

MUNICÍPIO DE MÉRTOLA

Edital n.º 311/2025

Sumário: Aprova o Código de Conduta do Município de Mértola.

Código de Conduta – Município de Mértola

Mário José Santos Tomé, Presidente da Câmara Municipal de Mértola,

Torna público, que em reunião ordinária de 5 de fevereiro de 2025, o órgão executivo deliberou aprovar o Código de Conduta do Município de Mértola, e que de acordo com o estabelecido no artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo, se encontra para discussão pública, para recolha de sugestões, pelo prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente edital no *Diário da República*, 2.ª série.

Mais se informa que o presente documento está disponível para consulta dos/as interessados/as junto do Gabinete de Atendimento, na Rua Dr. Afonso Costa, n.º 45 em Mértola ou no sítio do Município em www.cm-mertola.pt.

Poderão os/as interessados/as dirigir as suas sugestões à Câmara Municipal de Mértola, podendo estas ser enviadas por carta registada com aviso de receção para Praça Luís de Camões, 7750-329 Mértola, ou aí entregues pessoalmente, bem como remetidas através do e-mail geral@cm-mertola.pt.

A presente proposta será sujeita a aprovação da Assembleia Municipal, nos termos da alínea g) do n.º 1 do artigo 25.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro.

Para constar e devidos efeitos se publica este e outros de igual teor que vão ser afixados nos lugares de estilo.

10 de fevereiro de 2025. – O Presidente da Câmara Municipal, Mário José Santos Tomé.

318679811

CÓDIGO DE CONDUTA

Município de Mértola

Índice

- Preâmbulo

- Capítulo I *Disposições gerais*

- Artigo 1.º *Lei habitante*
- Artigo 2.º *Objeto*
- Artigo 3.º *Âmbito de aplicação*
- Artigo 4.º *Princípios gerais*

- Capítulo II *Normas de conduta*

- SECÇÃO I *Deveres e normas de conduta*

- Artigo 5.º *Deveres gerais*
- Artigo 6.º *Ambiente organizacional*
- Artigo 7.º *Património, recursos e sustentabilidade*
- Artigo 8.º *Relacionamento externo*
- Artigo 9.º *Proteção de dados pessoais*

- SECÇÃO II *Combate ao assédio*

- Artigo 10.º *Assédio moral e sexual*

- SECÇÃO III *Prevenção da corrupção*

- Artigo 11.º *Ofertas*
- Artigo 12.º *Registo e destino de oferta*
- Artigo 13.º *Benefícios pecuniários*
- Artigo 14.º *Convites ou benefícios similares*
- Artigo 15.º *Acumulação de funções*
- Artigo 16.º *Conflitos de interesses*
- Artigo 17.º *Registo de interesses*

- Capítulo III *Dever de comunicação e proteção do denunciante*

- Artigo 18.º *Dever de comunicação de irregularidades*
- Artigo 19.º *Regime de proteção ao denunciante e testemunhas*

- Capítulo IV *Regime sancionatório*

- Artigo 20.º *Incumprimento e sanções*

- Capítulo V *Monitorização e formação*

- Artigo 21.º *Monitorização*
- Artigo 22.º *Sensibilização e formação*

- Capítulo VI *Disposições finais*

- Artigo 23.º *Revisão e participação*
- Artigo 24.º *Divulgação*
- Artigo 25.º *Revogações*
- Artigo 26.º *Aprovação e entrada em vigor*

- Anexos

Preâmbulo

1 - O presente Código de Conduta da Câmara Municipal de Mértola e pessoal relacionado, adiante designado por Código, tem por objetivos fixar as regras e os princípios gerais de ética e conduta profissional dos trabalhadores, colaboradores e eleitos locais da Câmara Municipal de Mértola, nas relações entre si e com terceiros, bem como constituir uma referência quanto à imagem da Câmara Municipal de Mértola enquanto Entidade Pública.

2 - A Câmara Municipal de Mértola rege-se pela definição e implementação de políticas municipais que procuram dinamizar e desenvolver o Município de Mértola em todas as áreas de interesse público com vista no melhoramento da qualidade de vida dos seus cidadãos em diversos níveis como socioeconómico, do ordenamento do território, da cultura, da educação, do desporto, da segurança, do ambiente, entre outros.

3 - A missão da Câmara Municipal de Mértola abrange todos os seus trabalhadores, bem como todos aqueles que, de algum modo, com ela se relacionam, sendo esta pautada pelo rigor e transparência.

4 - A Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, aprovou o regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos consagrando, no seu artigo 19.º, que as entidades públicas abrangidas pelo diploma, entre as quais constam as autarquias locais, devem aprovar códigos de conduta a publicar no Diário da República e nos respetivos sítios na Internet, para desenvolvimento, entre outras, das matérias relativas a ofertas institucionais e hospitalidade.

