Código de Ética e de Conduta AGSE 2026

CEC.AGSE.2026.02

AGSE
AGÊNCIA PARA A GESTÃO DO SISTEMA EDUCATIVO

Ficha Técnica

Código de Ética e de Conduta
AGSE 2026

Elaboração/revisão
Unidade de Planeamento Organizacional
Departamento de Desempenho e Conformidade Organizacional

Aprovação
Conselho Diretivo da AGSE, I.P.
Ministro da Educação, Ciência e Inovação

Sede
Avenida Infante Santo, n.º 2, piso 1
1350-178 Lisboa

Código. Versão	Descrição	Data
CEC.AGSE.2026.01	Elaboração inicial	maio de 2026
CEC.AGSE.2026.02	Reestruturação do documento e atualização/densificação de conteúdos	agosto de 2026

AGSE AGÊNCIA PARA A GESTÃO DO SISTEMA EDUCATIVO

Índice

1. Nota introdutória 4
2. Objeto, âmbito e finalidades 5
3. Princípios éticos 5
4. Normas de conduta - Relações externas 6
5. Normas de conduta - Relações internas 8
6. Normas de conduta - Prevenção da fraude, corrupção e infrações conexas 9
7. Normas de conduta - Prevenção do conflito de interesses 10
8. Normas de conduta - Prevenção do assédio no trabalho 12
9. Responsabilidade acrescida dos dirigentes 12
10. Dilemas 13
11. Mecanismos de denúncia e proteção 13
12. Infrações, sanções e responsabilidades 14
13. Implementação, monitorização e revisão 15
14. Referências normativas 16
15. Siglas e abreviaturas 17

Anexo - Quadro de infrações, sanções e responsabilidades 18

1. Nota introdutória

A Agência para a Gestão do Sistema Educativo, I.P., doravante designada por Agência, enquanto instituto público integrado na administração indireta do Estado, orienta a sua atuação pelos princípios da legalidade, prossecução do interesse público, responsabilidade, integridade e transparência.

O presente Código de Ética e de Conduta, doravante identificado como Código, estabelece os princípios éticos e as normas de conduta a observar por todos os que exercem qualquer tipo de atividade na Agência, promovendo uma cultura organizacional assente na ética, no rigor e na responsabilidade.

Este documento constitui um modelo de autorregulação ética, orientado para a prevenção de comportamentos inadequados, devendo cada trabalhador antecipar o impacto que as suas decisões, atuações ou comportamentos, por ação ou omissão, têm na relação com terceiros e na confiança que a sociedade deposita na Agência, garantindo o reforço da confiança da sociedade na atuação deste organismo.

Aos trabalhadores, incluindo dirigentes, e outros colaboradores da Agência é solicitada, no momento da admissão, reinício de funções ou sempre que se justifique, a assinatura das Declarações que atestem a tomada de conhecimento do Código e o seu compromisso.

2. Objeto, âmbito e finalidades

O presente Código estabelece os princípios éticos e as normas de conduta aplicáveis:

- A todos trabalhadores da Agência, incluindo dirigentes, independentemente da natureza do vínculo de emprego público, função e posição hierárquica que ocupem na organização, e do regime de trabalho realizado;
- Aos titulares dos cargos de direção superior, aos quais é, ainda, aplicável o disposto na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho [1], bem como as orientações definidas no Código de Conduta do Governo;
- A prestadores de serviços, consultores e colaboradores, nos termos dos contratos celebrados, e a mandatários permanentes ou ocasionais;
- A quaisquer elementos de entidades que atuem em representação da AGSE.

Para além dos princípios éticos e normas de conduta internas e externas, a Agência assume e promove a prevenção da fraude, da corrupção e das infrações conexas, do conflito de interesses e do assédio no trabalho.

3. Princípios éticos

A atuação dos trabalhadores, incluindo dirigentes, e de outros colaboradores da Agência rege-se pelos seguintes princípios:

3.1. Legalidade e proporcionalidade

Atuar em conformidade com os princípios constitucionais e em obediência à lei e ao direito, dentro dos limites das funções e competências cometidas e em conformidade com os fins para que as mesmas lhes foram conferidas.

3.2. Colaboração e boa-fé

Agir e relacionar-se com as partes interessadas, de acordo com o princípio da boa-fé e em colaboração, para satisfazer de forma eficiente e eficaz as necessidades internas e/ou externas e tendo em vista a criação de valor.

[1] Regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos.

3.3. Boa administração e serviço público

Atuar com eficiência, economicidade e celeridade, e cumprir com diligência, zelo e qualidade técnica as respetivas funções, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou do grupo.

3.4. Igualdade, justiça e imparcialidade

Tratar adequadamente, de forma justa e imparcial, qualquer cidadão - não beneficiar ou prejudicar em razão de ascendência, identidade de género, raça, etnia, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

3.5. Confidencialidade

Tratar com reserva e discrição toda a informação obtida no exercício das suas funções, abstendo-se de a divulgar, transmitir, ceder ou utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente, sem habilitação legal ou autorização competente.

3.6. Integridade e transparência

Atuar com honestidade, probidade e responsabilidade, garantindo a prevalência do interesse público sobre interesses privados.

3.7. Dignidade da pessoa humana e integridade física e moral

Respeitar a inviolabilidade da integridade física e moral da pessoa humana, rejeitando todo o comportamento abusivo, incluindo o assédio sexual ou moral, através de conduta verbal ou física de intimidação, de humilhação ou de coação, regendo-se por critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.

4. Normas de conduta - Relações externas

Os trabalhadores, incluindo dirigentes, e outros colaboradores devem, na relação com diferentes interlocutores, assumir e cumprir com as seguintes normas de conduta.

4.1. Administração pública

- Prestar, com a cortesia e diligência devidas, colaboração às demais entidades da Administração Pública sempre que a solicitem;
- Contribuir com uma atitude proactiva para um tratamento célere e eficaz das solicitações, respeitando as disposições legais relativas à proteção dos dados pessoais, incluindo a sua circulação;
- Agir e relacionar-se com as partes interessadas de acordo com as regras da boa-fé e em colaboração, para satisfazer de forma eficiente e eficaz as necessidades internas e/ou externas e tendo em vista a criação de valor;
- Ter presente que as relações institucionais entre a Agência e os restantes serviços da Administração Pública são da responsabilidade do Conselho Diretivo (CD).

4.2. Público

- Atuar, com a cortesia e disponibilidade devidas, no atendimento;
- Assegurar o atendimento prioritário a idosos, doentes, grávidas, pessoas com deficiência ou acompanhadas com crianças de colo e outros casos específicos, devidamente enquadrados na legislação.

4.3. Comunicação social, publicações, eventos ou redes sociais

- As relações entre a Agência e a comunicação social são da exclusiva responsabilidade do Presidente do CD;
- Não utilizar as redes sociais para expressar, observações, comentários, esclarecimentos, informação sobre matérias relacionadas com o exercício da sua atividade na Agência, sem autorização expressa do Presidente do CD.

4.4. Fornecedores e prestadores de serviço

- Observar as regras e princípios em matéria de contratação pública constantes do Código dos Contratos Públicos e demais legislação aplicável;
- Honrar os compromissos contratuais, exigindo-se o integral cumprimento dos contratos.

4.5. Comunidade e o meio ambiente

- Participar, sempre que possível, em iniciativas que visam melhorar o bem-estar da comunidade e do meio ambiente;
- Agir de forma ambientalmente sustentável e atuar com respeito pelas expetativas da comunidade.

5. Normas de conduta - Relações internas

Os trabalhadores, incluindo dirigentes, e outros colaboradores devem, no âmbito interno, assumir e cumprir com normas de conduta seguintes.

5.1. Relacionamento profissional

- Atuar com lealdade, transparência, respeito mútuo, cordialidade, confiança e honestidade, rejeitando todos os comportamentos que possam afetar negativamente as relações de trabalho e o bom funcionamento, desempenho e imagem da Agência;
- Promover a disponibilidade, cooperação, partilha de informação e de conhecimento entre as partes interessadas da Agência de forma clara, simples, cortês e rápida;
- Apoiar e incentivar a autonomia técnica e a proatividade, tendo por fim a melhoria contínua;
- Respeitar e cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho.

5.2. Utilização de recursos materiais

- Utilizar, adequada, racional e eficientemente, todo o material e equipamento da Agência no cumprimento da sua missão e objetivos, rejeitando a utilização abusiva, para proveito pessoal ou de terceiros estranhos ao serviço;
- Utilizar as contas de endereço eletrónico institucional ou profissional apenas para assuntos profissionais e não utilizar as contas de endereço eletrónico pessoal para assuntos profissionais;
- Não partilhar passwords de acesso aos sistemas informáticos, plataformas e aplicações utilizadas no âmbito da atividade profissional;
- Utilizar o acesso à internet de forma consciente, atentas as indicações internas transmitidas relativamente à cibersegurança;
- Reportar alguma irregularidade observada nos materiais ou equipamentos ao superior hierárquico ou ao respetivo interlocutor na Agência.

5.3. Proteção de dados e informação

- Assegurar a proteção dos dados pessoais e da informação, respeitando os deveres de sigilo e confidencialidade,
- Proteger a informação classificada, reservada ou confidencial;
- Cumprir rigorosamente a legislação relativa à proteção de dados pessoais;
- Não utilizar ou divulgar informação privilegiada, obtida no exercício de funções, para benefício próprio ou de terceiros.

5.4. Empenho e valorização

- Agir de forma responsável, competente, dedicada e crítica, empenhando-se na sua valorização profissional.

