

**MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL  
AUTORIDADE MARÍTIMA NACIONAL**

**DIREÇÃO-GERAL DA AUTORIDADE MARÍTIMA  
COMANDO-GERAL DA POLÍCIA MARÍTIMA**

**CÓDIGO DE CONDUTA**

**Regime geral da prevenção da corrupção**



2022



**DIREÇÃO-GERAL DA AUTORIDADE MARÍTIMA  
COMANDO-GERAL DA POLÍCIA MARÍTIMA**

**Lisboa, 4 de abril de 2022**

**CARTA DE PROMULGAÇÃO**

1. O "CÓDIGO DE CONDUTA" é uma publicação NÃO CLASSIFICADA.
2. Nos termos da lei, será assegurada a publicidade do CÓDIGO DE CONDUTA ao pessoal que presta serviço nos órgãos e serviços da Direção-Geral da Autoridade Marítima e comandos e serviços da Polícia Marítima, através da intranet e na página oficial na Internet.
3. É permitido fazer extratos desta publicação, sem autorização da entidade promulgadora, pelo pessoal a prestar serviço nos órgãos e serviços da Autoridade Marítima Nacional.
4. O "CÓDIGO DE CONDUTA" entra em vigor imediatamente após a sua publicação em Ordem.

**O DIRETOR-GERAL DA AUTORIDADE MARÍTIMA  
E  
COMANDANTE-GERAL DA POLÍCIA MARÍTIMA**



**João Luís Rodrigues Dores Aresta  
Vice-almirante**







## ÍNDICE DOS CAPÍTULOS

Secção	Parágrafo	Assunto	Número da página
		<u>CAPÍTULO 1</u>	
		<u>DISPOSIÇÕES GERAIS</u>	
	101.	INTRODUÇÃO	1.1
	102.	ÂMBITO	1.1
		<u>CAPÍTULO 2</u>	
		<u>VALORES</u>	
	201.	VALORES	2.1
		<u>CAPÍTULO 3</u>	
		<u>CÓDIGO DE CONDUTA</u>	
		ARTIGO 1.º - OBJETO	3.1
		ARTIGO 2.º - ÂMBITO DE APLICAÇÃO	3.1
		ARTIGO 3.º - PRINCÍPIOS ÉTICOS	3.1
		ARTIGO 4.º - AMBIENTE INTERNO E RELACIONAMENTO ENTRE FUNCIONÁRIOS	3.3
		ARTIGO 5.º - RELAÇÕES EXTERNAS	3.3
		ARTIGO 6.º - UTILIZAÇÃO DOS RECURSOS DA INSTITUIÇÃO	3.4
		ARTIGO 7.º - GARANTIA DE IMPARCIALIDADE E CONFLITO DE INTERESSES.	3.5
		ARTIGO 8.º - VANTAGENS, FAVORES, LEMBRANÇAS E OFERTAS.	3.7
		ARTIGO 9.º - PROTEÇÃO DE DADOS	3.8
		ARTIGO 10.º - DETECÇÃO E COMUNICAÇÃO DE CORRUPÇÃO E NÃO CONFORMIDADES	3.9
		ARTIGO 11.º - INCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA	3.10
		ARTIGO 12.º - DIVULGAÇÃO, IMPLEMENTAÇÃO, MONITORIZAÇÃO E REVISÃO	3.10
		<u>CAPÍTULO 4</u>	
		<u>CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS. ENQUADRAMENTO PENAL E SANÇÕES CRIMINAIS</u>	
	401.	INTRODUÇÃO	4.1
	402.	CRIME DE CORRUPÇÃO	4.2
	403.	INFRAÇÕES CONEXAS	4.3
	404.	OUTROS TIPOS DE CRIME COM PROBABILIDADE DE COMETIMENTO COM OS ANTERIORES	4.4

CAPÍTULO 5ENQUADRAMENTO DISCIPLINAR. SANÇÕES

501.	INTRODUÇÃO	5.1
502.	ENQUADRAMENTO DISCIPLINAR DO PESSOAL MILITAR	5.2
503.	ENQUADRAMENTO DISCIPLINAR DO PESSOAL MILITARIZADO.	5.5
504.	ENQUADRAMENTO DISCIPLINAR DOS FUNCIONÁRIOS CIVIS.	5.10