5 - O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro, estabelece um Mecanismo Nacional Anticorrupção e, em anexo, o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), que dispõe da necessidade de adoção de um código de conduta por parte das entidades abrangidas. O Regime Geral de Prevenção da Corrupção, no seu artigo 7.º, dispõe ainda que as entidades abrangidas devem adotar 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. As entidades abrangidas devem assegurar a publicidade do código de conduta aos seus trabalhadores, através da intranet e na sua página oficial na Internet, caso as tenham, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.

6 - Com o presente Código de Conduta, pretende-se assegurar a criação de um instrumento de autorregulação e de compromisso de orientação, estabelecendo-se os princípios e critérios orientadores que nesta matéria devem presidir ao exercício de funções públicas pelo órgão executivo deste município.

7 - Neste sentido, a Câmara Municipal de Mértola integra, no exercício da sua atividade, os princípios e valores da atividade da Administração Pública, relativamente à ética profissional e pessoal dos

trabalhadores, com a execução do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da Câmara Municipal de Mértola e dos procedimentos de controlo interno.

8 - Assim, no uso do poder regulamentar conferido às autarquias locais pelo artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa e do previsto: na alínea k), do n.º 1, do artigo 33.º do Regime Jurídico das Autarquias Locais, estabelecido pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual; na alínea k), do n.º 1, do artigo 71.º e artigo 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; na Carta Ética – Dez Princípios da Administração Pública, a que se refere a Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/97, de 27 de fevereiro; na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua redação atual; no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro; e na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, elaborou-se o presente Código de Conduta, conformando-o com estes dispositivos legais.

9 - O presente Código de Conduta foi aprovado por deliberação da Câmara Municipal tomada em reunião ordinária de (dia) de (mês) de (ano).

Capítulo I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Lei habilitante

O presente Código de Conduta foi elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, do previsto: na alínea k), do n.º 1, do artigo 33.º do Regime Jurídico das Autarquias Locais, estabelecido pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual; na alínea k), do n.º 1, do artigo 71.º e artigo 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; na Carta Ética – Dez Princípios da Administração Pública, a que se refere a Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/97, de 27 de fevereiro; na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua redação atual; no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro; e na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

Artigo 2.º

Objeto

1 - O presente Código de Conduta estabelece um conjunto de princípios e normas, em matéria de conduta profissional e ética, que devem ser observados por todos os trabalhadores em exercício de funções na Câmara Municipal de Mértola, sem prejuízo de outras normas que lhes sejam legalmente aplicáveis.

2 - O disposto no presente Código constitui uma referência para o público no que respeita ao padrão de conduta exigível ao Município de Mértola no seu relacionamento com terceiros.

Artigo 3.º

Âmbito

1 - O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores em exercício de funções na Câmara Municipal de Mértola, nas relações entre si e para com os cidadãos, empresas ou entidades, independentemente do seu vínculo contratual.

2 - O Código aplica-se ainda, a colaboradores, consultores, estagiários ou prestadores de serviços, independentemente do seu vínculo contratual, função que desempenham ou posição hierárquica que ocupam.

3 - O presente Código aplica-se ao Presidente, aos Vereadores, bem como aos membros do Gabinete de Apoio à Presidência e aos membros dos Gabinetes de Apoio à Vereação, em tudo o que não seja contrariado ou não conste no estatuto normativo específico a que se encontrem adstritos, designadamente, na Lei Orgânica da Eleição dos Titulares dos Órgãos das Autarquias Locais, no Regime Jurídico da Tutela Administrativa, no Estatuto dos Eleitos Locais e no Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos.

4 - A aplicação do presente Código e a sua observância não impedem, nem afastam, outros dispositivos legalmente aplicáveis, designadamente normas específicas para determinadas funções, atividades e/ou grupos profissionais.

5 - Os princípios estabelecidos no presente Código não afastam igualmente, a aplicação das disposições legais específicas da relação jurídica de emprego público aplicáveis às relações entre o Município e os seus trabalhadores.

5 - É da responsabilidade de todos os trabalhadores a aplicação das normas contidas no presente Código, dependendo, em particular, daqueles com posições hierárquicas superiores, uma atuação exemplar quanto à adesão aos princípios e critérios nele estabelecidos, bem como assegurar o seu cumprimento.

5 - O presente Código pode ainda ser aplicado com as necessárias adaptações aos trabalhadores ao serviço da Assembleia Municipal de Mértola, bem como aos respetivos eleitos, mediante deliberação desta.