6. Normas de conduta - Prevenção da fraude, corrupção e infrações conexas

A Agência adota uma política zero relativamente à fraude, corrupção e infrações conexas, promovendo a prevenção e o controlo de riscos associados, a rejeição de práticas ilícitas ou eticamente reprováveis e a denúncia. Compromete-se a:

- Promover uma cultura dissuasora de atividades fraudulentas, facilitando a sua prevenção, deteção, investigação e tratamento adequado, nos termos da legislação aplicável;
- Promover uma cultura de ética e de integridade, assente na valorização e no respeito pelo indivíduo, e de tolerância zero em relação a qualquer comportamento inadequado;
- Assegurar um ambiente de trabalho saudável e respeitador da dignidade humana.
- Garantir uma gestão transparente, responsável, criteriosa, prudente e eficiente dos recursos públicos, incentivando o compromisso de todos com os valores e princípios que norteiam a atividade desta Agência;
- Clarificar e harmonizar os padrões de referência no exercício de funções e na tomada de decisão;
- Disseminar elevados padrões de proteção de dados e de sigilo profissional no acesso, gestão e processamento de toda a informação;
- Respeitar a legislação, a regulamentação nacional e comunitária e outros requisitos aplicáveis;
- Fazer cumprir o RGPC e os procedimentos internos de identificação, tratamento, controlo, responsabilidade e a comunicação no âmbito da prevenção de riscos;

- Fazer cumprir o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (RGPDI) e os procedimentos internos de receção, tratamento e, quando aplicável, comunicação de denúncias às autoridades competentes.

Deveres dos trabalhadores, incluindo dirigentes, e outros colaboradores:

- Participar em todas as ações de formação preventivas sobre fraude, corrupção e infrações conexas, propostas pelo serviço, para conseguir identificar indícios de comportamentos relacionados;
- Atuar com integridade, isenção e transparência, rejeitando qualquer forma de corrupção, fraude ou infração conexa;
- Abster-se de solicitar, aceitar ou proporcionar vantagens, benefícios ou contrapartidas suscetíveis de influenciar a imparcialidade e objetividade das suas decisões;
- Combater ativamente a fraude, a corrupção, o branqueamento de capitais, o tráfico de influências, a apropriação ilegítima de bens públicos, a administração danosa, o peculato, a participação económica em negócio, o abuso de poder e a obtenção ou utilização ilícitas de informação privilegiada no exercício de funções;
- Não apresentar declarações ou documentos falsos, desviar fundos, fazer pagamentos indevidos, oferecer presentes, solicitar favores ou aceitar o recebimento de subornos, independentemente do valor e materialidade;
- Informar o superior hierárquico ou, em função do caso e da natureza, outras entidades competentes, sempre que surjam suspeitas fundadas de quaisquer factos, indícios ou irregularidades de que tenham conhecimento no exercício das suas funções;
- Colaborar de forma diligente com os mecanismos de controlo interno e com as entidades competentes, facultando as informações e elementos que forem solicitados, no âmbito de inquéritos e averiguações, para esclarecimento de suspeitas ou factos comunicados.

7. Normas de conduta - Prevenção do conflito de interesses

A Agência adota uma política zero relativamente ao conflito de interesses, promovendo a prevenção e controlo de riscos associados, designadamente na acumulação de funções e no tratamento de ofertas e hospitalidades.

7.1. Conflito de interesses

Todos os trabalhadores, incluindo dirigentes, e os outros colaboradores devem:

- Evitar que interesses pessoais, familiares, financeiros ou profissionais possam influenciar ou aparentar poder influenciar o exercício imparcial das suas funções;
- Cumprir as regras legais de incompatibilidades e impedimentos;
- Assinar a **Declaração de inexistência de conflito de interesses** e assumir os compromissos nela vertidos relativamente aos procedimentos em que tome parte;
- Declarar, por escrito, ao seu superior hierárquico, eventuais conflitos de interesses e pedir escusa nos processos em que tal se verifique utilizando, para o efeito, a **Declaração de existência de conflito de interesses**.

7.2. Acumulação de funções

Todos os trabalhadores, incluindo dirigentes, e os outros colaboradores devem:

- Cumprir as regras legais de incompatibilidades e impedimentos;
- Comunicar ao superior hierárquico, por escrito, a intenção de exercer atividades externas à Agência;
- Solicitar autorização prévia para acumulação de funções através de requerimento dirigido ao CD, de acordo com a legislação aplicável;
- Garantir que a atividade acumulada não é geradora de conflito de interesses de não compromete a imparcialidade ou a disponibilidade para o exercício das funções na Agência;
- Iniciar a acumulação de funções, apenas e só, após parecer da Unidade de Gestão de Pessoas com despacho favorável do CD.

7.3. Tratamento de ofertas e hospitalidade

Todos os trabalhadores, incluindo dirigentes, e os outros colaboradores devem:

- Recusar quaisquer ofertas ou vantagens que possam influenciar ou aparentar poder influenciar a imparcialidade das suas decisões, designadamente, ofertas em numerário ou equivalentes, bem como quaisquer vantagens associadas a procedimentos em curso ou decisões futuras;
- As ofertas, cuja recusa possa ser interpretada como uma quebra de respeito institucional, devem ser aceites em nome do Estado, reportadas, registadas e ficar à guarda da Agência.

8. Normas de conduta - Prevenção do assédio no trabalho

A Agência assume e promove uma política de tolerância zero em relação ao assédio no trabalho, promovendo um ambiente de trabalho saudável e garantindo o respeito pela dignidade pessoal e profissional de todos os dirigentes, trabalhadores e colaboradores.

Os comportamentos de assédio são condenados sejam praticados por superior hierárquico e/ou chefia, por dependente hierárquico para com a chefia e/ou superior hierárquico, entre colegas ou por fornecedores, parceiros, utentes ou outras partes interessadas.

Todos os trabalhadores, incluindo dirigentes, e outros colaboradores devem:

- Abster-se de comportamentos discriminatórios no acesso ao emprego, no próprio emprego, no trabalho ou na formação profissional, com o objetivo de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou criar um ambiente intimidativo, hostil ou humilhante – assédio laboral;
- Abster-se de ataques verbais com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física, tendo como objetivo diminuir a autoestima da pessoa ou pessoas alvo e, em última instância, pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho – assédio moral;
- Abster-se de comportamentos abusivos, de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa – assédio sexual;
- Apresentar queixa sobre comportamentos que possam consubstanciar assédio laboral, moral ou sexual, junto da entidade competente.

9. Responsabilidade acrescida dos dirigentes

Os dirigentes têm responsabilidade acrescida na promoção da ética organizacional, devendo:

- Dar exemplo de conduta íntegra;
- Assegurar o cumprimento do presente Código;
- Promover ativamente a prevenção de riscos e o controlo interno.

Aplicam-se, ainda, aos dirigentes superiores as obrigações constantes Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos [2], nomeadamente em matéria de declarações, impedimentos e incompatibilidades.

10. Dilemas

Questões a colocar sempre que sentir dúvidas sobre decisões a tomar ou condutas a assumir:

- O que vou fazer é legal?
- O que vou fazer respeita a missão, os valores, os princípios éticos e as normas da Agência?
- Ficarei constrangido ou confortável se a minha decisão ou conduta for conhecida?

Se a resposta a alguma das questões for "Não" ou "Talvez", procure esclarecer as suas dúvidas, transmita-as ao superior hierárquico, ao Presidente do CD ou, no caso de prestadores de serviços, à Unidade de Aquisições.

11. Mecanismos de denúncia e proteção

Os trabalhadores, incluindo dirigentes, e outros colaboradores têm o dever de comunicar infrações de que tenham conhecimento no exercício das suas funções e a omissão pode constituir infração disciplinar.

A suspeita fundada de infração dos princípios éticos e normas de conduta do Código deve ser comunicada, por escrito, ao superior hierárquico.

Quem denuncie ou testemunhe em processo de averiguações deve ser protegido contra a reiteração não podendo, sob qualquer forma, ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente, exceto se a denúncia for infundada e dolosamente apresentada.

A suspeita fundada de fraude, corrupção e infrações conexas e assédio deve ser denunciada através dos canais de denúncia, pelo e-mail denuncias@agse.pt ou na plataforma própria, disponível no site da Agência.

[2] Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

Os responsáveis designados para efeito de tratamento de denúncias rececionadas nestes canais, assumem o compromisso de observância dos princípios da confidencialidade e demais requisitos legais aplicáveis, garantindo a proteção, a imparcialidade, a confidencialidade e a proteção do denunciante e dos demais intervenientes.

A decisão sobre a análise de comunicações de violação ao Código deve ser transmitida aos envolvidos, salvaguardando a proteção de dados pessoais e o segredo de justiça.

Em função da natureza da suspeita, a comunicação pode ser realizadas junto de outras entidades competentes, designadamente à Inspeção-Geral da Educação, Ciência e Inovação (ilegalidade da atividade administrativa, financeira e dos procedimentos concursais e corrupção), ao Ministério Público (crimes), ao Tribunal de Contas e à Inspeção-Geral de Finanças – Autoridade de Auditoria (infrações financeiras), ao Organismo Europeu de Luta Antifraude e/ou à Procuradoria Europeia (fraudes), à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e/ou à Inspeção-Geral das Finanças (assédio).

12. Infrações, sanções e responsabilidades

A violação do disposto no presente Código pode constituir:

- Infração disciplinar;
- Infração contraordenacional;
- Infração criminal;
- Infração financeira.

A responsabilidade disciplinar não exclui responsabilidade civil, financeira ou criminal e pode decorrer cumulativamente com processos judiciais.

A legislação aplicável encontra-se elencada no ponto **14. Referências normativas** e as infrações, responsabilidades e sanções aplicáveis, encontram-se detalhadas no **Anexo - Quadro de infrações, sanções e responsabilidades**, incluindo o aplicável a trabalhadores com contrato individual de trabalho.

13. Implementação, monitorização e revisão

13.1. Aplicação

Os trabalhadores da Agência, ao iniciarem funções, devem tomar conhecimento do Código, assinar o impresso **Declaração de compromisso de trabalhadores**, bem como o impresso **Declaração geral de inexistência de conflito de interesses**.

Outras entidades que venham a trabalhar para ou nas instalações da Agência, a aceder a dados ou a estabelecer qualquer relação, cuja conduta possa ter impacto na imagem da Agência, ao iniciarem funções, devem tomar conhecimento do Código e assinar o impresso **Declaração de compromisso entidade externa**.