ANEXO ADECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

A-1 a A-5

ANEXO BLISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

B-1 a B-3

CAPÍTULO 1  
DISPOSIÇÕES GERAIS

101. INTRODUÇÃO

O presente Código de Conduta (CC) é uma das peças estruturantes do programa de cumprimento de normativo anticorrupção, materializando as disposições do “regime geral da prevenção da corrupção” (RGPC), estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

Assim, tendo como alicerces fundamentais os valores da Autoridade Marítima Nacional (AMN), refletindo a natureza de serviço público, que é a essência da missão, verteu-se em norma escrita o que era já apercebido e sentido de forma implícita, a noção de comportamento correto e adequado no desenvolvimento das atividades dos órgãos e serviços da Direção-Geral da Autoridade Marítima (DGAM) e comandos e serviços da Polícia Marítima (PM), visando a prossecução do interesse público.

102. ÂMBITO

O presente CC, institucionalmente centrado na AMN, é dirigido a todos os funcionários, militares, militarizados e civis, que prestam serviço nos órgãos e serviços da DGAM e comandos e serviços da PM.

Contudo, este CC excede o mero âmbito do estabelecido em sede do mecanismo nacional anticorrupção, pretendendo codificar de forma abrangente a correção de conduta e de procedimento subjacentes à prestação de serviço na AMN. No entanto, a matéria relacionada com a prevenção e combate às situações de assédio, seja sexual ou moral, pela relevância específica de que se reveste encontra-se codificada em documento específico.



CAPÍTULO 2VALORES201. VALORES

O quadro de valores é uma referência incontornável para promover a identificação das pessoas com a organização.

A "aceitabilidade" de uma qualquer solução, mesmo quando vantajosa numa perspectiva de custo-benefício, tem de ser sobretudo validada do ponto de vista moral e ético, assente no quadro de valores identitário da instituição.

O quadro de valores serve de referência para o modelo de conduta a adotar no plano interno e constitui um fator de afirmação da identidade da AMN perante o público externo.

Os valores fundamentais da AMN são:

- a. A camaradagem consubstanciada na coesão em torno do objetivo comum de servir Portugal no e através do mar, de forma a que os esforços individuais se traduzam num produto coletivo e o espírito de corpo seja sólido, dessa forma incrementando a eficiência e a eficácia da AMN, com transparência, entreaduda e sentido do dever.
- b. A coragem revela-se na capacidade para tomar, em tempo, as decisões adequadas, mesmo em situações adversas, perigo ou ameaça, desenvolvendo os esforços necessários à sua consecução e assumindo todas as responsabilidades e consequências.
- c. A disponibilidade que concretiza a entrega total, para cumprir com abnegação e na plenitude as funções e as tarefas cometidas, com compromisso relativamente à organização e foco nos objetivos estratégicos.
- d. A competência enquanto conjunto de características pessoais e profissionais necessárias ao cumprimento da missão da AMN. Traduz-se na integração e aplicação de conhecimentos, capacidades e experiências na execução das tarefas atribuídas.
- e. A integridade, enformadora do caráter, relaciona-se com a assunção de responsabilidades e concretiza-se através da transparência, honestidade e justiça

das decisões e dos atos, originando também um sentimento de fortalecimento do moral próprio.

Estes valores refletem num ideal de trabalho, estruturado no sentido do dever e no contínuo progresso da AMN, mesmo em situações de adversidade, sendo fulcral para promover a motivação, a confiança e o crer na superação das dificuldades.

CAPÍTULO 3  
CÓDIGO DE CONDUTA

ARTIGO 1.º - OBJETO

O presente Código de Conduta, doravante designado CÓDIGO, estabelece o normativo a ser observado no desenvolvimento das atividades dos órgãos e serviços da Direção-Geral da Autoridade Marítima (DGAM) e comandos e serviços da Polícia Marítima (PM), e no relacionamento entre si, como com terceiros.