6 - Para efeitos do presente Código de Conduta, todas as referências a «trabalhadores» entendem-se feitas aos sujeitos abrangidos pelo âmbito de aplicação constante dos números anteriores, em tudo o que não atente contra norma ou estatuto específico.

Artigo 4.º

Princípios

1 - Os trabalhadores do Município estão exclusivamente ao serviço do interesse público, assegurando o respeito e confiança dos munícipes e demais partes interessadas na administração municipal, por observar os valores fundamentais e princípios da atividade administrativa, consagrados na Constituição e na lei, designadamente os seguintes:

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

2 - Os princípios referidos no número anterior devem evidenciar-se no relacionamento com entidades de fiscalização e supervisão, munícipes, fornecedores, prestadores de serviços, público em geral e com os próprios trabalhadores do Município.

Capítulo II

Normas de conduta

Secção I

Deveres e normas de conduta

Artigo 5.º

Deveres

1 - No exercício das suas funções, os trabalhadores devem:

- a) Abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;

- b) Abster-se de comportamentos que prejudiquem a sua reputação pessoal ou a da organização, orientando as suas ações aos objetivos, princípios gerais, valores éticos e missão estabelecidos, preservando o prestígio e a imagem da Câmara Municipal de Mértola;
- c) Rejeitar ofertas ou qualquer uma das vantagens identificadas nos artigos 11.º e 14.º, como contrapartida do exercício de uma ação, omissão, voto ou gozo de influência sobre a tomada de qualquer decisão pública;
- d) Abster -se de usar ou de permitir que terceiros utilizem, fora de parâmetros de razoabilidade e de adequação social, bens ou recursos públicos que lhe sejam exclusivamente disponibilizados para o exercício das suas funções;
- e) Adotar práticas de recrutamento justas e transparentes e não discriminatórios, promovendo a igualdade de oportunidades, assim como investir em planos de formação que incentivem uma aprendizagem contínua;
- f) Desempenhar um papel ativo no desenvolvimento e valorização individual, podendo ser de carácter pessoal ou profissional, através de frequência em ações de formação dispostas pelo respetivo serviço ou de iniciativa própria;
- g) Promover a implementação dos atuais instrumentos vigentes à corrupção, nomeadamente o Plano de Prevenção de Riscos de Gestão, contendo o Plano de Prevenção de Riscos e Infrações Conexas da Câmara Municipal de Mértola (cf. Quadros I e II).

Artigo 6.º

Ambiente organizacional

1 - Nas relações entre si, os destinatários do presente Código devem adotar uma conduta pautada pelo respeito mútuo, cordialidade e partilha, com o objetivo de incentivar e promover a entreadjuada e o trabalho em equipa.

2 - Deve ser assegurada a comunicação, registo e partilha de informação, tanto no âmbito da unidade orgânica à qual cada colaborador pertence como no contexto municipal, visando a facilitação da gestão e preservação do conhecimento adquirido ou criado no exercício das suas atividades.

Artigo 7.º

Património, recursos e sustentabilidade

1 - Todos os destinatários deste Código comprometem-se a conservar e preservar o património e os recursos da Câmara Municipal de Mértola, em todas as suas naturezas, apenas utilizando em benefício do Município.

2 - Os destinatários do presente Código devem também salvaguardar pela manutenção e bom funcionamento dos equipamentos necessários para a realização das suas funções, garantindo o

cumprimento das normas de segurança de forma a evitar eventuais riscos das pessoas e ativos da organização.

3 - Todos os trabalhadores devem ser responsáveis pela fundamentação de custos intrínsecos à realização da sua atividade, o que implica a utilização de recursos de forma consciente e de encontro com os objetivos previamente definidos, visando exclusivamente o bom desempenho das suas funções.

4 - Os destinatários devem adotar boas práticas ambientais no decorrer da atividade laboral, diminuindo a probabilidade de possíveis impactos negativos, como a transição digital e responsabilidade na utilização de recursos disponíveis.

Artigo 8.º

Relacionamento com terceiros

1 - Todos os destinatários do presente Código, na interação com terceiros, nomeadamente com os municípios e potenciais interessados, devem seguir os princípios dispostos.

2 - As relações com fornecedores devem salvaguardar sempre a transparência, isenção e imparcialidade, obedecendo às regras estabelecidas no regime jurídico da contratação pública, num clima de elevado sentido de exigência técnica e ética.

Artigo 9.º

Proteção de dados pessoais

1 - Os trabalhadores devem atuar com reserva e discrição relativamente às informações de que tenham conhecimento no exercício das suas funções e respeitar as regras instituídas relativamente à confidencialidade da informação.

