



## **Código de Conduta e de Ética**

**Camões – Instituto da Cooperação e da Língua, I.P.**

**Junho 2024**

## **FICHA TÉCNICA**

**Título:**

CÓDIGO DE CONDUTA E DE ÉTICA

**Editor:**

Camões – Instituto da Cooperação e da Língua, I.P. (Camões, I.P.)

**Data de Edição:**

Junho 2024

**Contacto:**

Av. da Liberdade, 270, 1250-149 Lisboa

Tel. (351) 21 310 91 00

**Website:** [www.instituto-camoes.pt/](http://www.instituto-camoes.pt/)

## HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES

### Controlo de Versões

Versão	Data	Responsável	Resumo das Alterações
<b>1.0</b>	junho de 2024	Paula Loureiro, vogal do Conselho Diretivo e Responsável pelo Cumprimento Normativo	Documento em substituição do Código de Ética do Camões, I.P.

### Controlo de Aprovações

Versão	Data	Alterado	Aprovado	Observações
<b>1.0</b>	12 de julho de 2024	Versão inicial	Conselho Diretivo	

## ÍNDICE

<b>Preâmbulo</b> .....	6
<b>CAPÍTULO I Disposições Gerais</b> .....	7
Artigo 1.º <b>Objetivo e âmbito de aplicação</b> .....	7
<b>CAPÍTULO II Princípios</b> .....	7
Artigo 2.º <b>Princípios éticos</b> .....	7
Artigo 3.º <b>Legalidade</b> .....	8
Artigo 4.º <b>Interesse público</b> .....	8
Artigo 5.º <b>Justiça, razoabilidade e Imparcialidade</b> .....	9
Artigo 6.º <b>Igualdade</b> .....	9
Artigo 7.º <b>Proporcionalidade</b> .....	9
Artigo 8.º <b>Colaboração e Boa-fé</b> .....	10
Artigo 9.º <b>Informação e Qualidade</b> .....	10
Artigo 10.º <b>Lealdade e Cooperação</b> .....	10
Artigo 11.º <b>Transparência e Integridade</b> .....	11
Artigo 12.º <b>Participação</b> .....	11
Artigo 13.º <b>Competência e Responsabilidade</b> .....	11
Artigo 14.º <b>Proteção dos dados pessoais</b> .....	11
<b>CAPÍTULO III Normas de conduta</b> .....	12
Artigo 15.º <b>Deveres gerais de conduta</b> .....	12
Artigo 16.º <b>Sigilo e confidencialidade de informação</b> .....	12
Artigo 17.º <b>Conflito de interesses</b> .....	13
Artigo 18.º <b>Independência</b> .....	14
Artigo 19.º <b>Utilização dos recursos</b> .....	15
Artigo 20.º <b>Prevenção da corrupção e infrações conexas</b> .....	15
Artigo 21.º <b>Ofertas institucionais e hospitalidades</b> .....	15
Artigo 22.º <b>Relacionamento interpessoal, colaboração e espírito de equipa</b> .....	16
Artigo 23.º <b>Relações externas</b> .....	17
Artigo 24.º <b>Acumulação de funções</b> .....	18
<b>CAPÍTULO IV Disposições Finais</b> .....	18
Artigo 25.º <b>Canais de denúncias</b> .....	18
Artigo 26.º <b>Incumprimento</b> .....	18
Artigo 27.º <b>Entrada em vigor e publicitação</b> .....	19
Artigo 28.º <b>Revisão do Código</b> .....	19

ANEXOS .....	20
ANEXO I Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses .....	21
ANEXO II Declaração de Impedimento .....	22
ANEXO III DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO RELATIVA A INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES .....	23
(DL nº 109-E/2021 de 9 de dezembro) .....	23
ANEXO IV Guia de entrega de bens oferecidos a membros do Camões, I.P. ....	25
ANEXO V Tipologias criminais previstas no RGPC e correspondente quadro sancionatório .....	27

## Preâmbulo

O Camões – Instituto da Cooperação e da Língua, I.P. (doravante designado Camões, I.P.) é um instituto público de regime especial que tem por missão propor e executar a política de cooperação portuguesa e coordenar as atividades de cooperação desenvolvidas por outras entidades públicas que participem na execução daquela política e ainda propor e executar a política de ensino e divulgação da língua e cultura portuguesas no estrangeiro, assegurar a presença de leitores de português nas universidades estrangeiras e gerir a rede de ensino de português no estrangeiro a nível básico e secundário. Constituem valores fundamentais do Camões, I.P.: a excelência, assente no rigor, na qualidade, na eficiência e eficácia; a verdade, integridade e transparência; a ética, imparcialidade, isenção e justiça; e a qualidade e a produtividade do trabalho, a igualdade de oportunidades e de tratamento de pessoas e a não discriminação.