ARTIGO 2.º - ÂMBITO DE APLICAÇÃO

1. O CÓDIGO aplica-se a todos os funcionários, militares, militarizados e civis, que prestam serviço nos dos órgãos e serviços da DGAM e comandos e serviços da PM, doravante designados como funcionários, independentemente da natureza do vínculo laboral.
2. Nenhuma norma do presente CÓDIGO substitui ou prejudica a aplicação das disposições legais e regulamentares em matéria de direitos e deveres que incidam sobre os funcionários, designadamente as estabelecidas em estatutos de carreira específicos e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

ARTIGO 3.º - PRINCÍPIOS ÉTICOS

1. No desenvolvimento das suas atividades, os funcionários norteiam o seu procedimento pela permanente adesão aos valores da instituição.
2. Os funcionários, tendo em vista a prestação de um serviço público de excelência, observam os seguintes princípios na sua atuação:
  - a. Princípio da prossecução do serviço público:  
Os funcionários encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

b. Princípio da legalidade:

Os funcionários atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito.

c. Princípio da justiça e imparcialidade:

No exercício da sua atividade, os funcionários devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade.

d. Princípio da igualdade:

Não será exercida qualquer forma de discriminação. Os funcionários não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.

e. Princípio da proporcionalidade:

Só pode ser exigido aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa.

f. Princípio da colaboração e boa fé

Os funcionários colaboram com os cidadãos segundo o princípio da boa fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e o fomento da sua participação na realização da atividade administrativa.

g. Princípio da informação e qualidade:

Sempre que solicitado, os funcionários devem prestar informações e esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida.

h. Princípio da lealdade

Os funcionários devem agir de forma leal, solidária e cooperante.

i. Princípio da integridade

Os funcionários regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.

j. Princípio da competência e responsabilidade

Os funcionários agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.

ARTIGO 4.º - AMBIENTE INTERNO E RELACIONAMENTO ENTRE FUNCIONÁRIOS

1. Os funcionários norteiam o seu comportamento pelo respeito mútuo, cordialidade e honestidade, promovendo a camaradagem e a coesão.
2. No seu relacionamento, os funcionários devem fomentar um bom ambiente de trabalho, promover a entreatajuda e o trabalho em equipa.
3. Os funcionários tratam os seus superiores, pares e subordinados com correção e respeito, abstendo-se de qualquer comportamento discriminatório, por ação ou omissão, com base em questões físicas, raciais, de género, geracionais ou de idade, características físicas, intelectuais ou outras de natureza particular e íntima, ou com base em questões de convicção ou carácter, orientação política, credo religioso e orientação sexual.

ARTIGO 5.º - RELAÇÕES EXTERNAS

1. A interação com o cidadão e com entidades públicas ou privadas deve pautar-se pela correção e cortesia.
2. Os funcionários mantêm, na interação com o cidadão e com entidades públicas ou privadas, uma atitude diligente e profissional com vista à cabal satisfação de direitos ou legítimos interesses dos interlocutores.
3. No relacionamento com entidades ou instituições públicas em que existe coincidência de interesses deve presidir um espírito de estreita cooperação.
4. Nas interações com o cidadão e com entidades públicas ou privadas, os funcionários transmitem, quando necessário, a posição oficial da instituição que representam, sempre que esta estiver definida. Na falta de definição prévia, o funcionário deverá escusar-se a efetuar qualquer pronúncia, remetendo para ocasião posterior, adequadamente espaçada no tempo, mas sem causar prejuízo, a posição oficial sobre a matéria tratada.

ARTIGO 6.º - UTILIZAÇÃO DOS RECURSOS DA INSTITUIÇÃO

1. Os funcionários devem zelar pela conservação, manutenção e uso racional dos recursos materiais colocados à disposição para a concretização da missão.
2. A gestão dos recursos financeiros deve perseguir a maximização da eficiência, no respeito pelas disposições legais sobre a matéria.
3. Os recursos da instituição não devem ser utilizados, direta ou indiretamente, em benefício próprio ou de terceiro.