2 - Os trabalhadores com acesso a dados pessoais ficam obrigados ao cumprimento das disposições legais e regulamentares, nacionais ou europeias, sendo apenas permitida a utilização dos dados para fins inerentes às funções que desempenham na Câmara Municipal de Mértola.

3 - Os trabalhadores devem respeitar a natureza confidencial da informação a que têm acesso.

4 - Os trabalhadores não podem ceder, revelar, utilizar ou referir, diretamente ou por interposta pessoa, quaisquer informações relativas à atividade da Câmara Municipal de Mértola ou ao exercício das suas funções profissionais.

5 - Os trabalhadores que trabalham com dados pessoais relativos a outros colaboradores ou a quaisquer terceiros, ou que tenham acesso a esses dados, devem respeitar a privacidade, em conformidade com o disposto na Lei em vigor e demais legislação aplicável.

6 - Os trabalhadores não podem utilizar os dados pessoais para fins ilícitos ou transmitir esses dados a pessoas não autorizadas.

Secção II

Combate ao assédio

Artigo 10.º

Assédio

1 - Assédio é todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 - Assédio sexual é todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3 - São expressamente proibidos os seguintes comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado;
- b) Promover o isolamento social;
- c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- d) Efetuar recorrentes ameaças de procedimento disciplinar;
- e) Não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- f) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;
- g) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- i) Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
- j) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- k) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;

- l) Transferir o trabalhador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- m) Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- n) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc., de outros/as colegas ou subordinados/as;
- o) Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
- p) Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de locais de trabalho.

4 - Situações de carácter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.

5 - O disposto na presente Secção incide sobre todas as relações relacionadas com o trabalho, mesmo que ocorram fora do local de trabalho, incluindo, deslocações em serviço ou locais de entidades externas.

6 - O disposto na presente Secção aplica-se às relações no âmbito da atividade do Município de Mértola, quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.

Artigo 11.º

Proibição da prática de assédio

1 - A prática de assédio no trabalho é expressamente proibida, não sendo toleradas quaisquer formas de assédio moral, económico, sexual ou outro, bem como comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos.

2 - É expressamente proibido a qualquer trabalhador, elementos dos órgãos autárquicos, membros de gabinetes de apoio e todos aqueles que prestem serviços no Município a título permanente ou ocasional, no desempenho de funções, e imediatamente após o início e término daquelas, nas imediações e instalações e/ou utilizando material propriedade do Município, tais como, ferramentas ou meios informáticos ou outras, designadamente para:

- a) Utilizar ou divulgar literatura, calendários, posters ou outros, com conteúdos de natureza sexual e quaisquer objetos de natureza sexual;
- b) Aceder a sites pornográficos;
- c) Utilizar o correio eletrónico profissional para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual.

Artigo 12.º

Responsabilidades

Todos os dirigentes e trabalhadores são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas sob quaisquer formas de assédio moral, económico, sexual, ou outro, nos termos da presente Secção.

Artigo 13.º

Denúncia

1 - Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio moral ou sexual, nos termos constantes deste Código, deve comunicar a situação ao seu superior hierárquico imediato, ao dirigente da unidade orgânica de nível superior ou ao Vereador do respetivo pelouro ou, na ausência deste, à Presidência da Câmara Municipal.

2 - Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio, nos termos do presente Código e demais legislação em vigor, devem participá-las a qualquer das pessoas referidas no número anterior, bem como prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3 - A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente, as circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) e de quem assedia, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.

4 - A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

5 - Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular, quando a própria queixa configura assédio, deve ser promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

6 - É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes e testemunhas e, em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

7 - Os intervenientes no processo não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no exercício das suas funções ou em virtude delas, mesmo após a sua cessação.

8 - É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

Secção III

Prevenção da corrupção

Artigo 14.º

Ofertas

1 - Os destinatários do presente Código abstêm-se de aceitar a oferta, a qualquer título, de pessoas singulares ou coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas, nacionais ou estrangeiras, de bens materiais ou de serviços que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

2 - Entende-se que exista um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a 150,00 €.

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

4 - Todas as ofertas abrangidas pelo n.º 2, que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, devem ser aceites em nome do Município, sem prejuízo do dever de apresentação e registo previsto no artigo 15.º.

Artigo 15.º

Registo e destino de ofertas

1 - As ofertas de bens materiais ou de serviços de valor estimado superior a 150,00 €, recebidas no âmbito do exercício de cargo ou função, devem ser entregues à Divisão de Administração e Finanças, no prazo máximo de 5 dias úteis, ou logo que se mostre possível tal entrega, para efeitos de registo das ofertas e apreciação do seu destino final.