O presente Código de Conduta e de Ética substitui o Código de Ética do Camões, I.P., dando assim cumprimento ao disposto no artigo 7.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei (DL) nº 109-E/2021, de 9 de dezembro.

Igualmente se integrou no presente Código as normas já em vigor no Instituto, sobre ofertas institucionais, que deram cumprimento ao Código de Conduta do Governo aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros (RCM) nº 53/2016, de 21 de setembro.

O presente Código de Conduta e de Ética estabelece os valores éticos e princípios de ação que devem nortear a prática profissional de todos os que exercem as suas funções no Camões, I.P., no seu relacionamento entre si e na relação com terceiros, constituindo um instrumento complementar às normas legais em vigor, nomeadamente o disposto no DL nº 109-E/2021 de 9 de dezembro, não se substituindo a outros princípios e normas em vigor na Administração Pública.

## CÓDIGO DE CONDUTA E DE ÉTICA DO CAMÕES, I.P.

### CAPÍTULO I

#### Disposições Gerais

##### Artigo 1.º

#### Objetivo e âmbito de aplicação

1. O presente Código de Conduta e de Ética (doravante referido como Código) estabelece um conjunto de princípios, regras, valores e normas éticas e de conduta que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas por todos os trabalhadores e colaboradores do Camões, I.P., nas relações profissionais entre si e com terceiros.
2. As normas deste Código são aplicáveis a todos os trabalhadores e colaboradores, independentemente da sua função, natureza do vínculo, local habitual de trabalho ou em serviço em Portugal e em todas as restantes geografias em que o Camões, I.P. opera.<sup>1</sup>
3. O Código apresenta-se também como um instrumento na prevenção e deteção do risco de fraude, corrupção e demais ilícitos criminais referidos no artigo 3º do DL 109-E/2021, de 9 de dezembro, de que os trabalhadores e colaboradores tenham conhecimento no exercício das suas funções e por causa delas.

### CAPÍTULO II

#### Princípios

##### Artigo 2.º

#### Princípios éticos

Os trabalhadores e colaboradores do Camões, I.P. devem exercer a sua atividade profissional em

---

<sup>1</sup> Sem prejuízo das normas legais em vigor: Constituição da República Portuguesa, Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia, Código do Procedimento Administrativo, Regime Geral de Prevenção da Corrupção, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas, Código do Trabalho, Carta ética - Dez Princípios da Administração Pública, Estatuto do pessoal dirigente da Administração Pública, Regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos, Lei da Proteção de Dados Pessoais.

obediência aos seguintes princípios:

- a) Legalidade;
- b) Interesse público;
- c) Justiça, razoabilidade e Imparcialidade;
- d) Igualdade;
- e) Proporcionalidade;
- f) Colaboração e Boa-fé;
- g) Informação e Qualidade;
- h) Lealdade e Cooperação;
- i) Transparência e Integridade;
- j) Participação;
- k) Competência e Responsabilidade;
- l) Proteção dos dados pessoais.

### Artigo 3.º

#### **Legalidade**

1. Os trabalhadores e colaboradores do Camões, I.P. devem garantir, no exercício das suas funções, a total conformidade com a legislação e regulamentação nacional e internacional vigente nos países e regiões onde operam.
2. Os trabalhadores e colaboradores do Camões, I.P. nunca deverão executar, em nome da instituição, qualquer ação que viole a legislação e os regulamentos aplicáveis à sua atividade.

### Artigo 4.º

#### **Interesse público**

No desempenho das suas funções, os trabalhadores e colaboradores do Camões, I.P. encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade, dos cidadãos, e das entidades da Administração Pública, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses individuais, particulares ou de grupo.

## Artigo 5.º

### **Justiça, razoabilidade e Imparcialidade**

1. No âmbito da sua atividade profissional, os trabalhadores e colaboradores devem tratar de forma justa todos aqueles com quem 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.
2. Os trabalhadores e colaboradores devem agir com imparcialidade, não retirando vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exercem, desempenhando-as com equidistância relativamente aos interesses com que sejam confrontados, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.
3. Os trabalhadores e colaboradores devem, igualmente, abster-se de qualquer ação arbitrária que prejudique os cidadãos, bem como de qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.
4. Deve ser promovida uma cultura de decisão baseada na evidência dos dados.

## Artigo 6.º

### **Igualdade**

Os trabalhadores e colaboradores, na sua relação com terceiros, devem atuar de modo a não beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever, qualquer pessoa em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social, orientação sexual ou de qualquer outro fator que desencadeie a ocorrência de uma eventual desigualdade de oportunidade ou tratamento.

## Artigo 7.º

## **Proporcionalidade**

Os trabalhadores e colaboradores, no exercício das suas funções, só podem exigir à contraparte o necessário e indispensável à realização da atividade administrativa, e devem agir de modo a que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver.