ARTIGO 7.º - GARANTIA DE IMPARCIALIDADE E CONFLITO DE INTERESSES

1. As funções são, em regra, exercidas em regime de exclusividade.
2. A acumulação de funções, com outras funções públicas, remuneradas ou não, ou com funções ou atividades privadas, com ou sem remuneração, depende de prévia autorização da entidade competente.
3. Sem prejuízo de outras limitações expressas na lei, o exercício de funções não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas concorrentes, similares ou conflitantes com as funções exercidas na DGAM ou na PM.
4. No exercício das funções ou atividades privadas autorizadas, os funcionários não podem praticar quaisquer atos contrários ou conflitantes com os interesses da DGAM e da PM.
5. Os funcionários não podem prestar a terceiros, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços no âmbito de processos ou procedimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão, ou à apreciação ou decisão de órgãos ou serviços que se encontrem sob a sua influência direta.
6. Os funcionários não podem beneficiar, pessoal e indevidamente, de atos ou tomar parte em processos ou procedimentos em cuja elaboração e conclusão intervenham órgãos ou serviços sob sua direta influência.
7. Para os efeitos dos números 5 e 6, considera-se estarem sob a direta influência do funcionário os órgãos e serviços que:

- a. Estejam sujeitos ao seu poder de direção, superintendência ou tutela;
  - b. Exerçam poderes por ele delegados ou subdelegados;
  - c. Tenham sido por ele constituídos, ou relativamente a cujo titular tenha intervindo como representante do empregador público, para o fim específico de intervir nos procedimentos em causa;
  - d. Sejam integrados, no todo ou em parte, por trabalhadores por ele designados;
  - e. Cujo titular ou funcionários 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.
8. Para efeitos das proibições constantes dos números 5 e 6, é equiparado ao funcionário:
- 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 funcionário detenha, direta ou indiretamente, por si mesmo ou conjuntamente com as pessoas referidas na alínea anterior, uma participação não inferior a 10%.
9. Os funcionários não podem intervir em processo, procedimento administrativo ou, 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.
10. Excluem-se do disposto no número anterior as intervenções de mero expediente, designadamente os atos certificativos.
11. Os funcionários devem pedir dispensa de intervir em qualquer procedimento ou ato quando se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão e, designadamente:
- a. Quando, por si ou como representante ou gestor de negócios de outra pessoa, nele tenha interesse um parente ou afim em linha reta ou até ao terceiro grau da linha colateral, ou tutelado ou curatelado dele, do seu cônjuge ou de pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges;
  - b. Quando o próprio, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, ou algum parente ou afim na linha reta, for credor ou devedor do sujeito com interesse direto no procedimento ou ato;
  - c. Quando tenha havido lugar ao recebimento de dádivas, antes ou depois de instaurado o procedimento, pelo próprio, pelo cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim na linha reta;

- d. Se houver inimizade grave ou grande intimidade entre o funcionário, ou o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, e o sujeito com interesse direto no procedimento ou ato;
  - e. Quando decorram trâmites de qualquer ação em que, de um lado, seja parte interessada o funcionário, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente em linha reta ou pessoa com quem viva em economia comum, e, do outro, o sujeito, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente em linha reta ou pessoa com quem viva em economia comum.
12. Se no exercício normal das suas funções o funcionário verificar que se encontra perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, deve, nos termos da lei, informar o superior hierárquico e declarar-se impedido ou pedir escusa do processo ou procedimento, utilizando a Declaração de Impedimento constante do Anexo A ao presente CÓDIGO.
13. Todos os funcionários devem preencher a declaração relativa a Conflitos de Interesses, constante do Anexo A do presente CÓDIGO, a qual deve ser arquivada na secretaria da unidade, no processo individual do funcionário.
14. Além do preceituado no número anterior, que colmata a necessidade de apuramento da situação global numa fase inicial, a declaração relativa a Conflitos de Interesses, constante do Anexo A do presente CÓDIGO deve ser preenchida sempre que o funcionário se apresenta num órgão, serviço ou comando para dar início a comissão de serviço, fazendo parte da lista de verificação do processo de acolhimento.