Os órgãos de administração, dirigentes e trabalhadores que intervenham em procedimentos de contratação pública; concessão de subsídios, subvenções ou benefícios; licenciamentos urbanísticos, ambientais, comerciais e industriais ou procedimentos sancionatórios, devem assinar o impresso **Declaração específica de inexistência de conflito de interesses**, cujo modelo foi aprovado pela Portaria n.º 185/2024/1, de 14 de agosto.

Os prestadores de serviços para a Agência, ao iniciarem funções, devem tomar conhecimento do Código e assinar o impresso **Declaração de compromisso de fornecedores**;

Qualquer alteração ou circunstância que venha a mudar os pressupostos de inexistência de conflito de interesses deve ser imediatamente comunicada à Agência, no caso dos trabalhadores através do impresso **Declaração de existência de conflito de interesses (escusa)**.

Existem, ainda, impressos específicos a preencher no âmbito das atividades mais críticas para efeitos da prevenção de riscos associados ao não cumprimento do Código, designadamente do RGPC e do RGPD.

13.2. Formação

A Agência promove ações de formação e sensibilização nas áreas da ética, integridade, prevenção da corrupção e no combate ao assédio.

O Programa de formação para a prevenção de riscos é elaborado respeitando o preceituado no RGPC e restantes âmbitos comtemplados no Código, de modo a garantir a sensibilização contínua dos trabalhadores, bem como a obtenção de competências relevantes à prevenção, deteção, reporte e tratamento de situações de risco.

13.3. Monitorização

O cumprimento do Código deve ser monitorizado através do registo e reporte de incumprimentos, no respeito pelas recomendações do MENAC.

13.4. Revisão

O Código é revisto periodicamente, pelo menos de três em três anos, ou sempre que se justifique e as diferentes versões são publicitadas e comunicadas nos termos do previsto legalmente.

14. Referências normativas

O Código foi elaborado e deve ser interpretado em conformidade com o quadro normativo aplicável, designadamente:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos, 10 de dezembro 1948;
- Constituição da República Portuguesa, 10 de abril de 1976;
- Código do Processo Penal, Decreto-Lei n.º 78/87, de 17 de fevereiro;
- Código Penal, Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março;
- Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006;
- Código dos Contratos Públicos, Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;
- Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/ 2014, de 20 de junho;
- Código do Procedimento Administrativo, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Quadro legislativo para a prevenção do assédio no trabalho, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto;
- Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos, Lei n.º 52/2019, de 31 de julho;

- Convenção n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho, 2019;
- Regime Geral de Proteção de Dados, Lei 58/2019, de 8 de agosto;
- Regime Geral de Prevenção da Corrupção, Decreto-Lei n.º 109-E/2021;
- Instrumentos do regime geral de prevenção da corrupção, Guia n.º 1/2023, setembro, e outros documentos de apoio disponibilizados pelo MENAC;
- Código de Conduta do Governo, Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2025, de 25 de julho;
- Modelo de declaração específica, Portaria n.º 185/2024/1, de 14 de agosto.

Bem como demais legislação e normas nacionais e internacionais aplicáveis em matéria de ética, integridade, prevenção da corrupção, proteção de dados e dignidade no trabalho.

15. Siglas e abreviaturas

Agência - Agência para a Gestão do Sistema Educativo, I.P.

CD - Conselho Diretivo

Código – Código de Ética e Conduta

LTFP - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

MENAC - Mecanismo Nacional Anticorrupção

RGPC - Regime Geral da Prevenção da Corrupção

RGPD - Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

RGPDI - Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações

Anexo - Quadro de infrações, sanções e responsabilidades

Código Penal

Requisito legal	Conceito
Artigo 205.º Abuso de confiança	1 - Quem ilegitimamente se apropriar de coisa móvel ou animal que lhe tenha sido entregue por título não translativo da propriedade é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. 2 - A tentativa é punível. 3 - O procedimento criminal depende de queixa. 4 - Se a coisa ou o animal referido no n.º 1 forem: a) De valor elevado, o agente é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias; b) De valor consideravelmente elevado, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos. 5 - Se o agente tiver recebido a coisa ou o animal em depósito imposto por lei em razão de ofício, emprego ou profissão, ou na qualidade de tutor, curador ou depositário judicial, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.
Artigo 234.º Apropriação ilegítima	1 - Quem, por força do cargo que desempenha, detiver a administração, gerência ou simples capacidade de dispor de bens do setor público ou cooperativo, e por qualquer forma deles se apropriar ilegitimamente ou permitir intencionalmente que outra pessoa ilegitimamente se aproprie, é punido com a pena que ao respetivo crime corresponder agravada de um terço nos seus limites mínimo e máximo. 2 - A tentativa é punível.
Artigo 235.º Administração danosa	1 - Quem, infringindo intencionalmente normas de controlo ou regras económicas de uma gestão racional, provocar dano patrimonial importante em unidade económica do setor público ou cooperativo é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 2 - A punição não tem lugar se o dano se verificar contra a expectativa fundada do agente.

Requisito legal	Conceito
Artigo 256.º Falsificação ou contrafação de documento	1 - Quem, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, ou de preparar, facilitar, executar ou encobrir outro crime: a) Fabricar ou elaborar documento falso, ou qualquer dos componentes destinados a corporizá-lo; b) Falsificar ou alterar documento ou qualquer dos componentes que o integram; c) Abusar da assinatura de outra pessoa para falsificar ou contrafazer documento; d) Fizer constar falsamente de documento ou de qualquer dos seus componentes facto juridicamente relevante; e) Usar documento a que se referem as alíneas anteriores; ou f) Por qualquer meio, facultar ou detiver documento falsificado ou contrafeito é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa. 2 - A tentativa é punível. 3 - Se os factos referidos no n.º 1 disserem respeito a documento autêntico ou com igual força, a testamento cerrado, a vale do correio, a letra de câmbio, a cheque ou a outro documento comercial transmissível por endosso, ou a qualquer outro título de crédito não compreendido no artigo 267.º, o agente é punido com pena de prisão de seis meses a cinco anos ou com pena de multa de 60 a 600 dias. 4 - Se os factos referidos nos n.os 1 e 3 forem praticados por funcionário, no exercício das suas funções, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.
Artigo 257.º Falsificação praticada por funcionário	O funcionário que, no exercício das suas funções: a) Omitir em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar; ou b) Intercalar ato ou documento em protocolo, registo ou livro oficial, sem cumprir as formalidades legais, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.
Artigo 258.º Falsificação de notação técnica	1 - Quem, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo: a) Fabricar notação técnica falsa; b) Falsificar ou alterar notação técnica; c) Fizer constar falsamente de notação técnica facto juridicamente relevante; ou d) Fizer uso de notação técnica a que se referem as alíneas anteriores, falsificada por outra pessoa é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. 2 - É equiparável à falsificação de notação técnica a ação perturbadora sobre aparelhos técnicos ou automáticos por meio da qual se influenciem os resultados da notação. 3 - A tentativa é punível. 4 - É correspondentemente aplicável o disposto no n.º 4 do artigo 256.º
Artigo 259.º Danificação ou subtração de documento e notação técnica	1 - Quem, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, destruir, danificar, tornar não utilizável, fizer desaparecer, dissimular ou subtrair documento ou notação técnica, de que não pode ou não pode exclusivamente dispor, ou de que outra pessoa pode legalmente exigir a entrega ou apresentação, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. 2 - A tentativa é punível. 3 - É correspondentemente aplicável o disposto no n.º 4 do artigo 256º. 4 - Quando sejam particulares os ofendidos, o procedimento criminal depende de queixa.

Requisito legal	Conceito
Artigo 335.º Tráfico de influência	1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido: a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável; b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior: a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa; b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias. 3 - A tentativa é punível. 4 - É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.
Artigo 368º A Branqueamento	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 reação 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.
Artigo 363.º Suborno	Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
Artigo 372.º Recebimento ou oferta indevidos de vantagem	1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias. 3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

Requisito legal	Conceito
Artigo 373.º **Corrupção passiva**	1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos. 2 - Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.
Artigo 374.º **Agravação**	1 - Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo. 2 - Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor consideravelmente elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo. 3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, é correspondentemente aplicável o disposto nas alíneas a) e b) do artigo 202.º 5 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o funcionário que seja titular de alto cargo público é punido: a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 372.º; b) Com pena de prisão de 2 a 8 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 373.º; c) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 2 do artigo 373.º 6 - Sem prejuízo do disposto nos nº 1 a 4, caso o funcionário seja titular de alto cargo público, o agente é punido: a) Com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 372.º; b) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, nas situações previstas no n.º 1 do artigo 374.º; ou c) Com pena de prisão até 5 anos, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 374.º 7 - O funcionário titular de alto cargo público que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, a funcionário que seja titular de alto cargo público ou a titular de cargo político, ou a terceiro com o conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, é punido com pena de 2 a 8 anos se o fim for o indicado no n.º 1 artigo 373.º e com pena de 2 a 5 anos se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º 8 - São considerados titulares de alto cargo público: a) Gestores públicos e membros de órgão de administração de sociedade anónima de capitais públicos, que exerçam funções executivas; b) Titulares de órgão de gestão de empresa participada pelo Estado, quando designados por este; c) Membros de órgãos de gestão das empresas que integram os setores empresarial regional ou local; d) Membros de órgãos diretivos dos institutos públicos; e) Membros do conselho de administração de entidade administrativa independente; f) Titulares de cargos de direção superior do 1.º grau e do 2.º grau e equiparados, e dirigentes máximos dos serviços das câmaras municipais e dos serviços municipalizados, quando existam.