### Artigo 8.º

## **Colaboração e Boa-fé**

Os trabalhadores e colaboradores devem atuar com boa-fé, zelo e adequado espírito de cooperação e responsabilidade, informando e esclarecendo de forma respeitosa, clara e simples os intervenientes no assunto, ponderando 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.

### Artigo 9.º

## **Informação e Qualidade**

1. Os trabalhadores e colaboradores devem prestar a informação que lhes for solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.
2. As informações ou esclarecimentos devem, sem prejuízo da observância das normas e procedimentos legais a adotar, ser prestados de forma clara, simples, cortês e em tempo útil e aplicando as competências técnicas e interpessoais adequadas.

### Artigo 10.º

## **Lealdade e Cooperação**

1. Os trabalhadores e colaboradores, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante, quer entre si quer com as pessoas e entidades com as quais se relacionam no contexto das funções que lhes estão cometidas, evitando criar obstáculos ou dificuldades injustificáveis àquelas pessoas ou entidades.
2. Os trabalhadores e colaboradores devem, igualmente, comprometer-se a agir com respeito à

verdade para com o órgão público, respeitar as normas e procedimentos estabelecidos, a atuar nos prazos legalmente determinados, procurando sempre corresponder às necessidades e expectativas do Camões, I.P. e dos cidadãos, gerando no público confiança na sua ação, em especial no que à sua integridade, rigor e credibilidade diz respeito.

#### Artigo 11.º

### **Transparência e Integridade**

Os trabalhadores e colaboradores devem pautar as suas condutas pelos valores de integridade de caráter, honestidade pessoal e profissional, transparência e respeito pelos demais, alicerçando a sua conduta em critérios objetivos e no exclusivo interesse público.

#### Artigo 12.º

### **Participação**

Os trabalhadores e colaboradores devem assegurar a participação dos cidadãos na formação das decisões que lhes digam respeito, designadamente através da respetiva audiência dos interessados.

#### Artigo 13.º

### **Competência e Responsabilidade**

Os trabalhadores e colaboradores devem executar as funções que lhes estão atribuídas com rigor, zelo e de forma dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional e no desenvolvimento permanente das suas capacidades e competências, com responsabilidade e inovação, através do aperfeiçoamento contínuo dos seus conhecimentos técnicos e da qualidade do trabalho prestado.

#### Artigo 14.º

### **Proteção dos dados pessoais**

1. Os trabalhadores e colaboradores devem respeitar o direito dos particulares à proteção dos seus dados pessoais e, como tal, não os podem utilizar senão para os efeitos impostos ou

inerentes às funções que desempenham no Camões, I.P.

2. Quanto ao acesso e à reutilização da informação administrativa, os trabalhadores e dirigentes devem agir em obediência a princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, da imparcialidade e da colaboração com os particulares.

### CAPÍTULO III

#### **Normas de conduta**

##### Artigo 15.º

#### **Deveres gerais de conduta**

1. Os trabalhadores e colaboradores devem aderir a padrões elevados de ética profissional, no desempenho das competências atribuídas ao Camões, I.P., e no respeito pelos demais instrumentos reguladores existentes.
2. Devem, ainda, agir segundo os padrões de competência requeridos e regras de desempenho definidas pela Camões, I.P. através de normas escritas de conduta sobre as atribuições e responsabilidades de cada trabalhador e dirigente para o desenvolvimento dos procedimentos e para as boas práticas da sua atividade profissional.
3. Os trabalhadores e colaboradores do Camões, I.P. devem abster-se de exercer qualquer atividade profissional que, direta ou indiretamente, implique situações de exploração sexual, abusos, assédio moral e/ou sexual, trato desumano ou degradante ou formas modernas de escravagismo, obrigando-se a cessar imediatamente essa mesma atividade, recorrendo de imediato aos canais de denúncia previstos neste Código.

##### Artigo 16.º

#### **Sigilo e confidencialidade de informação**

1. Os trabalhadores e colaboradores do Camões, I.P., mesmo depois de cessarem as suas funções, estão sujeitos ao sigilo profissional quanto a matérias a que tenham acesso no desempenho das suas funções ou por virtude das mesmas, em particular naquelas que, pela

sua especial importância, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral, salvo se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível.