2 - Quando sejam recebidas de uma mesma entidade, no decurso do mesmo ano, várias ofertas de bens materiais que perfaçam o valor estimado referido no número anterior, deve tal facto ser comunicado à Divisão de Administração e Finanças, para efeitos de registo das ofertas, devendo todas as ofertas que forem recebidas, após perfazer aquele valor, ser entregues à Divisão de Administração e Finanças, no prazo fixado no número anterior.

3 - Para apreciação do destino final das ofertas que, nos termos do presente artigo devam ser entregues e registadas, é criada uma Comissão constituída por 3 membros, designados para o efeito pelo Presidente da Câmara Municipal, que determina se as ofertas, em função do seu valor de uso, da sua natureza perecível ou meramente simbólica, podem ser devolvidas ao titular do cargo ou função ou, pela sua relevância, devem ter um dos destinos previstos no número seguinte.

4 - As ofertas que não podem ser devolvidas ao titular do cargo ou função devem ser preferencialmente remetidas:

- a) Ao serviço competente para inventariação, caso o seu significado patrimonial, cultural ou para a história o justifique;
- b) A outra entidade pública ou a instituições que prossigam fins não lucrativos de caráter social, educativo e cultural, nos demais casos.

5 - Compete à Divisão de Administrativa e Financeira, através do Serviço de Património, assegurar um registo de acesso público das ofertas nos termos do presente artigo.

Artigo 16.º

Benefícios pecuniários

Os destinatários estão proibidos de aceitar qualquer montante em numerário, donativo, gratificação, cheque, transferência bancária ou outras formas de pagamento ou transferência de dinheiro (para desempenho/exercício das suas funções).

Artigo 17.º

Convites ou benefícios similares

1 - Os trabalhadores abstêm-se de aceitar convites de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas, nacionais ou estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais, desportivos ou culturais de acesso oneroso ou com custos de deslocação ou estadia associados, ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se que existe condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício das funções quando haja aceitação de convites ou outros benefícios similares com valor estimado superior a 150,00 €.

3 - Apenas podem ser aceites convites até ao valor máximo, estimado, de 150,00 €, nos termos dos números anteriores, desde que:

- a) Sejam compatíveis com a natureza institucional ou com a relevância de representação própria do cargo; ou
- b) Configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.

4 - Excetuam-se do disposto nos números anteriores convites para eventos oficiais ou de entidades públicas nacionais ou estrangeiras, em representação do Município.

Artigo 18.º

Acumulação de funções

1 - Os trabalhadores do Município privilegiam o exercício de funções em regime de dedicação exclusiva, podendo acumular atividades, remuneradas ou não remuneradas, que sejam enquadráveis nas condições legalmente previstas e desde que previamente autorizadas.

2 - O exercício de funções públicas não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas, considerando-se como tal aquelas que tenham conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas, sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários.

3 - No pedido de autorização de acumulação de funções o trabalhador assume de forma inequívoca que as funções acumuladas não colidem sob forma alguma com as funções públicas que exerce, nem colocam em causa a isenção e rigor que deve pautar a sua atuação, competindo ao superior hierárquico respetivo atestar que se verifica o cumprimento das garantias de imparcialidade.

4 - Os pedidos de autorização de acumulação de funções privadas apenas são autorizados se incluírem a identificação dos destinatários das funções privadas, não sendo suficiente a sua identificação genérica, nem a mera exclusão daqueles que se situam no âmbito territorial do Município.

5 - As acumulações são autorizadas pelo período de tempo indicado no requerimento ou, em caso de ausência de data de término, pelo período de 1 ano, assumindo o trabalhador o compromisso de cessar imediatamente a função ou atividade acumulada, no caso de ocorrência superveniente de conflito, bem como de comunicar a cessação antecipada ao serviço responsável pela gestão de pessoas.

6 - Todos os trabalhadores com autorização de acumulação de funções que ainda não tenham atingido o termo de vigência da autorização e que pretendam manter essa acumulação devem, 30 dias antes do termo, apresentar requerimento para a sua renovação.

Artigo 19.º

Conflitos de interesses

1 - No exercício das suas funções e atividades, os trabalhadores devem atuar sempre em condições de plena independência e isenção, devendo para tal evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflitos de interesses.

2 - Sem prejuízo de outros casos especificamente previstos na lei, considera-se existir conflito de interesses sempre que os trabalhadores tenham um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar o desempenho imparcial e objetivo das suas funções e atividades.

3 - Entende-se por «interesse pessoal ou privado», qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus familiares, afins ou outros conviventes.