Requisito legal	Conceito
Artigo 374.º-B Dispensa ou atenuação de pena	1 - O agente é dispensado de pena sempre que tiver denunciado o crime antes da instauração de procedimento criminal e, nas situações previstas: a) No n.º 1 do artigo 373.º, não tenha praticado o ato ou omissão contrários aos deveres do cargo para o qual solicitou ou aceitou a vantagem e restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor; b) No n.º 1 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 373.º, restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor; c) No n.º 1 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro antes da prática do ato ou da omissão contrários aos deveres do cargo; d) No n.º 2 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro. 2 - O agente pode ser dispensado de pena sempre que, durante o inquérito ou a instrução, e verificando-se o disposto nas alíneas do n.º 1, conforme aplicável, tiver contribuído decisivamente para a descoberta da verdade. 3 - A dispensa de pena abrange os crimes que sejam efeito dos crimes previstos nos artigos 372.º a 374.º, ou que se tenham destinado a continuar ou a ocultar estes crimes ou as vantagens provenientes dos mesmos, desde que o agente os tenha denunciado ou tenha contribuído decisivamente para a sua descoberta. 4 - Ressalvam-se do disposto no número anterior os crimes praticados contra bens eminentemente pessoais. 5 - A pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos. 6 - A dispensa e a atenuação da pena não são excluídas nas situações de agravação previstas no artigo 374.º-A.
Artigo 375.º Peculato	1 - O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. 3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos no nº 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
Artigo 376.º Peculato de uso	1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias. 2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Requisito legal	Conceito
Artigo 377.º Participação económica em negócio	1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena prisão até cinco anos. 2 - Se o funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até seis meses ou com pena de multa até 60 dias. 3 - Pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.
Artigo 379.º Concussão	1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
Artigo 381.º Recusa de cooperação	O funcionário que, tendo recebido requisição legal de autoridade competente para prestar a devida cooperação à administração da justiça ou a qualquer serviço público, se recusar a prestá-la, ou sem motivo legítimo a não prestar, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
Artigo 382.º Abuso de poder	O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
Artigo 383.º Violação de segredo por funcionário	1 - O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa. 2 - Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos. 3 - O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respetivo serviço ou de queixa do ofendido.
Artigo 385.º Abandono de Funções	O funcionário que ilegitimamente, com intenção de impedir ou de interromper serviço público, abandonar as suas funções ou negligenciar o seu cumprimento é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Requisito legal	Conceito
Artigo 386.º Conceito de Funcionário	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. 1 - Para efeito da lei penal, a expressão funcionário abrange: a) O empregado público civil e o militar; b) quem Desempenhe cargo público em virtude de vínculo especial; c) quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tiver sido chamado a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional; d) os juízes do Tribunal Constitucional, os juízes do Tribunal de Contas, os magistrados judiciais, os magistrados do Ministério Público, o Procurador-Geral da República, o Provedor de Justiça, os membros do Conselho Superior da Magistratura, os membros do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais e os membros do Conselho Superior do Ministério Público; e) O árbitro, o jurado, o perito, o técnico que auxilie o tribunal em inspeção judicial, o tradutor, o intérprete e o mediador; f) O notário; g) quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, desempenhar ou participar no desempenho de função pública administrativa ou exercer funções de autoridade em pessoa coletiva de utilidade pública, incluindo as instituições particulares de solidariedade social; e h) quem desempenhe ou participe no desempenho de funções públicas em associação pública. 2 - Ao funcionário são equiparados os membros de órgão de gestão ou administração ou órgão fiscal e os trabalhadores de empresas públicas, nacionalizadas, de capitais públicos ou com participação maioritária de capital público e ainda de empresas concessionárias de serviços públicos, sendo que no caso das empresas com participação igual ou minoritária de capitais públicos, são equiparados a funcionários os titulares de órgão de gestão ou administração designados pelo Estado ou por outro ente público.

Código do Processo Penal

Requisito legal	Conceito
Artigo 3.º Princípio da legalidade	1 - Os órgãos da Administração Pública devem atuar em obediência à lei e ao direito, dentro dos limites dos poderes que lhes forem conferidos e em conformidade com os respetivos fins. 2 - Os atos administrativos praticados em estado de necessidade, com preterição das regras estabelecidas no presente Código, são válidos, desde que os seus resultados não pudessem ter sido alcançados de outro modo, mas os lesados têm o direito de ser indemnizados nos termos gerais da responsabilidade da Administração.
Artigo 4.º Princípio da prossecução do interesse público e da proteção dos direitos e interesses dos cidadãos	Compete aos órgãos da Administração Pública prosseguir o interesse público, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.
Artigo 5.º Princípio da boa administração	1 - A Administração Pública deve pautar-se por critérios de eficiência, economicidade e celeridade. 2 - Para efeitos do disposto no número anterior, a Administração Pública deve ser organizada de modo a aproximar os serviços das populações e de forma não burocratizada.
Artigo 6.º Princípio da igualdade	Nas suas relações com os particulares, a Administração Pública deve reger-se pelo princípio da igualdade, não podendo privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.
Artigo 7.º Princípio da proporcionalidade	1 - Na prossecução do interesse público, a Administração Pública deve adotar os comportamentos adequados aos fins prosseguidos. 2 - As decisões da Administração que colidam com direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos dos particulares só podem afetar essas posições na medida do necessário e em termos proporcionais aos objetivos a realizar.
Artigo 8.º Princípios da justiça e da razoabilidade	A Administração Pública deve tratar de forma justa todos aqueles que com ela entrem em relação, e rejeitar as soluções manifestamente desrazoáveis ou incompatíveis com a ideia de Direito, nomeadamente em matéria de interpretação das normas jurídicas e das valorações próprias do exercício da função administrativa.
Artigo 9.º Princípio da imparcialidade	A Administração Pública deve tratar de forma imparcial aqueles que com ela entrem em relação, designadamente, considerando com objetividade todos e apenas os interesses relevantes no contexto decisório e adotando as soluções organizatórias e procedimentais indispensáveis à preservação da isenção administrativa e à confiança nessa isenção.
Artigo 10.º Princípio da boa-fé	1 - No exercício da atividade administrativa e em todas as suas formas e fases, a Administração Pública e os particulares devem agir e relacionar-se segundo as regras da boa-fé. 2 - No cumprimento do disposto no número anterior, devem ponderar-se os valores fundamentais do Direito relevantes em face das situações consideradas, e, em especial, a confiança suscitada na contraparte pela atuação em causa e o objetivo a alcançar com a atuação empreendida.

Requisito legal	Conceito
Artigo 11.º Princípio da colaboração com os particulares	1 - Os órgãos da Administração Pública devem atuar em estreita colaboração com os particulares, cumprindo-lhes, designadamente, prestar aos particulares as informações e os esclarecimentos de que careçam, apoiar e estimular as suas iniciativas e receber as suas sugestões e informações. 2 - A Administração Pública é responsável pelas informações prestadas por escrito aos particulares, ainda que não obrigatórias
Artigo 12.º Princípio da participação	Os órgãos da Administração Pública devem assegurar a participação dos particulares, bem como das associações que tenham por objeto a defesa dos seus interesses, na formação das decisões que lhes digam respeito, designadamente através da respetiva audiência nos termos do presente Código.
Artigo 13.º Princípio da decisão	1 - Os órgãos da Administração Pública têm o dever de se pronunciar sobre todos os assuntos da sua competência que lhes sejam apresentados e, nomeadamente, sobre os assuntos que aos interessados digam diretamente respeito, bem como sobre quaisquer petições, representações, reclamações ou queixas formuladas em defesa da Constituição, das leis ou do interesse público. 2 - Não existe o dever de decisão quando, há menos de dois anos, contados da data da apresentação do requerimento, o órgão competente tenha praticado um ato administrativo sobre o mesmo pedido, formulado pelo mesmo particular com os mesmos fundamentos. 3 - Os órgãos da Administração Pública podem decidir sobre coisa diferente ou mais ampla do que a pedida, quando o interesse público assim o exija.
Artigo 14.º Princípios aplicáveis à administração eletrónica	1 - Os órgãos e serviços da Administração Pública devem utilizar meios eletrónicos no desempenho da sua atividade, de modo a promover a eficiência e a transparência administrativas e a proximidade com os interessados. 2 - Os meios eletrónicos utilizados devem garantir a disponibilidade, o acesso, a integridade, a autenticidade, a confidencialidade, a conservação e a segurança da informação. 3 - A utilização de meios eletrónicos, dentro dos limites estabelecidos na Constituição e na lei, está sujeita às garantias previstas no presente Código e aos princípios gerais da atividade administrativa. 4 - Os serviços administrativos devem disponibilizar meios eletrónicos de relacionamento com a Administração Pública e divulgá-los de forma adequada, de modo a que os interessados os possam utilizar no exercício dos seus direitos e interesses legalmente protegidos, designadamente para formular as suas pretensões, obter e prestar informações, realizar consultas, apresentar alegações, efetuar pagamentos e impugnar atos administrativos. 5 - Os interessados têm direito à igualdade no acesso aos serviços da Administração, não podendo, em caso algum, o uso de meios eletrónicos implicar restrições ou discriminações não previstas para os que se relacionem com a Administração por meios não eletrónicos. 6 - O disposto no número anterior não prejudica a adoção de medidas de diferenciação positiva para a utilização, pelos interessados, de meios eletrónicos no relacionamento com a Administração Pública.

Requisito legal	Conceito
Artigo 242.º Denúncia obrigatória	1 - A denúncia é obrigatória, ainda que os agentes do crime não sejam conhecidos: a) Para as entidades policiais, quanto a todos os crimes de que tomarem conhecimento; b) Para os funcionários, na aceção do artigo 386.º do Código Penal, quanto a crimes de que tomarem conhecimento no exercício das suas funções e por causa delas. 2 - Quando várias pessoas forem obrigadas à denúncia do mesmo crime, a sua apresentação por uma delas dispensa as restantes. 3 - Quando se referir a crime cujo procedimento dependa de queixa ou de acusação particular, a denúncia só dá lugar a instauração de inquérito se a queixa for apresentada no prazo legalmente previsto.