2. Está excluída deste dever a prestação de informações sem caráter de confidencialidade, necessárias ao correto desempenho das suas funções, nos termos legalmente previstos.
3. Estão abrangidos pelo dever de sigilo profissional a palavra-chave e outros meios de autenticação de acesso a sistemas informáticos ou bases de dados do Camões, I.P. ou de outras entidades públicas, estando os colaboradores obrigados a manter a sua confidencialidade.
4. Durante o exercício de funções ou após a sua suspensão ou cessação, os trabalhadores e dirigentes não podem disponibilizar, nem utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente, as informações a que têm ou tenham tido acesso, no exercício de funções ou por causa delas, encontrando-se sujeitos a segredo e reserva nos termos previstos na legislação aplicável.
5. Os trabalhadores e colaboradores que acedam a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas ficam obrigados a respeitar as disposições legalmente previstas relativamente à proteção de tais dados, não os podendo utilizar senão para os efeitos impostos ou inerentes às funções que desempenham.
6. Sem prejuízo do supra disposto, os trabalhadores e colaboradores devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação entre si, facilitando a preservação do conhecimento adquirido ou criado na decorrência das atividades que desempenham.

#### Artigo 17.º

##### **Conflito de interesses**

1. É vedada a prática de quaisquer atos em situações suscetíveis de configurar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses.
2. Considera-se existir, para efeitos do presente Código, conflito de interesses sempre que o trabalhador ou colaborador tenha, ou possa vir a ter, direta ou indiretamente, interesse pessoal ou privado em decisão que seja da sua competência, em cuja preparação participe ou que, de algum modo, possa influenciar, direta ou indiretamente

3. Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem auferível pelo próprio, pelos seus parentes, afins, cônjuge ou qualquer pessoa com quem viva em economia comum, pelos amigos ou conhecidos ou ainda como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa.
4. Os trabalhadores e colaboradores declaram tomar conhecimento das incompatibilidades e impedimentos legalmente previstos e comprometem-se a solicitar a dispensa de intervir no procedimento sempre que tal se justifique. Para tal, deverão preencher a Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses, constante do Anexo I do presente Código, a qual deve constar do respetivo processo individual.
5. Os trabalhadores e colaboradores que, no exercício das suas funções, se deparem com uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem informar da sua existência aos respetivos dirigentes ou ao Conselho Diretivo, caso sejam dirigentes superiores, e declarar-se impedidos ou solicitar a respetiva escusa nos termos previstos nos artigos 69.º e 73.º do Código de Procedimento Administrativo. Para os devidos efeitos, deverão preencher e assinar a Declaração de Impedimento anexa ao presente Código (Anexo II), da qual faz parte integrante, a qual deve constar do respetivo processo individual.
6. Os titulares de direção superior de 1º e 2º graus devem emitir a Declaração de Compromisso relativa à Inexistência de Conflito de Interesses anexa ao presente Código (Anexo III), no início da respetiva comissão de serviço, a qual deve constar do respetivo processo individual.

#### Artigo 18.º

#### **Independência**

1. Os trabalhadores e colaboradores devem-se abster-se de solicitar ou de aceitar, para si ou para terceiros, vantagem patrimonial ou não patrimonial (benefícios, recompensas, remuneração ou dádivas), como contrapartida de qualquer atuação.
2. Caso os trabalhadores e colaboradores tenham conhecimento, no desempenho das suas funções ou por causa delas, de quaisquer tentativas, por parte de terceiros, de influenciar indevidamente os trabalhos em execução, comprometem-se a informar, de imediato, o seu superior hierárquico.

## Artigo 19.º

### **Utilização dos recursos**

1. Os trabalhadores e colaboradores, no exercício da sua atividade, são responsáveis pelo correto uso dos recursos técnicos, físicos e tecnológicos disponibilizados pelo Camões, I.P., devendo adotar todas as medidas adequadas para a sua preservação, para a contenção de custos e despesas, não os utilizando em proveito pessoal, nem permitindo a sua utilização abusiva por terceiros.
2. Os trabalhadores e colaboradores do Camões, I.P. devem, ainda, observar as normas ambientais existentes e reduzir, tanto quanto possível, eventuais impactos ambientais negativos e eventuais situações de risco para a saúde pública, nomeadamente adotando condutas que permitam a diminuição dos resíduos, a separação dos lixos e sua reciclagem e a redução de gastos energéticos e do consumo de materiais e consumíveis.

## Artigo 20.º

### **Prevenção da corrupção e infrações conexas**

1. Os trabalhadores e colaboradores devem atuar ativamente contra todas as formas de corrupção.
2. Sempre que, no exercício das suas funções ou por causa delas, os trabalhadores e colaboradores tomem conhecimento, ou tiverem suspeitas fundadas, da ocorrência de comportamentos passíveis de indiciar infração criminal, devem comunicá-las através do canal de denúncias.

## Artigo 21.º

### **Ofertas institucionais e hospitalidades**

1. Os trabalhadores e colaboradores do Camões, I.P., não poderão aceitar ofertas institucionais que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício de funções, sendo que este condicionamento se refere a de bens de valor estimado igual ou superior a 150€.
2. As ofertas que se enquadram no número anterior, que constituam ou possam ser interpretadas,

pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, designadamente no âmbito das relações entre Estados, devem ser aceites.