Artigo 20.º

Registo de interesses

- 1 - O registo de interesses compreende todas as atividades suscetíveis de gerarem incompatibilidades ou impedimentos e, bem assim, quaisquer atos que possam proporcionar proveitos financeiros ou conflitos de interesses.
- 2 - A Câmara Municipal assegura a publicidade dos elementos relativos ao registo de interesses, nos termos do n.º 3, do artigo 15.º e do artigo 17.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.
- 3 - O registo de interesses é acessível através da internet e dele deve constar:
 - a) Os elementos objeto de publicidade e constantes da declaração única entregue junto da entidade responsável pela análise e fiscalização das declarações apresentadas pelos titulares dos órgãos e dirigentes dos seus serviços vinculados a essa obrigação;
 - b) Declaração de atividades suscetíveis de gerarem incompatibilidades ou impedimentos e quaisquer atos que possam proporcionar proveitos financeiros ou conflitos de interesses dos titulares dos órgãos do Município, nos termos a definir em Regulamento aprovado em Assembleia Municipal.

Capítulo III

Dever de Comunicação e Proteção do Denunciante

Artigo 21.º

Dever de comunicação de irregularidades

- 1 - Os destinatários do presente Código, no exercício das suas funções devem reportar o incumprimento dos princípios e valores de ética, bem como ilegalidades, designadamente, corrupção e infrações conexas.
- 2 - Estas comunicações devem ser reportadas pelo canal de denúncias, obedecendo a critérios de boa-fé e veracidade.
- 3 - O canal de denúncias é gerido pela Divisão Administração e Finanças.

Artigo 22.º

Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

- 1 - O presente Código obriga, aos seus destinatários, a comunicação de práticas ou comportamentos irregulares/indevidos, que possam constituir crimes ilícitos, disciplinares ou civis. Conforme a lei

vigente, estes trabalhadores gozam do direito de um regime específico de proteção para o denunciante, garantindo-lhes confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.

2 - Aos destinatários que denunciem infrações que tenham conhecimento no meio de exercício das suas funções ou em razão delas, não podem sofrer qualquer tipo de retaliação, sendo assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Capítulo IV

Regime sancionatório

Artigo 23.º

Incumprimento e sanções

1 - No Capítulo II do presente Código, estão discriminadas normas e, em caso da sua violação, por qualquer destinatário, poderá resultar em responsabilidade penal, contraordenacional, civil ou disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 - O Código Penal prevê crimes de origem de responsabilidade penal, nomeadamente, em matéria de corrupção e infrações conexas, sendo punidos por penas de prisão ou de multa, como crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, suborno, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, branqueamento, prevaricação e tráfico de influência.

3 - A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas determina as sanções disciplinares que podem levar à repreensão escrita, multa, suspensão, despedimento disciplinar ou demissão e, para os titulares de cargos dirigentes e equiparados, a cessação da comissão de serviço.

4 - Para avaliar a gravidade da violação da conduta e o seu carácter doloso e negligente, pontual ou sistemático, será necessário apurar as devidas responsabilidades.

Capítulo V

Monitorização e formação

Artigo 24.º

Monitorização

1 - O Código será sujeito a uma monitorização pela Divisão Administração e Finanças, mediante uma avaliação contínua relativamente ao cumprimento do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e

Infrações Conexas da Câmara Municipal de Mértola e uma avaliação ao cumprimento da execução dos procedimentos de controlo interno instituídos.

2 - No caso de infração, esta deverá constar do relatório anual, onde estão descritas e identificadas as regras violadas, da sanção aplicada e medidas mitigadoras, conforme o disposto no Programa de Cumprimento Normativo do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro.

3 - O relatório anual deverá ser divulgado na intranet e na sua página oficial na Internet, no prazo de 10 dias contados após a sua aprovação.

Artigo 25.º

Sensibilização e formação

1 - Devem fazer parte integrante do Plano de Formação Anual da Câmara Municipal de Mértola, ações de sensibilização e formação em ética e deontologia profissional.

2 - A cada 3 anos, os trabalhadores devem frequentar uma das formações anteriormente referidas.

3 - O presente Código deve ser integrado, inicialmente e continuamente, nas ações de formação profissional dos destinatários.

Capítulo VI

Disposições finais

Artigo 26.º

Revisão e participação

O presente Código deve ser revisto periodicamente sempre que se justifique, designadamente na sequência de alterações legislativas, da evolução das boas práticas ou para implementação de melhorias decorrentes da sua monitorização.

Artigo 27.º

Divulgação

1 - O Código é publicado no Diário da República, afixado na sede do Município e nos locais de trabalho, bem como disponibilizado na intranet e na sua página oficial na Internet, e remetido por correio eletrónico a todos os trabalhadores, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo.

2 - Os titulares de cargos dirigentes devem diligenciar no sentido de que todos os trabalhadores que integram a sua equipa conheçam e observem as normas do presente Código.

Artigo 28.º

Revogações

São revogadas as disposições regulamentares contrárias às estabelecidas no presente Código de Conduta.