Código de Procedimento Administrativo

Requisito legal	Conceito
Artigo 15.º Princípio da gratuitidade	1 - O procedimento administrativo é tendencialmente gratuito, na medida em que leis especiais não imponham o pagamento de taxas por despesas, encargos ou outros custos suportados pela Administração. 2 - Em caso de insuficiência económica, a Administração isenta, total ou parcialmente, o interessado do pagamento das taxas ou das despesas referidas no número anterior. 3 - A insuficiência económica deve ser provada nos termos da lei sobre apoio judiciário, com as devidas adaptações.
Artigo 16.º Princípio da responsabilidade	A Administração Pública responde, nos termos da lei, pelos danos causados no exercício da sua atividade.
Artigo 17.º Princípio da administração aberta	1 - Todas as pessoas têm o direito de acesso aos arquivos e registos administrativos, mesmo quando nenhum procedimento que lhes diga diretamente respeito esteja em curso, sem prejuízo do disposto na lei em matérias relativas à segurança interna e externa, à investigação criminal, ao sigilo fiscal e à privacidade das pessoas. 2 - O acesso aos arquivos e registos administrativos é regulado por lei.
Artigo 18.º Princípio da proteção dos dados pessoais	Os particulares têm direito à proteção dos seus dados pessoais e à segurança e integridade dos suportes, sistemas e aplicações utilizados para o efeito, nos termos da lei.
Artigo 19.º Princípio da cooperação leal com a União Europeia	1 - Sempre que o direito da União Europeia imponha à Administração Pública a obrigação de prestar informações, apresentar propostas ou de, por alguma outra forma, colaborar com a Administração Pública de outros Estados-membros, essa obrigação deve ser cumprida no prazo para tal estabelecido. 2 - Na ausência de prazo específico, a obrigação referida no número anterior é cumprida no quadro da cooperação leal que deve existir entre a Administração Pública e a União Europeia.

Requisito legal	Conceito
Artigo 69.º Casos de impedimento	1 - Salvo o disposto no n.º 2, os titulares de órgãos da Administração Pública e os respetivos agentes, bem como quaisquer outras entidades que, independentemente da sua natureza, se encontrem no exercício de poderes públicos, não podem intervir em procedimento administrativo ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública, nos seguintes casos: a) Quando nele tenham interesse, por si, como representantes ou como gestores de negócios de outra pessoa; b) Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, nele tenham interesse o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, algum parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil; c) Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, tenham interesse em questão semelhante à que deva ser decidida, ou quando tal situação se verifique em relação a pessoa abrangida pela alínea anterior; d) Quanto tenham intervindo no procedimento como perito ou mandatário ou hajam dado parecer sobre questão a resolver; e) Quando tenha intervindo no procedimento como perito ou mandatário o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil; f) Quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas. 2 - Excluem-se do disposto no número anterior: a) As intervenções que se traduzam em atos de mero expediente, designadamente atos certificativos; b) A emissão de parecer, na qualidade de membro do órgão colegial competente para a decisão final, quando tal formalidade seja requerida pelas normas aplicáveis; c) A pronúncia do autor do ato recorrido, nos termos do n.º 2 do artigo 195.º 3 - Sob pena das sanções cominadas pelos n.os 1 e 3 do artigo 76.º, não pode haver lugar, no âmbito do procedimento administrativo, à prestação de serviços de consultoria, ou outros, a favor do responsável pela respetiva direção ou de quaisquer sujeitos públicos da relação jurídica procedimental, por parte de entidades relativamente às quais se verifique qualquer das situações previstas no n.º 1, ou que hajam prestado serviços, há menos de três anos, a qualquer dos sujeitos privados participantes na relação jurídica procedimental. 4 - As entidades prestadoras de serviços no âmbito de um procedimento devem juntar uma declaração de que se não encontram abrangidas pela previsão do número anterior. 5 - Sempre que a situação de incompatibilidade prevista no n.º 3 ocorrer já após o início do procedimento, deve a entidade prestadora de serviços comunicar desde logo o facto ao responsável pela direção do procedimento e cessar toda a sua atividade relacionada com o mesmo.

Requisito legal	Conceito
Artigo 76.º Sanções	1 - São anuláveis nos termos gerais os atos ou contratos em que tenham intervindo titulares de órgãos ou agentes impedidos ou em cuja preparação tenha ocorrido prestação de serviços à Administração Pública em violação do disposto nos n.ºs 3 a 5 do artigo 69.º 2 - A omissão do dever de comunicação a que alude o n.º 1 do artigo 70.º constitui falta grave para efeitos disciplinares. 3 - A prestação de serviços em violação do disposto nos n.ºs 3 a 5 do artigo 69.º constitui o prestador no dever de indemnizar a Administração Pública e terceiros de boa-fé pelos danos resultantes da anulação do ato ou contrato. 4 - A falta ou decisão negativa sobre a dedução da suspeição não prejudica a invocação da anulabilidade dos atos praticados ou dos contratos celebrados, quando do conjunto das circunstâncias do caso concreto resulte a razoabilidade de dúvida séria sobre a imparcialidade da atuação do órgão, revelada na direção do procedimento, na prática de atos preparatórios relevantes para o sentido da decisão ou na própria tomada da decisão.

Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas

Requisito legal	Conceito
Artigo 21.º Acumulação com outras funções públicas	1 - O exercício de funções públicas pode ser acumulado com outras funções públicas não remuneradas, desde que a acumulação revista manifesto interesse público. 2 - O exercício de funções públicas pode ser acumulado com outras funções públicas remuneradas, desde que a acumulação revista manifesto interesse público e apenas nos seguintes casos: a) Participação em comissões ou grupos de trabalho; b) Participação em conselhos consultivos e em comissões de fiscalização ou outros órgãos colegiais de fiscalização ou controlo de dinheiros públicos; c) Atividades docentes ou de investigação de duração não superior à fixada em despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da educação e que, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho, não se sobreponha em mais de um quarto ao horário inerente à função principal; d) Realização de conferências, palestras, ações de formação de curta duração e outras atividades de idêntica natureza.

Requisito legal	Conceito
Artigo 22.º Acumulação com funções ou atividades privadas	1 - O exercício de funções públicas não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas, exercidas em regime de trabalho autónomo ou subordinado, com ou sem remuneração, concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas. 2 - Para efeitos do disposto no artigo anterior, consideram-se concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas as atividades privadas que, tendo conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas, sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários. 3 - O exercício de funções públicas pode ser acumulado com funções ou atividades privadas que: a) Não sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções públicas; b) Não sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções públicas; c) Não comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções públicas; d) Não provoquem prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos. 4 - No exercício das funções ou atividades privadas autorizadas, os trabalhadores da Administração Pública não podem praticar quaisquer atos contrários aos interesses do serviço a que pertencem ou com eles conflituantes. 5 - A violação do disposto no número anterior determina a revogação da autorização para acumulação de funções, constituindo ainda infração disciplinar grave.

Requisito legal	Conceito
Artigo 24.º **Proibições específicas**	1. Os trabalhadores não podem prestar a terceiros, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de projetos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou serviços colocados sob sua direta influência. 2. Os trabalhadores não podem beneficiar, pessoal e indevidamente, de atos ou tomar parte em contratos em cujo processo de formação intervenham órgãos ou unidades orgânicas colocadas sob sua direta influência 3. Para efeitos do disposto nos números anteriores, consideram-se colocados sob direta influência do trabalhador os órgãos ou serviços que: a) Se encontrem, sujeitos ao seu poder de direção, superintendência ou tutela; b) Exerçam poderes por ele delegados ou subdelegados; c) Tenham sido por ele instituídos, ou relativamente a cujo titular tenha intervindo como representante do empregador público, para o fim específico de intervir nos procedimentos em causa; d) Sejam integrados, no todo ou em parte, por trabalhadores por ele designados; e) Cujo titular ou trabalhadores neles integrados tenham, há menos de um ano, sido beneficiados por qualquer vantagem remuneratória, ou obtido menção relativa à avaliação do seu desempenho, em cujo procedimento ele tenha tido intervenção; f) Com ele colaborem, em situação de paridade hierárquica, no âmbito do mesmo órgão ou serviço. 4. Para efeitos das proibições constantes dos n.ºs 1 e 2, é equiparado ao trabalhador: a) O seu cônjuge, não separado de pessoas e bens, ascendentes e descendentes em qualquer grau, colaterais até ao segundo grau e pessoa que com ele viva em união de facto; b) A sociedade em cujo capital o trabalhador detenha, direta ou indiretamente, por si mesmo ou conjuntamente com as pessoas referidas na alínea anterior, uma participação não inferior a 10 /prct. 5. A violação dos deveres referidos nos n.ºs 1 e 2 constitui infração disciplinar grave. 6. Para efeitos do disposto no Código do Procedimento Administrativo, os trabalhadores devem comunicar ao respetivo superior hierárquico, antes de tomadas as decisões, praticados os atos ou celebrados os contratos referidos nos n.ºs 1 e 2, a existência das situações referidas no n.º 4. 7. É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 51.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de novembro, na redação atual.

Requisito legal	Conceito
Artigo 73.º Deveres do trabalhador	1. O trabalhador está sujeito aos deveres previstos na presente lei, noutros diplomas legais e regulamentos e no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que lhe seja aplicável. 2. São deveres gerais dos trabalhadores: a) O dever de prossecução do interesse público; b) O dever de isenção; c) O dever de imparcialidade; d) O dever de informação; e) O dever de zelo; f) O dever de obediência; g) O dever de lealdade; h) O dever de correção; i) O dever de assiduidade; j) O dever de pontualidade. 3. O dever de prossecução do interesse público consiste na sua defesa, no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos. 4. O dever de isenção consiste em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce. 5. O dever de imparcialidade consiste em desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na 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.
Artigo 76.º Poder disciplinar	Sem prejuízo do disposto no artigo 176.º, o empregador público tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o vínculo de emprego público.