3. Considerando que o Camões, I.P. e os seus representantes, pela sua relevância no quadro da política externa portuguesa, são depositários de várias ofertas institucionais, estas devem ser registadas e identificadas mediante preenchimento da Guia de entrega de bens oferecidos a membros do Camões, I.P., em anexo ao presente Código (Anexo IV).
4. Sempre que forem aceites bens por membros do Camões, I.P. deverá ser preenchida e encaminhada a referida ficha, juntamente com o referido bem, para o Gabinete de Documentação e Comunicação, ao cuidado do Chefe de Divisão.

## Artigo 22.º

### **Relacionamento interpessoal, colaboração e espírito de equipa**

1. As relações entre trabalhadores/colaboradores devem basear-se na confiança, lealdade, honestidade, respeito mútuo e cordialidade, permitindo um ambiente saudável e de confiança, evitando-se todas as condutas que possam afetar negativamente aquelas relações e os comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos.
2. O direito à reserva da intimidade da vida privada deve ser respeitado escrupulosamente.
3. Os trabalhadores e colaboradores que exercem funções de direção, coordenação e chefia devem orientar e instruir, em matéria de serviço e nos termos legais, os elementos que integram as suas equipas de forma clara e compreensível e definir-lhes objetivos e tarefas exequíveis.
4. Os subordinados devem respeitar os seus superiores hierárquicos e empenhar-se zelosamente em alcançar os objetivos e cumprir as ordens e tarefas que estes, no âmbito da missão do Camões, I.P. lhes definam, sem prejuízo do direito de delas reclamar e de exigir a sua transmissão ou confirmação por escrito, devendo, ainda, ser assíduos e pontuais na participação em reuniões e noutros momentos de trabalho em equipa.
5. Os trabalhadores e colaboradores, nas relações interpessoais, devem adotar um espírito de grupo e de entajuda, prestando apoio, partilhando informações e conhecimentos, devendo ainda assegurar que as solicitações formuladas sejam satisfeitas com celeridade e qualidade, e que as informações sejam prestadas de forma rigorosa e completa, sem prejuízo dos

procedimentos legais a observar.

6. Os trabalhadores e colaboradores devem ter idoneidade para ouvir e interagir, demonstrando abertura às críticas e aos pontos de vista alheios, bem como adotar uma posição construtiva na resolução de problemas em geral.

### Artigo 23.º

#### **Relações externas**

1. Nas relações com entidades externas, os trabalhadores e colaboradores do Camões, I.P. devem adotar uma atitude cordial e isenta, atuando de forma célere.
2. As informações prestadas pelos trabalhadores e colaboradores devem ser claras, compreensíveis e em conformidade com os princípios da legalidade, rigor e veracidade, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhe sejam solicitados, salva-guardando o dever de sigilo profissional.
3. A autorização para a divulgação de informação no interior e no exterior do Camões, I.P. deve ser obtida de acordo com a legislação em vigor.
4. Cabe aos trabalhadores e colaboradores garantir que a informação e esclarecimentos prestados são adequados, e assegurar que os mesmos são fornecidos nos termos legais em vigor, de acordo com a cadeia hierárquica instituída e que são preservados os registos em matéria de arquivo.
5. Os trabalhadores e colaboradores do Camões, I.P. não podem, em nome deste, realizar diligências sem que se encontrem devidamente autorizados para o efeito.
6. Em matéria que se prenda com a atividade e imagem pública do Camões I.P., os trabalhadores e colaboradores não podem conceder entrevistas, publicar artigos de opinião, fornecer informações de qualquer natureza, que não estejam ao dispor do público em geral, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social.
7. Os contactos, formais ou informais, com os cidadãos e demais entidades devem refletir as posições do Camões I.P. e, quando os trabalhadores e colaboradores se pronunciarem a título pessoal, devem salvaguardar essa circunstância.

## Artigo 24.º

### **Acumulação de funções**

A acumulação com outras funções públicas e/ou com funções ou atividades privadas por parte dos titulares de cargos dirigentes e dos trabalhadores, independentemente da natureza do vínculo, está sujeita às regras previstas nos artigos 19.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

## CAPÍTULO IV

### **Disposições Finais**

## Artigo 25º

### **Canais de denúncias**

1. O Canal de Denúncia deverá ser utilizado para denunciar de forma segura infrações e atos de corrupção ou infrações conexas nos termos previstos no Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (RGPDI), aprovado pela Lei nº 93/2021, de 20 de dezembro, bem como no Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado pelo DL nº 109-E/2021, de 9 de dezembro.
2. O Canal de Denúncia permite ainda a participação segura da existência de conflito de interesses e de situações de incumprimento dos princípios e normas do presente Código.
3. O trabalhador/colaborador do Camões, I.P. que comunicar ou impedir a realização de atividades ilícitas, não poderá ser prejudicado a qualquer título.