Artigo 29.º

Aprovação e entrada em vigor

O presente Código de Conduta, aprovado pela Câmara Municipal de Mértola, entra em vigor no dia seguinte à sua publicação no Diário da República e será publicado na intranet e na sua página oficial na Internet do Município.

Anexos

Quadro I

Conduta tipificada na legislação		
QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO previstos no art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro		
Crimes previstos pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (Código Penal) com a subseqüentes alterações		
Aplicável a funcionários e trabalhadores de entidades e organizações do setor público, de natureza pública ou que, de algum modo, exerçam atividades, no todo ou em parte, que sirvam o interesse público ou que beneficiem de apoios públicos.		
CRIME	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos de situações práticas
Corrupção	Artº 373 CP 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.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou
Recebimento e oferta indevidos de vantagem	Artº 372 CP 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.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não lhe é devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção
Peculato	Artº 375 CP 1 - O funcionário que legitimamente 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.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções
Peculato de uso	Artº 376 CP 1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àquele 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.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores, materiais ou financeiros, pertencentes à organização onde exercem funções ou que se encontram à sua guarda
Participação económica em negócio	Artº 377 CP 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.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem um determinado interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a organização ou terceiro
Concussão	Artº 379 CP 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.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, se apropria de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha sido por si deliberadamente induzido
Abuso de poder	Artº 382 CP 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.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros
Tráfico de influência	Artº 335 CP 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.	Quando alguém solicitar ou receber um bem ou valor material ou financeiro em troca de mover as suas influências junto de uma entidade ou serviço público tendo em vista um determinado propósito ilícito dessa entidade ou serviço
Branqueamento	Artº 368 A CP 1 - ... 2 - ... 3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reacção criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos. 4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos. 5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade. 6 - ...	Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais

Norma interpretativa do conceito de funcionário para efeito de aplicação da lei penal

Artigo 386.º
Conceito de funcionário
 1 - Para efeito da lei penal, a expressão funcionário abrange:
 a) O empregado público civil e o militar;
 b) Quem desempenhe cargo público em virtude de vínculo especial;
 c) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tiver sido chamado a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional;
 d) Os juizes do Tribunal Constitucional, os juizes do Tribunal de Contas, os magistrados judiciais, os magistrados do Ministério Público, o Procurador-Geral da República, o Provedor de Justiça, os membros do Conselho Superior da Magistratura, os membros do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais e os membros do Conselho Superior do Ministério Público;
 e) O árbitro, o jurado, o perito, o técnico que auxilie o tribunal em inspeção judicial, o tradutor, o intérprete e o mediador;
 f) O notário;
 g) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, desempenhar ou participar no desempenho de função pública administrativa ou exercer funções de autoridade em pessoa coletiva de utilidade pública, incluindo as instituições particulares de solidariedade social; e
 h) Quem desempenhe ou participe no desempenho de funções públicas em associação pública.
 2 - Ao funcionário são equiparados os membros de órgão de gestão ou administração ou órgão fiscal e os trabalhadores de empresas públicas, nacionalizadas, de capitais públicos ou com participação maioritária de capital público e ainda de empresas concessionárias de serviços públicos, sendo que no caso das empresas com participação igual ou minoritária de capitais públicos, são equiparados a funcionários os titulares de órgão de gestão ou administração designados pelo Estado ou por outro ente público.
 3 - São ainda equiparados ao funcionário, para efeitos do disposto nos artigos 335.º e 372.º a 374.º:
 a) Os magistrados, funcionários, agentes e equiparados de organizações de direito internacional público, independentemente da nacionalidade e residência;
 b) Os funcionários nacionais de outros Estados;
 c) Todos os que exerçam funções idênticas às descritas no n.º 1 no âmbito de qualquer organização internacional de direito público de que Portugal seja membro;
 d) Os magistrados e funcionários de tribunais internacionais, desde que Portugal tenha declarado aceitar a competência desses tribunais;
 e) Todos os que exerçam funções no âmbito de procedimentos de resolução extrajudicial de conflitos, independentemente da nacionalidade e residência;
 f) Os jurados e árbitros nacionais de outros Estados.
 4 - A equiparação a funcionário, para efeito da lei penal, de quem desempenhe funções políticas é regulada por lei especial.