Requisito legal	Conceito
Artigo 177.º Exclusão da responsabilidade disciplinar	1. É excluída a responsabilidade disciplinar do trabalhador que atue no cumprimento de ordens ou instruções emanadas de legítimo superior hierárquico e em matéria de serviço, quando previamente delas tenha reclamado ou exigido a sua transmissão ou confirmação por escrito. 2. Considerando ilegal a ordem ou instrução recebidas, o trabalhador faz expressamente menção desse facto ao reclamar ou ao pedir a sua transmissão ou confirmação por escrito. 3. Quando a decisão da reclamação ou a transmissão ou confirmação da ordem ou instrução por escrito não tenham lugar dentro do tempo em que, sem prejuízo, o cumprimento destas possa ser demorado, o trabalhador comunica, também por escrito, ao seu imediato superior hierárquico, os termos exatos da ordem ou instrução recebidas e da reclamação ou do pedido formulados, bem como a não satisfação destes, executando seguidamente a ordem ou instrução. 4. Quando a ordem ou instrução sejam dadas com menção de cumprimento imediato e sem prejuízo do disposto n.ºs n.º 1 e 2, a comunicação referida na parte final do número anterior é efetuada após a execução da ordem ou instrução. 5. Cessa o dever de obediência sempre que o cumprimento das ordens ou instruções implique a prática de qualquer crime.
Artigo 178.º Prescrição da infração disciplinar e do procedimento disciplinar	1 - A infração disciplinar prescreve no prazo de um ano sobre a respetiva prática, salvo quando consubstancie também infração penal, caso em que se sujeita aos prazos de prescrição estabelecidos na lei penal à data da prática dos factos. 2 - O direito de instaurar o procedimento disciplinar prescreve no prazo de 60 dias sobre o conhecimento da infração por qualquer superior hierárquico. 3 - Suspendem os prazos prescricionais referidos nos números anteriores, por um período até seis meses, a instauração de processo de sindicância aos órgãos ou serviços, ou de processo de inquérito ou disciplinar, mesmo que não dirigidos contra o trabalhador a quem a prescrição aproveite, quando em qualquer deles venham a apurar-se infrações por que seja responsável. 4 - A suspensão do prazo prescricional da infração disciplinar opera quando, cumulativamente: a) Os processos referidos no número anterior tenham sido instaurados nos 30 dias seguintes à suspeita da prática de factos disciplinarmente puníveis; b) O procedimento disciplinar subsequente tenha sido instaurado nos 30 dias seguintes à receção daqueles processos, para decisão, pela entidade competente; c) A data da instauração dos processos e procedimento referidos nas alíneas anteriores, não se encontre já prescrito o direito de instaurar procedimento disciplinar. 5 - O procedimento disciplinar prescreve decorridos 18 meses, a contar da data em que foi instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não tenha sido notificado da decisão final. 6 - A prescrição do procedimento disciplinar referida no número anterior suspende-se durante o tempo em que, por força de decisão ou de apreciação judicial de qualquer questão, a marcha do correspondente processo não possa começar ou continuar a ter lugar. 7 - A prescrição volta a correr a partir do dia em que cesse a causa da suspensão.

Requisito legal	Conceito
Artigo 179.º **Efeitos da pronúncia e da condenação em processo penal**	1 - Quando o agente de um crime cujo julgamento seja da competência do tribunal de júri ou do tribunal coletivo seja um trabalhador em funções públicas, a secretaria do tribunal por onde corra o processo, no prazo de 24 horas sobre o trânsito em julgado do despacho de pronúncia ou equivalente, entrega, por termo nos autos, cópia de tal despacho ao Ministério Público, a fim de que este a remeta ao órgão ou serviço em que o trabalhador desempenha funções. 2 - Quando um trabalhador em funções públicas seja condenado pela prática de crime, aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no número anterior. 3 - A condenação em processo penal não prejudica o exercício da ação disciplinar quando a infração penal constitua também infração disciplinar. 4 - Quando os factos praticados pelo trabalhador sejam passíveis de ser considerados infração penal, dá-se obrigatoriamente notícia deles ao Ministério Público competente para promover o procedimento criminal, nos termos do artigo 242.º do Código de Processo Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 78/87, de 17 de fevereiro, na redação atual. Os trabalhadores com contrato em funções públicas e funcionários do Estado, no âmbito de processo disciplinar, podem receber várias sanções disciplinares, conforme o artigo 180º que se transcreve, sendo as mais pesadas as de Suspensão, Despedimento Disciplinar ou Demissão e a Cessação de Comissão de Serviços, a título principal ou acessório.
Artigo 180.º **Escala das sanções disciplinares**	1 - As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas pelas infrações que cometam são as seguintes: a) Repreensão escrita; b) Multa; c) Suspensão; d) Despedimento disciplinar ou demissão. 2 - Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório. 3 - Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar por cada infração, pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num único processo ou pelas infrações apreciadas em processos apensados. 4 - As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador. As penas disciplinares de Suspensão, Despedimento Disciplinar ou Demissão e a Cessação de Comissão de Serviços, a título principal ou acessório, podem ser aplicadas, entre vários fundamentos, quando existem condutas dolosas ou negligentes que configuram condutas englobáveis no conceito amplo de corrupção e crimes conexos.

Requisito legal	Conceito
Artigo 186.º Suspensão	A sanção disciplinar de suspensão é aplicável aos trabalhadores que atuem com grave negligência ou com grave desinteresse pelo cumprimento dos deveres funcionais e àqueles cujos comportamentos atentem gravemente contra a dignidade e o prestígio da função, nomeadamente quando: a) Deem informação errada a superior hierárquico; b) Compareçam ao serviço em estado de embriaguez ou sob o efeito de estupefacientes ou drogas equiparadas; c) Exerçam funções em acumulação, sem autorização ou apesar de não autorizados ou, ainda, quando a autorização tenha sido concedida com base em informações ou elementos, por eles fornecidos, que se revelem falsos ou incompletos; d) Demonstrem desconhecimento de normas essenciais reguladoras do serviço, do qual haja resultado prejuízos para o órgão ou serviço ou para terceiros; e) Dispensem tratamento de favor a determinada entidade, singular ou coletiva; f) Omitam informação que possa ou deva ser prestada ao cidadão ou, com violação da lei em vigor sobre acesso à informação, revelem factos ou documentos relacionados com os procedimentos administrativos, em curso ou concluídos; g) Desobedeçam escandalosamente, ou perante o público e em lugar aberto ao mesmo, às ordens superiores; h) Prestem falsas declarações sobre justificação de faltas; i) 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.
Artigo 187.º Despedimento disciplinar ou demissão	As sanções de despedimento disciplinar ou de demissão são aplicáveis em caso de infração que inviabilize a manutenção do vínculo de emprego público nos termos previstos na presente lei.
Artigo 188.º Cessação da comissão de serviço	1 - A sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço é aplicável, a título principal, aos titulares de cargos dirigentes e equiparados que: a) Não procedam disciplinarmente contra os trabalhadores seus subordinados pelas infrações de que tenham conhecimento; b) Não participem criminalmente infração disciplinar de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, que revista 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.

Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho

Requisito legal	Conceito
Artigo 115.º Regime das contraordenações	1 - O regime geral das contraordenações laborais previsto nos artigos 548.º a 566.º do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, aplica-se às infrações por violação do RJPSST; 2 - O processamento das contraordenações laborais segue o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pelo Regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, alterada pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto.
Artigo 20.º Contraordenações	1 - Sem prejuízo da responsabilidade civil, disciplinar ou financeira a que haja lugar, é punível como contraordenação: a) A não adoção ou implementação do PPR ou a adoção ou implementação de um PPR a que falte algum ou alguns dos elementos referidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 6.º; b) A não adoção de um código de conduta ou a adoção de um código de conduta que não considere as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas ou os riscos da exposição da entidade a estes crimes, nos termos do n.º 1 do artigo 7.º; c) A não implementação de um sistema de controlo interno, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 15.º 2 - As contraordenações referidas no número anterior são punidas com coima: a) De (euro) 2000,00 a (euro) 44 891,81, tratando-se de pessoa coletiva ou entidade equiparada; b) Até (euro) 3740,98, no caso de pessoas singulares. 3 - Constituem ainda contraordenações: a) A não elaboração dos relatórios de controlo do PPR nos termos do n.º 4 do artigo 6.º; b) A não revisão do PPR nos termos do n.º 5 do artigo 6.º; c) A não publicitação do PPR e dos respetivos relatórios de controlo aos trabalhadores, nos termos do n.º 6 do artigo 6.º; d) A não comunicação do PPR ou dos respetivos relatórios de controlo nos termos dos n.ºs 7 e 8 do artigo 6.º; e) A não elaboração do relatório previsto no n.º 3 do artigo 7.º ou a elaboração do relatório sem identificação de algum ou alguns dos elementos previstos nesse número; f) A não revisão do código de conduta, nos termos do n.º 4 do artigo 7.º; g) A não publicitação do código de conduta aos trabalhadores, nos termos do n.º 5 do artigo 7.º; h) A não comunicação do código de ética e dos pertinentes relatórios nos termos dos nº 6 e 7 do artigo 7.º 4 - As contraordenações referidas no número anterior são punidas com coima: a) De (euro) 1000,00 a (euro) 25 000,00, tratando-se de pessoa coletiva ou entidade equiparada; b) Até (euro) 2500,00, no caso de pessoas singulares. 5 - Se as contraordenações previstas no presente artigo forem praticadas a título de negligência, os limites mínimos e máximos das coimas são reduzidos para metade. 6 - O pagamento da coima não dispensa o infrator do cumprimento do dever em causa, se este for possível.

Requisito legal	Conceito
Artigo 21.º Responsabilidade pelas contraordenações	1 - Pela prática das contraordenações previstas no presente regime são responsáveis, nos termos dos números seguintes, as pessoas singulares e as pessoas coletivas ou entidades equiparadas. 2 - As pessoas coletivas ou entidades equiparadas são responsáveis pelas contraordenações previstas no presente decreto-lei quando os factos tiverem sido praticados pelos titulares dos seus órgãos, mandatários, representantes ou trabalhadores no exercício das respetivas funções ou em seu nome e por sua conta. 3 - A responsabilidade da pessoa coletiva ou entidade equiparada é excluída quando o agente atue contra ordens ou instruções expressas daquela. 4 - Os titulares do órgão de administração ou dirigentes das pessoas coletivas ou entidades equiparadas, o responsável pelo cumprimento normativo, bem como os responsáveis pela direção ou fiscalização de áreas de atividade em que seja praticada alguma contraordenação são responsáveis pelas contraordenações previstas no presente decreto-lei quando pratiquem os factos ou quando, conhecendo ou devendo conhecer a sua prática, não adotem as medidas adequadas para lhes pôr termo imediatamente. 5 - A responsabilidade das pessoas coletivas não exclui nem depende da responsabilidade individual dos agentes referidos no número anterior.