## Artigo 26.º

### **Incumprimento**

1. O desrespeito ou incumprimento, por parte de qualquer destinatário, das normas de conduta constantes deste Código deve ser reportado nos termos do artigo 25.º, podendo dar origem a responsabilidade disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil, criminal, contraordenacional ou outra a que haja lugar.

2. Nos termos da LTFP, podem ser aplicadas, em caso de incumprimento das regras contidas no presente Código, as seguintes sanções disciplinares:
  - a) Repreensão escrita;
  - b) Multa;
  - c) Suspensão;
  - d) Despedimento disciplinar ou demissão; ou
  - e) No caso dos titulares de cargos dirigentes e equiparados, cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.
3. Podem ainda ser aplicadas, em caso de responsabilidade criminal, as sanções previstas no Código Penal para atos de corrupção e infrações conexas, designadamente as constantes dos artigos 372.º a 386.º do mencionado Código.
4. A aplicação e apreciação das questões relacionadas com o presente Código caberá a quem foi designado pelo Conselho Diretivo ao abrigo do disposto no nº 2 do artigo 5º do DL nº 109-E/2021 de 9 de dezembro.

#### Artigo 27.º

##### **Entrada em vigor e publicitação**

O presente Código entra em vigor no dia útil seguinte à data da sua publicação no sítio eletrónico e na intranet do Camões, I.P..

#### Artigo 28.º

##### **Revisão do Código**

1. O presente código é revisto no prazo de três anos ou quando ocorra alguma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica do Camões, I.P. que justifique a revisão dos elementos nele constantes.
2. Compete ao Conselho Diretivo aprovar qualquer revisão a presente Código e decidir sobre quaisquer dúvidas de interpretação e/ou integração de lacunas do mesmo.

## **ANEXOS**

Anexo I: Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses

Anexo II: Declaração de Impedimento

Anexo III: Declaração de Compromisso relativa à Inexistência de Conflito de Interesses

Anexo IV: Guia de entrega de bens oferecidos a membros do Camões, I.P.

Anexo V: Tipologias criminais previstas no RGPC e respetivo quadro sancionatório

## ANEXO I

### Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses

Declaro que tenho conhecimento das incompatibilidades ou impedimentos previstos

- no Código do Procedimento Administrativo (artigos 69.º a 76.º);
- na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (artigos 19.º a 24.º);
- no Estatuto do Pessoal Dirigente dos serviços e organismos da Administração Pública ou de qualquer norma prevista em Lei especial e outra legislação em vigor sobre a matéria;
- no Regime Geral de Prevenção da Corrupção (artigo 13º).

No exercício das minhas funções, comprometo-me a pedir dispensa de intervir em procedimentos quando ocorra circunstância pela qual possa razoavelmente suspeitar-se da minha isenção ou da retidão da minha conduta, designadamente nas situações constantes no artigo 73.º do CPA.

Caso venha a encontrar-me em situação de incompatibilidade, impedimento ou escusa, dela darei de imediato conhecimento ao meu superior hierárquico ou aos dirigentes do Conselho Diretivo do Camões, I.P., ou a presidente de júri de que faça parte.

[local], [dd/mm/aaaa]

---

(Assinatura)

## ANEXO II

### Declaração de Impedimento

Eu, abaixo assinado(a) **[nome completo]**, a exercer funções na Direção/ Divisão **[identificar a direção de serviços/divisão/gabinete]**, solicito escusa no desempenho das funções que me estão atribuídas na minha atividade de **[identificar a atividade desenvolvida/área de intervenção]** relativamente ao assunto /processo **[identificar assunto/processo]** por considerar que não estão reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflito de interesses por motivos de **[explicitar as razões concretas em que se revela a situação de conflito de interesses]**.

[local], [dd/mm/aaaa]

---

(Assinatura)

### ANEXO III

## DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO RELATIVA A INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES

(DL nº 109-E/2021 de 9 de dezembro)

### 1 – IDENTIFICAÇÃO

Nome	
Residência	
Localidade	
Código Postal	
Bilhete de Identidade/Cartão de Cidadão	
Telefone	
Email	

### 2 – FUNÇÕES

#### FUNÇÃO/CARGO:

Conselho Diretivo	Identificar cargo
-------------------	-------------------

### 3 - DECLARAÇÃO

Declara ter conhecimento das incompatibilidades e impedimentos previstos na Lei, designadamente:

- Na Constituição da República Portuguesa;
- No Código do Procedimento Administrativo - CPA;
- No Código dos Contratos Públicos;
- No regime de vinculação de carreiras e remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas;
- No Estatuto do Pessoal Dirigente dos serviços e organismos da administração pública central, regional e local do estado;
- Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção -DL nº 109-E/2021, de 9 de dezembro.