#### ARTIGO 8.º - VANTAGENS, FAVORES, LEMBRANÇAS E OFERTAS.

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

2. Entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a 150 euros.
3. O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.
4. As ofertas que excedam o limite estabelecido no número 2, cuja recusa constitua ou possa ser interpretada como contrária aos usos e costumes sociais e de cortesia, criar situações embaraçosas ou ser entendida como uma quebra de respeito institucional, devem ser aceites em nome da instituição, sem prejuízo do dever de entrega posterior à DGAM ou ao CGPM, conforme aplicável.
5. As ofertas recebidas pelos funcionários, no âmbito do exercício das suas funções, são obrigatoriamente comunicadas à DGAM ou ao CGPM, conforme aplicável, que delas mantém um registo de acesso público.
6. O destino das ofertas sujeitas ao dever de entrega, tendo em conta a sua natureza e relevância, é estabelecido por despacho do vice-almirante diretor-geral e comandante geral da PM.
7. Em qualquer circunstância, atendendo ao disposto no número 3, o recebimento de qualquer oferta deve ser comunicado pelo funcionário ao superior hierárquico, por escrito, identificando o doador, o presenteado e o âmbito, mantendo-se um registo de acesso público na página da internet e da intranet.

#### ARTIGO 9.º - PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS.

Os funcionários que tomem conhecimento ou acedam a dados pessoais de pessoas singulares estão obrigados a respeitar as disposições legais relativas à sua proteção, só podendo utilizá-los no contexto das funções que desempenham, para os efeitos legalmente previstos, zelando, em todo o caso, pela sua proteção.

ARTIGO 10.º - DETEÇÃO E COMUNICAÇÃO DE CORRUPÇÃO E NÃO CONFORMIDADES

1. Os funcionários que detetem não conformidades na atuação e procedimento de funcionário, órgão, serviço ou comando, atos de violação do presente CÓDIGO, atos de corrupção ou outras infrações em geral, devem comunicar ao superior hierárquico daquele funcionário aquilo que constatou, ou a suspeita fundamentada.
2. Em alternativa à comunicação referida no número anterior, o funcionário pode recorrer ao formulário disponibilizado na página de internet institucional e fazer a participação para o endereço de email denuncia@amn.pt.
3. As denúncias referidas nos pontos 1 e 2 podem ser anónimas ou podem identificar o denunciante.
4. Em todas as circunstâncias será garantida a independência, a imparcialidade, a confidencialidade, a proteção de dados, o sigilo e a ausência de conflitos de interesses no desempenho das funções.
5. A receção e encaminhamento das comunicações referidas no número anterior compete ao chefe do Serviço de Inspeções e Auditorias (SIA) da DGAM ou ao chefe do Serviço de Inspeção do Comando-geral da PM, respetivamente, se o funcionário visado na comunicação prestar serviço em órgãos e serviços da DGAM, ou em comandos e serviços da PM.
6. À receção de denúncias sucedem-se as diligências de averiguação necessárias à verificação das alegações aí contidas e, se for caso disso, à cessação da infração denunciada, inclusive através da abertura de um inquérito interno ou da comunicação a autoridade competente para investigação da infração.
7. As diligências referidas no número anterior são conduzidas pelos serviços referidos no n.º 5, que notificam, no prazo de sete dias, o denunciante da receção da denúncia e informam-no, de forma clara e acessível, dos requisitos, autoridades competentes e forma e admissibilidade da denúncia externa.

ARTIGO 11.º - INCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA

O incumprimento do disposto no presente CÓDIGO pode dar origem a responsabilidade disciplinar, criminal, ou ambos, quando verificados os respetivos pressupostos legais.

ARTIGO 12.º - DIVULGAÇÃO, IMPLEMENTAÇÃO, MONITORIZAÇÃO E REVISÃO

1. O presente CÓDIGO é divulgado na intranet e na página oficial na Internet.
2. Cabe aos diretores e chefes dos órgãos e serviços da DGAM e comandantes e chefes de comandos e serviços da PM zelar pelo conhecimento e adesão dos funcionários ao presente CÓDIGO.
3. Este CÓDIGO é objeto de monitorização pelo responsável pelo cumprimento do normativo de prevenção dos riscos de corrupção e infrações conexas (CIC), nomeadamente para avaliação do seu grau de adesão junto dos funcionários, no âmbito da avaliação anual do cumprimento do PPR.
4. O presente CÓDIGO deve ser revisto, no mínimo, a cada três anos e sempre que se verifique uma revisão do "PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS".

CAPÍTULO 4CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS. ENQUADRAMENTO PENAL E SANÇÕES  
CRIMINAIS.401. INTRODUÇÃO

O RGPC, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, entende por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, no Código de Justiça Militar, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro, na Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto, na sua redação atual, na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, na sua redação atual, e no Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, na sua redação atual.