Código do trabalho

Requisito legal	Conceito
Artigo 28.º Indemnização por acto discriminatório	A prática de acto discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.
Artigo 29.º Assédio	1 - É proibida a prática de assédio. 2 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. 3 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior. 4 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior. 5 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei. 6 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Requisito legal	Conceito
Artigo 548.º Noção de contraordenação laboral	Constitui contraordenação laboral o facto típico, ilícito e censurável que consubstancie a violação de uma norma que consagre direitos ou imponha deveres a qualquer sujeito no âmbito de relação laboral e que seja punível com coima.
Artigo 549.º Regime das contraordenações laborais	As contraordenações laborais são reguladas pelo disposto neste Código e, subsidiariamente, pelo regime geral das contraordenações.
Artigo 550.º Punibilidade da negligência	A negligência nas contraordenações laborais é sempre punível.
Artigo 551.º Sujeito responsável por contraordenação laboral	1 - O empregador é o responsável pelas contraordenações laborais, ainda que praticadas pelos seus trabalhadores no exercício das respectivas funções, sem prejuízo da responsabilidade cometida por lei a outros sujeitos. 2 - Quando um tipo contraordenacional tiver por agente o empregador abrange também a pessoa colectiva, a associação sem personalidade jurídica ou a comissão especial. 3 - Se o infractor for pessoa colectiva ou equiparada, respondem pelo pagamento da coima, solidariamente com aquela, os respectivos administradores, gerentes ou directores. 4 - O contratante e o dono da obra, empresa ou exploração agrícola, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com o contratante, dono da obra, empresa ou exploração agrícola se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das disposições legais e por eventuais violações cometidas pelo subcontratante que executa todo ou parte do contrato nas instalações daquele ou sob responsabilidade do mesmo, assim como pelo pagamento das respetivas coimas.
Artigo 552.º Apresentação de documentos	1 - As pessoas singulares, colectivas e entidades equiparadas notificadas pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral para exibição, apresentação ou entrega de documentos ou outros registos ou de cópia dos mesmos devem apresentá-los no prazo e local identificados para o efeito. 2 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto no número anterior.
Artigo 553.º Escalões de gravidade das contraordenações laborais	Para determinação da coima aplicável e tendo em conta a relevância dos interesses violados, as contraordenações laborais classificam-se em leves, graves e muito graves.

Requisito legal	Conceito
Artigo 554.º **Valores das coimas**	1 - A cada escalão de gravidade das contraordenações laborais corresponde uma coima variável em função do volume de negócios da empresa e do grau da culpa do infractor, salvo o disposto no artigo seguinte. 2 - Os limites mínimo e máximo das coimas correspondentes a contraordenação leve são os seguintes: a) Se praticada por empresa com volume de negócios inferior a (euro) 10 000 000, de 2 UC a 5 UC em caso de negligência e de 6 UC a 9 UC em caso de dolo; b) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 10 000 000, de 6 UC a 9 UC em caso de negligência e de 10 UC a 15 UC em caso de dolo. 3 - Os limites mínimo e máximo das coimas correspondentes a contraordenação grave são os seguintes: a) Se praticada por empresa com volume de negócios inferior a (euro) 500 000, de 6 UC a 12 UC em caso de negligência e de 13 UC a 26 UC em caso de dolo; b) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 500 000 e inferior a (euro) 2 500 000, de 7 UC a 14 UC em caso de negligência e de 15 UC a 40 UC em caso de dolo; c) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 2 500 000 e inferior a (euro) 5 000 000, de 10 UC a 20 UC em caso de negligência e de 21 UC a 45 UC em caso de dolo; d) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 5 000 000 e inferior a (euro) 10 000 000, de 12 UC a 25 UC em caso de negligência e de 26 UC a 50 UC em caso de dolo; e) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 10 000 000, de 15 UC a 40 UC em caso de negligência e de 55 UC a 95 UC em caso de dolo. 4 - Os limites mínimo e máximo das coimas correspondentes a contraordenação muito grave são os seguintes: a) Se praticada por empresa com volume de negócios inferior a (euro) 500 000, de 20 UC a 40 UC em caso de negligência e de 45 UC a 95 UC em caso de dolo; b) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 500 000 e inferior a (euro) 2 500 000, de 32 UC a 80 UC em caso de negligência e de 85 UC a 190 UC em caso de dolo; c) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 2 500 000 e inferior a (euro) 5 000 000, de 42 UC a 120 UC em caso de negligência e de 120 UC a 280 UC em caso de dolo; d) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 5 000 000 e inferior a (euro) 10 000 000, de 55 UC a 140 UC em caso de negligência e de 145 UC a 400 UC em caso de dolo; e) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 10 000 000, de 90 UC a 300 UC em caso de negligência e de 300 UC a 600 UC em caso de dolo. 5 - O volume de negócios reporta-se ao ano civil anterior ao da prática da infracção. 6 - Caso a empresa não tenha actividade no ano civil anterior ao da prática da infracção, considera-se o volume de negócios do ano mais recente. 7 - No ano de início de actividade são aplicáveis os limites previstos para empresa com volume de negócios inferior a (euro) 500 000. 8 - Se o empregador não indicar o volume de negócios, aplicam-se os limites previstos para empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 10 000 000. 9 - A sigla UC corresponde à unidade de conta processual.

Requisito legal	Conceito
Artigo 555.º Outros valores de coimas	1 - A cada escalão de gravidade das contraordenações, em caso em que o agente não tenha trabalhadores ao serviço ou, sendo pessoa singular, não exerça uma actividade com fins lucrativos corresponde o valor de coimas previsto nos números seguintes. 2 - A contraordenação leve corresponde coima de 1 UC a 2 UC em caso de negligência ou de 2 UC a 3,5 UC em caso de dolo. 3 - A contraordenação grave corresponde coima de 3 UC a 7 UC em caso de negligência ou de 7 UC a 14 UC em caso de dolo. 4 - A contraordenação muito grave corresponde coima de 10 UC a 25 UC em caso de negligência ou de 25 UC a 50 UC em caso de dolo.
Artigo 556.º Critérios especiais de medida da coima	1 - Os valores máximos das coimas aplicáveis a contraordenações muito graves previstas no n.º 4 do artigo 554.º são elevados para o dobro em situação de violação de normas sobre trabalho de menores, segurança e saúde no trabalho, direitos de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e direito à greve. 2 - Em caso de pluralidade de agentes responsáveis pela mesma contraordenação é aplicável a coima correspondente à empresa com maior volume de negócios.
Artigo 557.º Dolo	O desrespeito de medidas recomendadas em auto de advertência é ponderado pela autoridade administrativa competente, ou pelo julgador em caso de impugnação judicial, designadamente para efeitos de aferição da existência de conduta dolosa
Artigo 558.º Pluralidade de contraordenações	1 - Quando a violação da lei afectar uma pluralidade de trabalhadores individualmente considerados, o número de contraordenações corresponde ao número de trabalhadores concretamente afectados, nos termos dos números seguintes. 2 - Considera-se que a violação da lei afecta uma pluralidade de trabalhadores quando estes, no exercício da respectiva actividade, foram expostos a uma situação concreta de perigo ou sofreram dano resultante de conduta ilícita do infractor. 3 - A pluralidade de infracções dá origem a um processo e as infracções são sancionadas com uma coima única que não pode exceder o dobro da coima máxima aplicável em concreto. 4 - Se, com a infracção praticada, o agente obteve um benefício económico, este deve ser tido em conta na determinação da medida da coima nos termos do disposto no artigo 18.º do regime geral das contraordenações, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 244/95, de 14 de Setembro
Artigo 559.º Determinação da medida da coima	1 - Na determinação da medida da coima, além do disposto no regime geral das contraordenações, são ainda atendíveis a medida do incumprimento das recomendações constantes de auto de advertência, a coacção, falsificação, simulação ou outro meio fraudulento usado pelo agente. 2 - No caso de violação de normas de segurança e saúde no trabalho, são também atendíveis os princípios gerais de prevenção a que devem obedecer as medidas de protecção, bem como a permanência ou transitoriedade da infracção, o número de trabalhadores potencialmente afectados e as medidas e instruções adoptadas pelo empregador para prevenir os riscos. 3 - Cessando o contrato de trabalho, no caso de o arguido cumprir o disposto no artigo 245.º e proceder ao pagamento voluntário da coima por violação do disposto no n.º 1 ou 5 do artigo 238.º, no n.º 1, 4 ou 5 do artigo 239.º ou no n.º 1, 2 ou 3 do artigo 244.º, esta é liquidada pelo valor correspondente à contraordenação leve.