Declara também ter conhecimento dos dez princípios constantes da Carta Ética da Administração Pública e que pedirá dispensa de intervir em procedimento quando ocorra circunstância pela qual possa com razoabilidade duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, designadamente nas

situações constantes dos artigos 72 a 75º do CPA.

Declara que leu o Código de Conduta e de Ética e que não tem qualquer tipo de conflito de interesses no exercício das funções que lhe foram cometidas no Camões I.P.

Certifica por sua honra a veracidade das informações atrás fornecidas. Mais declara que se compromete a proceder à respetiva atualização sempre que ocorra uma alteração que o determine.

Esta declaração deve ser entregue e arquivada no processo do próprio na Divisão de Planeamento e Recursos Humanos, devendo o dirigente manter cópia da mesma.

( [local], [dd/mm/aaaa]

Assinatura

-----

## ANEXO IV

### Guia de entrega de bens oferecidos a membros do Camões, I.P.

Nome e título do aceitante da oferta

Descrição do bem oferecido

Nome do artista, caso se trate de uma obra de autor

Título, se aplicável

Material

Dimensões

Valor estimado

Identificação da entidade/pessoa ofertante

Circunstâncias que determinaram a aceitação da oferta

Localização do bem

Data da entrega do bem

Bem entregue por:

Bem recebido por:

## **ANEXO V Tipologias criminais previstas no RGPC e correspondente quadro sancionatório**

**ANEXO V – Tipologias criminais previstas no RGPC e correspondente quadro sancionatório**

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO (art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro)

Crimes previstos pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (Código Penal) com a subsequentes alterações

Aplicável a funcionários e trabalhadores de entidades e organizações do setor público, de natureza pública ou que, de algum modo, exerçam atividades, no todo ou em parte, que sirvam o interesse público ou que beneficiem de apoios públicos

(ver no final da tabela a norma interpretativa sobre o conceito de funcionário para efeito de aplicação da lei penal)

<b>Crime</b>	<b>Definição legal e quadro punitivo</b>	<b>Exemplos ilustrativos de situações práticas</b>
Corrupção (art.º 373º)	<p>1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.</p> <p>2 - Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.</p>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 372º)	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</p>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não lhe é devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção.
Peculato (art.º 375º)	<p>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.</p> <p>2 - Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</p> <p>3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções

**ANEXO V – Tipologias criminais previstas no RGPC e correspondente quadro sancionatório**

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO (art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro)

Peculato de uso (art.º 376º)	<p>que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor<sup>1</sup> - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a 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.</p> <p>2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores, materiais ou financeiros, pertencentes à organização onde exercem funções ou que se encontram à sua guarda
Participação económica em negócio (art.º 377º)	<p>1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.</p> <p>2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.</p> <p>3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.</p>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem um determinado interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a organização ou entidade
Concussão (art.º 379º)	<p>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.</p> <p>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.</p>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, se apropria de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha sido por si deliberadamente induzido
Abuso de poder (art.º 382º)	O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros

**ANEXO V – Tipologias criminais previstas no RGPC e correspondente quadro sancionatório**

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO (art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro)

Tráfico de influência (art.º 335º)	<p>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.</p> <p>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.</p>	Quando alguém solicitar ou receber um bem ou valor material ou financeiro em troca de mover as suas influências junto de uma entidade ou serviço público tendo em vista um determinado propósito ilícito dessa entidade ou serviço
Branqueamento (art.º 368º A)	<p>1 -</p> <p>2 -</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>6 -</p>	Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais

## **ANEXO V – Tipologias criminais previstas no RGPC e correspondente quadro sancionatório**

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO (art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro)

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

Artigo 386.º

Conceito de funcionário

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

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

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

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

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

- a) Os magistrados, funcionários, agentes e equiparados de organizações de direito internacional público, independentemente da nacionalidade e residência;
- b) Os funcionários nacionais de outros Estados;
- c) Todos os que exerçam funções idênticas às descritas no n.º 1 no âmbito de qualquer organização internacional de direito público de que Portugal seja membro;
- d) Os magistrados e funcionários de tribunais internacionais, desde que Portugal tenha declarado aceitar a competência desses tribunais;
- e) Todos os que exerçam funções no âmbito de procedimentos de resolução extrajudicial de conflitos, independentemente da nacionalidade e residência;
- f) Os jurados e árbitros nacionais de outros Estados.