Quadro II

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO previstos no art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro Crimes previstos na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, com as subseqüentes alterações (crimes de responsabilidade dos titulares de cargos políticos)		
Nos termos do art.º 3º, e para efeito de aplicação desta lei, são considerados cargos políticos: <ul style="list-style-type: none"> - O Presidente da República; - O Presidente da Assembleia da República; - O deputado à Assembleia da República; - O membro do Governo; - O deputado ao Parlamento Europeu; - O representante da República nas regiões autónomas; - O membro de órgão de governo próprio de região autónoma; - O membro de órgão representativo de autarquia local; - Os titulares de cargos políticos de organizações de direito internacional público, bem como os titulares de cargos políticos de outros Estados, independentemente da nacionalidade e residência, quando a infração tiver sido cometida, no todo ou em parte, em território português 		
CRIME	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos de situações práticas
Corrupção	Artº 17 1 - O titular de cargo político que fazer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, 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 é punido com prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias. 2 - O titular de cargo político que der a dinheiro público um destino para uso público diferente daquele a que estiver legalmente afetado é punido com prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias.	Quando o titular de cargo político solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou
Recebimento e oferta indevidos de vantagem	Artº 16 1 - O titular de cargo político 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 de 1 a 5 anos. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a titular de cargo político, ou a terceiro por indicação ou conhecimento deste, 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 5 anos ou com pena de multa até 600 dias. 3 - O titular de cargo político que, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a outro titular de cargo político, a titular de alto cargo público ou a funcionário, ou a terceiro com conhecimento destes, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com as penas previstas no número anterior. 4 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes	Quando o titular de cargo político, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não seja devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção
Peculato	Artº 20 1 - O titular de cargo político que no exercício das suas funções ilícitamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com prisão de três a oito anos e multa até 150 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se o infrator der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar quaisquer objectos referidos no número anterior, com a consciência de prejudicar ou poder prejudicar o Estado ou o seu proprietário, será punido com prisão de um a quatro anos e multa até 80 dias.	Quando o titular de cargo político se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à entidade ou organização onde exerce funções
Peculato de uso	Artº 21 1 - O titular de cargo político que fazer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, 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 é punido com prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias. 2 - O titular de cargo político que der a dinheiro público um destino para uso público diferente daquele a que estiver legalmente afetado é punido com prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias.	Quando o titular de cargo político utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores pertencentes da entidade ou organização onde exerce funções, ou que se encontram à sua guarda
Peculato por erro de outro	Artº 22 O titular de cargo político que no exercício das suas funções, mas aproveitando-se do erro de outrem, receber, para si ou para terceiro, taxas, emolumentos ou outras importâncias não devidas, ou superiores às devidas, será punido com prisão até três anos ou multa até 150 dias.	Quando o titular de cargo político, no exercício das suas funções, se apropriar de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha ocorrido
Participação económica em negócio	Artº 23 1 - O titular de cargo político 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 cumpria, em razão das suas funções, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com prisão até 5 anos. 2 - O titular de cargo político que, por qualquer forma, receber vantagem patrimonial por efeito de um ato jurídico-civil relativo a interesses de que tenha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, a administração ou a fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 150 dias. 3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao titular de cargo político que receber, por qualquer forma, vantagem económica por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento de que, em razão das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que se não verifique prejuízo económico para a Fazenda Pública ou para os interesses que assim efectiva	Quando o titular de cargo político, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem um determinado interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a entidade ou organização
Abuso de poder	Artº 26 1 - O titular de cargo político que abusar dos poderes ou violar os deveres inerentes às suas funções, com a intenção de obter, para si ou para terceiro, um benefício ilegítimo ou de causar um prejuízo a outrem, será punido com prisão de seis meses a três anos ou multa de 50 a 100 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Incorre nas penas previstas no número anterior o titular de cargo político que efectuar fraudulentamente concessões ou celebrar contratos em benefício de terceiro ou em prejuízo do Estado.	Quando o titular de cargo político se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros
Prevaricação	Artº 11 O titular de cargo político que conscientemente conduzir ou decidir contra direito um processo em que intervenha no exercício das suas funções, com a intenção de por essa forma prejudicar ou beneficiar alguém, será punido com prisão de dois a oito anos.	Quando o titular de cargo político no cumprimento da sua função tomar decisões que de modo deliberado beneficiarem ou prejudicarem interesses particulares
Violação de segredo	Artº 27 1 - O titular de cargo político que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tido conhecimento ou lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, com a intenção de obter, para si ou para outrem, um benefício ilegítimo ou de causar um prejuízo do interesse público ou de terceiros, será punido com prisão até três anos ou multa de 100 a 200 dias. 2 - A violação de segredo prevista no n.º 1 será punida mesmo quando praticada depois de o titular de cargo político ter deixado de exercer as suas funções	Quando o titular de um cargo político partilhar indevidamente com terceiros informações secretas ou sigilosas às quais tenha acesso em razão de suas funções, com o propósito de obter benefícios próprios ou causar prejuízo a terceiros.