Requisito legal	Conceito
Artigo 560.º Dispensa de coima	A coima prevista para as contraordenações referidas no n.º 4 do artigo 353.º, no n.º 2 do artigo 355.º, no n.º 7 do artigo 356.º, no n.º 8 do artigo 357.º, no n.º 6 do artigo 358.º, no n.º 6 do artigo 360.º, no n.º 6 do artigo 361.º, no n.º 6 do artigo 363.º, no n.º 6 do artigo 368.º, no n.º 2 do artigo 369.º, no n.º 5 do artigo 371.º, no n.º 8 do artigo 375.º, no n.º 3 do artigo 376.º, no n.º 3 do artigo 378.º e no n.º 3 do artigo 380.º, na parte em que se refere a violação do n.º 1 do mesmo artigo, não se aplica caso o empregador assegure ao trabalhador os direitos a que se refere o artigo 389.º
Artigo 561.º Reincidência	1 - É sancionado como reincidente quem comete uma contraordenação grave praticada com dolo ou uma contraordenação muito grave, depois de ter sido condenado por outra contraordenação grave praticada com dolo ou contraordenação muito grave, se entre as duas infracções tiver decorrido um prazo não superior ao da prescrição da primeira. 2 - Em caso de reincidência, os limites mínimo e máximo da coima são elevados em um terço do respectivo valor, não podendo esta ser inferior ao valor da coima aplicada pela contraordenação anterior desde que os limites mínimo e máximo desta não sejam superiores aos daquela.
Artigo 562.º Sanções acessórias	1 - No caso de contraordenação muito grave ou reincidência em contraordenação grave, praticada com dolo ou negligência grosseira, é aplicada ao agente a sanção acessória de publicidade. 2 - No caso de reincidência em contraordenação prevista no número anterior, tendo em conta os efeitos gravosos para o trabalhador ou o benefício económico retirado pelo empregador com o incumprimento, podem ainda ser aplicadas as seguintes sanções acessórias: a) Interdição do exercício de actividade no estabelecimento, unidade fabril ou estaleiro onde se verificar a infracção, por um período até dois anos; b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos. 3 - A publicidade da decisão condenatória consiste na inclusão em registo público, disponibilizado na página electrónica do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, de um extracto com a caracterização da contraordenação, a norma violada, a identificação do infractor, o sector de actividade, o lugar da prática da infracção e a sanção aplicada. 4 - A publicidade referida no número anterior é promovida pelo tribunal competente, em relação a contraordenação objecto de decisão judicial, ou pelo serviço referido no mesmo número, nos restantes casos.
Artigo 563.º Dispensa e eliminação da publicidade	Dispensa e eliminação da publicidade 1 - A sanção acessória de publicidade pode ser dispensada, tendo em conta as circunstâncias da infracção, se o agente tiver pago imediatamente a coima a que foi condenado e se não tiver praticado qualquer contraordenação grave ou muito grave nos cinco anos anteriores. 2 - Decorrido um ano desde a publicidade da decisão condenatória sem que o agente tenha sido novamente condenado por contraordenação grave ou muito grave, é a mesma eliminada do registo referido no artigo anterior. 3 - O disposto no n.º 1 não se aplica no caso de contraordenação a que se refere o n.º 5 do artigo 29.º.

Regime Geral da Prevenção da Corrupção

Requisito legal	Conceito
Artigo 22.º Responsabilidade subsidiária	1 - Os titulares do órgão de administração ou dirigentes das pessoas coletivas ou entidades equiparadas são subsidiariamente responsáveis: a) Pelo pagamento das coimas aplicadas por contraordenações praticadas anteriormente ao período de exercício do cargo, quando por culpa sua o património da pessoa coletiva ou entidade equiparada se tiver tornado insuficiente para o pagamento; b) Pelo pagamento das coimas aplicadas por contraordenações praticadas por factos anteriores ao mesmo período, quando a decisão definitiva que as aplicar for notificada durante o período de exercício do cargo e lhes seja imputável a falta de pagamento. 2 - Sendo várias as pessoas responsáveis nos termos do número anterior, é solidária a sua responsabilidade. 3 - Presume-se a insuficiência de património, nomeadamente, em caso de declaração de insolvência e de dissolução e encerramento da liquidação.
Artigo 23.º Sanções acessórias	1 - Às pessoas coletivas de direito privado que pratiquem alguma das contraordenações previstas no n.º 1 do artigo 20.º pode ser aplicada, em função da gravidade do facto e da respetiva culpa, a sanção acessória de publicidade da condenação. 2 - A publicação da condenação é efetuada, na íntegra ou por extrato, a expensas do infrator, designadamente num jornal nacional, regional ou local, consoante o que se afigure mais adequado, bem como na página oficial na Internet do MENAC pelo período de 90 dias.
Artigo 24.º Suspensão do processo	1 - Quando a infração constitua irregularidade sanável, não haja um grau de culpa elevado nem condenação anterior por contraordenação da mesma natureza, o procedimento contraordenacional é suspenso, notificando-se o infrator para, dentro do prazo fixado, sanar a irregularidade em que incorreu. 2 - Caso a irregularidade seja sanada, o processo é arquivado, não podendo ser reaberto. 3 - A falta de sanação no prazo fixado determina o prosseguimento do processo.

Requisito legal	Conceito
Artigo 32.º Infrações disciplinares e cessação de comissão de serviço	1 - Sem prejuízo da responsabilidade civil, criminal ou contraordenacional a que haja lugar, a violação dos deveres previstos nos artigos 6.º, 7.º, 8.º, 13.º e 15.º, por dirigentes das entidades públicas abrangidas pelo presente regime constitui uma infração de natureza disciplinar, punível em conformidade com o Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, ou a LTFP, consoante os casos, podendo determinar a cessação da respetiva comissão de serviço, nos termos do Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual. 2 - Incorrem ainda em infração disciplinar os titulares de cargos de direção ou equiparados das entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica dos setores privado, público e cooperativo e do Banco de Portugal e os trabalhadores de quaisquer entidades abrangidas que deixem de participar infrações ou prestem informações falsas ou erradas, relativas ao presente regime, de que tenham conhecimento no exercício ou por força das suas funções, sem prejuízo da responsabilidade civil, criminal ou contraordenacional que ao caso couber. 3 - O disposto no presente artigo não é aplicável à cessação de funções dos titulares dos órgãos de administração das entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica dos setores privado, público e cooperativo e do Banco de Portugal.

Código dos Contratos Públicos

Requisito legal	Conceito
Artigo 456.º Contraordenações muito graves	Constitui contraordenação punível com coima de (euro) 2000 a (euro) 3700 ou de (euro) 7500 a (euro) 44 800, consoante seja aplicada a pessoa singular ou a pessoa coletiva: a) A participação de candidato ou de concorrente que se encontre em alguma das situações previstas no artigo 55.º, no n.º 6 do artigo 113.º ou no n.º 2 do artigo 114.º no momento da apresentação da respetiva candidatura ou proposta, da adjudicação ou da celebração do contrato; b) A não apresentação pelo adjudicatário, no prazo fixado para o efeito, de quaisquer documentos de habilitação exigidos no presente Código ou pelo órgão competente para a decisão de contratar; c) A não apresentação de documentos comprovativos da titularidade de habilitação profissional específica pelo adjudicatário, em violação do disposto no n.º 5 do artigo 219.º-I; d) A apresentação de documentos falsos de habilitação, de documentos que constituem a proposta e de documentos destinados à qualificação; e) A prestação de falsas declarações no decurso da fase de formação do contrato por qualquer candidato ou concorrente. f) A contratação de trabalhadores em violação do disposto no artigo 419.º-A

Requisito legal	Conceito
Artigo 457.º Contraordenações graves	Constitui contraordenação punível com coima de (euro) 1000 a (euro) 3000 ou de (euro) 5000 a (euro) 30 000, consoante seja aplicada a pessoa singular ou a pessoa coletiva: a) A não prestação da caução pelo adjudicatário no tempo e nos termos previstos no presente Código, em violação do disposto no artigo 90.º; b) A não comparência do adjudicatário no dia, na hora e no local fixados para a outorga do contrato pelo órgão competente para a decisão de contratar, em violação do disposto no n.º 3 do artigo 104.º; c) A não remessa do contrato assinado eletronicamente, no prazo fixado pelo órgão competente para a decisão de contratar, em violação do disposto no n.º 3 do artigo 104.º; d) No caso de o adjudicatário ser um agrupamento, o facto de os seus membros não se associarem, antes da celebração do contrato, na modalidade jurídica prevista no programa do procedimento, em violação do disposto no n.º 4 do artigo 54.º e) O não suprimento de irregularidades das candidaturas ou propostas, no prazo fixado para o efeito, em violação do disposto no n.º 3 do artigo 72.º
Artigo 458.º Contraordenações simples	Constitui contraordenação punível com coima de (euro) 500 a (euro) 1500 ou de (euro) 3000 a (euro) 20 000, consoante seja aplicada a pessoa singular ou a pessoa coletiva: a) A violação do disposto no n.º 2 do artigo 54.º; b) A verificação de que a declaração necessária nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 256.º-A não corresponde à verdade; c) A não apresentação de uma proposta nos termos previstos na parte final do n.º 6 do artigo 256.º-A; d) A violação do disposto no n.º 8 do artigo 256.º-A.
Artigo 459.º Tentativa e negligência	1 - A tentativa e a negligência são puníveis. 2 - Em caso de negligência, os limites mínimos e máximos das coimas previstas nos artigos anteriores são reduzidos para metade.
Artigo 464.º Responsabilidade criminal	O desrespeito, pelo infrator, da sanção prevista no artigo 460.º constitui crime de desobediência nos termos do Código Penal.
Artigo 464.º-A Proibição de participação decorrente de incumprimento contratual	1 - Pode ser aplicada sanção de proibição de participação em procedimentos de formação de contratos públicos, pelo prazo de um ano, às entidades que se encontrem em qualquer das seguintes situações: a) Incumprimento contratual que tenha dado origem, nos três últimos anos, à aplicação de sanções que tenham atingido os valores máximos aplicáveis nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 329.º; b) Incumprimento contratual que tenha sido objeto de duas resoluções sancionatórias nos três últimos anos com fundamento na alínea a) do n.º 1 do artigo 333.º, em qualquer das situações das alíneas b) a h) do n.º 1 do artigo 405.º e as constantes do artigo 423.º; 2 - Para efeitos do disposto no número anterior, os contraentes públicos devem comunicar ao Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, I. P., as situações aí referidas, no prazo de 10 dias a contar da sua ocorrência. 3 - A aplicação da sanção referida no presente artigo cabe ao Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, I. P., e é objeto de publicitação no portal dos contratos públicos.

Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos

Requisito legal	Conceito
Artigo 11.º Regime sancionatório	2 - A infração ao disposto no n.º 2 do artigo 6.º, no artigo 8.º e nos n.os 2 a 5 e 11 do artigo 9.º pelos titulares de altos cargos públicos constitui causa de destituição judicial, a qual compete aos tribunais administrativos. 3 - A infração ao disposto no artigo 10.º determina a inibição para o exercício de cargos políticos e de altos cargos públicos por um período de três a cinco anos.

AGSE
AGÊNCIA PARA
A GESTÃO DO SISTEMA
EDUCATIVO