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

**ANEXO V – Tipologias criminais previstas no RGPC e correspondente quadro sancionatório**

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO (art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro)

Crimes previstos na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, com as subsequentes alterações (crimes de responsabilidade dos titulares de cargos políticos)

<b>Crime</b>	<b>Definição legal e quadro punitivo</b>	<b>Exemplos ilustrativos de situações práticas</b>
Corrupção (art.º 17º)	<p>1 - O titular de cargo político que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, 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 2 a 8 anos.</p> <p>2 - Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o titular de cargo político é punido com pena de prisão de 2 a 5 anos.</p>	Quando o titular de cargo político solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 16º)	<p>1 - O titular de cargo político que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.</p> <p>2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a titular de cargo político, ou a terceiro por indicação ou conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.</p> <p>3 - O titular de cargo político que, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a outro titular de cargo político, a titular de alto cargo público ou a funcionário, ou a terceiro com conhecimento destes, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com as penas previstas no número anterior.</p> <p>4 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes</p>	Quando o titular de cargo político, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não seja devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção
Peculato (art.º 20º)	<p>1 - O titular de cargo político que no exercício das suas funções ilicitamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com prisão de três a oito anos e multa até 150 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p> <p>2 - Se o infractor der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar quaisquer objectos referidos no número anterior, com a consciência de prejudicar ou poder prejudicar o Estado ou o seu proprietário, será punido com prisão de um a quatro anos e multa até 80 dias.</p>	Quando o titular de cargo político se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à entidade ou organização onde exerce funções

**ANEXO V – Tipologias criminais previstas no RGPC e correspondente quadro sancionatório**

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO (art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro)

Peculato de uso art.º 21º)	<p>1 - O titular de cargo político que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos ou de outras coisas móveis de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções é punido com prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias.</p> <p>2 - O titular de cargo político que der a dinheiro público um destino para uso público diferente daquele a que estiver legalmente afetado é punido com prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias.</p>	Quando o titular de cargo político utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores pertencentes da entidade ou organização onde exerce funções, ou que se encontram à sua guarda
Peculato por erro de outro (art.º 22º)	O titular de cargo político que no exercício das suas funções, mas aproveitando-se do erro de outrem, receber, para si ou para terceiro, taxas, emolumentos ou outras importâncias não devidas, ou superiores às devidas, será punido com prisão até três anos ou multa até 150 dias.	Quando o titular de cargo político, no exercício das suas funções, se apropriar de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha ocorrido
Participação económica em negócio (art.º 23º)	<p>1 - O titular de cargo político que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpra, em razão das suas funções, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com prisão até 5 anos.</p> <p>2 - O titular de cargo político que, por qualquer forma, receber vantagem patrimonial por efeito de um ato jurídico-civil relativo a interesses de que tenha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, a administração ou a fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido total ou parcialmente, a disposição, a administração ou a fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 150 dias.</p> <p>3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao titular de cargo político que receber, por qualquer forma, vantagem económica por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento de que, em razão das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que se não verifique prejuízo económico para a Fazenda Pública ou para os interesses que assim efectiva</p>	Quando o titular de cargo político, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem um determinado interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a entidade ou organização
Abuso de poder (art.º 26º)	<p>1 - O titular de cargo político que abusar dos poderes ou violar os deveres inerentes às suas funções, com a intenção de obter, para si ou para terceiro, um benefício ilegítimo ou de causar um prejuízo a outrem, será punido com prisão de seis meses a três anos ou multa de 50 a 100 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.2 - Incorre nas penas previstas no número anterior o titular de cargo político que efectuar fraudulentamente concessões ou celebrar contratos em benefício de terceiro ou em prejuízo do Estado.</p>	Quando o titular de cargo político se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros

**ANEXO V – Tipologias criminais previstas no RGPC e correspondente quadro sancionatório**

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO (art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro)

Prevaricação (art.º 11º)	O titular de cargo político que conscientemente conduzir ou decidir contra direito um processo em que intervenha no exercício das suas funções, com a intenção de por essa forma prejudicar ou beneficiar alguém, será punido com prisão de dois a oito anos.	Quando o titular de cargo político no cumprimento da sua função tomar decisões que de modo deliberado beneficiarem ou prejudicarem interesses particulares
27º - Violação de segredo (art.º 27º)	1 - O titular de cargo político que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tido conhecimento ou lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, com a intenção de obter, para si ou para outrem, um benefício ilegítimo ou de causar um prejuízo do interesse público ou de terceiros, será punido com prisão até três anos ou multa de 100 a 200 dias. 2 - A violação de segredo prevista no n.º 1 será punida mesmo quando praticada depois de o titular de cargo político ter deixado de exercer as suas funções	Quando o titular de cargo político partilhar indevidamente, com terceiros, informações secretas ou sigilosas a que tenha acesso no âmbito das suas funções com o propósito de alcançar ou benefício e de causa prejuízo a terceiro