.

#### Tráfico de influência (artigo 335.º)

Previsão (n.º 1 do artigo 335.º): 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.

Sanção: Crime punido com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável; crime punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável;

Previsão (n.º 2 do artigo 335.º): 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:

Sanção: Se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável, é punido com pena de prisão

até 3 anos ou com pena de multa; se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias;  
A tentativa é punível.

#### Peculato (artigo 375.º)

Previsão: O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções.

Sanção: Crime punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal; se os valores ou objetos referidos forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa; se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou os objetos referidos, 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.

#### Peculato de uso (artigo 376.º)

Previsão: O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de veículos ou de outras coisas móveis de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções.

Sanção: Crime punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Previsão (n.º 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. Sanção: Crime punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

#### Concussão (artigo 379.º)

Previsão: O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de fato 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.

Sanção: Crime punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal; se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

#### Suborno (artigo 363.º)

Previsão: Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os fatos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos.

Sanção: Crime 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.

#### Participação económica em negócio (artigo 377.º)

Previsão (n.º 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.

Sanção: Crime punido com pena de prisão até 5 anos.

**Previsão (n.º 2):** 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.

**Sanção:** Crime punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

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.

### Infrações conexas:

#### Crimes contra o setor público

##### Apropriação ilegítima de bens públicos (artigo 234.º)

**Previsão:** Quem, por força do cargo que desempenha, detiver a administração, gerência ou simples capacidade de dispor de bens do setor público ou cooperativo, e por qualquer forma deles se apropriar ilegítimamente ou permitir intencionalmente que outra pessoa ilegítimamente se aproprie.

**Sanção:** Crime punido com a pena que ao respectivo crime corresponder agravada de um terço nos seus limites mínimo e máximo.

A tentativa é punível.

##### Administração danosa (artigo 235.º)

**Previsão:** 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.

**Sanção:** Crime punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.

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

##### Violação de segredo por funcionário (artigo 383.º)

**Previsão:** 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.

**Sanção:** Crime punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

**Previsão (n.º2):** Se o funcionário praticar o fato previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado.

**Sanção:** Crime é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

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

##### Falsificação praticada por funcionário (artigo 257.º)

**Previsão:** O funcionário que, no exercício das suas funções omitir em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para

outra pessoa benefício ilegítimo; ou

**Previsão:** O funcionário que, no exercício das suas funções 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.

**Sanção:** Crime punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.

#### Usurpação de funções (artigo 358.º)

**Previsão:** Quem sem para tal estar autorizado, exercer funções ou praticar atos próprios de funcionário, de comando militar ou de força de segurança pública, arrogando-se, expressa ou tacitamente, essa qualidade; ou

**Previsão:** Quem exercer profissão ou praticar ato próprio de uma profissão para a qual a lei exige título ou preenchimento de certas condições, arrogando-se, expressa ou tacitamente, possuí-lo ou preenchê-las, quando o não possui ou não as preenche; ou

**Previsão:** Continuar no exercício de funções públicas, depois de lhe ter sido oficialmente notificada demissão ou suspensão de funções.

**Sanção:** Crime punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

#### Abuso de confiança (artigo 205.º)

**Previsão (n.º 1):** Quem ilegitimamente se apropriar de coisa móvel que lhe tenha sido entregue por título não translativo da propriedade.

**Sanção:** Crime punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

A tentativa é punível.

O procedimento criminal depende de queixa.

**Previsão (n.º 4):** Se a coisa ou o animal referidos no n.º 1 forem de valor elevado.

**Sanção:** Crime punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.

**Previsão (n.º 4):** Se a coisa ou o animal referidos no n.º 1 forem de valor consideravelmente elevado.

**Sanção:** Crime punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.

**Previsão (n.º 5)** Se o agente tiver recebido a coisa em depósito imposto por lei em razão de ofício, emprego ou profissão, ou na qualidade de tutor, curador ou depositário judicial.

**Sanção:** Crime punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.