O presente capítulo visa dar cumprimento ao determinado no RGPC, identificando os tipos de crime de corrupção e infrações conexas e as respetivas sanções.

Adicionalmente, considerando o espetro de atuação dos órgãos e serviços da DGAM e dos comandos e serviços da PM, existe uma elevada probabilidade de prática de outros tipos de crime associados a atos de corrupção e infrações conexas, para além dos elencados no RGPC, pelo que se justifica a inclusão neste capítulo de um parágrafo que os identifica.

402. CRIME DE CORRUPÇÃOa. CÓDIGO PENAL

CRIMES COMETIDOS NO EXERCÍCIO DE FUNÇÕES PÚBLICAS	CORRUPÇÃO	RECEBIMENTO INDEVIDO DE VANTAGEM (artigo 372.º)	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 <b>punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.</b>
			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 <b>punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.</b>
		CORRUPÇÃO PASSIVA (artigo 373.º)	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 <b>punido com pena de prisão de um a oito anos.</b>
		CORRUPÇÃO ATIVA (artigo 374.º)	Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é <b>punido com pena de prisão de um a cinco anos.</b>

b. CÓDIGO DE JUSTIÇA MILITAR

INFIDELIDADE NO SERVIÇO MILITAR	CORRUPÇÃO PASSIVA PARA A PRÁTICA DE ATO ILÍCITO (artigo 36.º)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aquele que, integrado ou ao serviço das Forças Armadas ou de outras forças militares, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial ou a sua promessa, como contrapartida de ato ou omissão contrários aos deveres do cargo e de que resulte um perigo para a segurança nacional, é <b>punido com pena de prisão de 2 a 10 anos.</b></li> <li>2. Se o agente, antes da prática do facto, voluntariamente repudiar o oferecimento ou a promessa que acertara ou restituir a vantagem ou, tratando-se de coisa fungível, o seu valor, é dispensado de pena.</li> <li>3. Consideram-se ao serviço das Forças Armadas ou de outras forças militares os civis que sejam seus funcionários, no sentido do artigo 386.º do Código Penal, e integradas as pessoas referidas no artigo 4.º</li> </ol>
	CORRUPÇÃO ATIVA (artigo 37.º)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aquele que, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a qualquer pessoa integrada ou ao serviço das Forças Armadas ou de outras forças militares, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que lhe não seja devida, com o fim indicado no artigo anterior e de que resulte perigo para a segurança nacional, é <b>punido com pena de prisão de 1 a 6 anos.</b></li> <li>2. Se o agente dos crimes referidos no número anterior for oficial de graduação superior à do militar a quem procurar corromper ou exercer sobre o mesmo funções de comando ou chefia, o <b>limite mínimo da pena aplicável é agravado para o dobro.</b></li> </ol>

403. INFRAÇÕES CONEXASa. CÓDIGO PENAL

CRIMES COMETIDOS NO EXERCÍCIO DE FUNÇÕES PÚBLICAS	PECULATO	PECULATO (artigo 375.º)	O funcionário que ilegítimamente 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 <b>punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</b>
			Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos, 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 <b>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.</b>
		PECULATO DE USO (artigo 376.º)	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 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 <b>punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</b>
			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 <b>punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</b>
		PARTICIPAÇÃO ECONÓMICA EM NEGÓCIO (artigo 377.º)	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 <b>punido com pena de prisão até 5 anos.</b>
			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 <b>punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.</b>
	O 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, é <b>punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.</b>		
	ABUSO DE AUTORIDADE	CONCUSSÃO (artigo 379.º)	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 <b>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.</b> Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o <b>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.</b>

CONT.

C.C. EXER. F. PÚB (cont.)	ABUSO DE AUTOR. (cont)	ABUSO DE PODER (artigo 382.º)	O funcionário que 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 <b>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.</b>
CRIMES CONTRA O ESTADO	CRIMES CONTRA A REALIZAÇÃO DO ESTADO DE DIREITO	TRÁFICO DE INFLUÊNCIA (artigo 335.º)	<ol style="list-style-type: none"> <li>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, é punido: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. <b>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></li> <li>b. <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.</b></li> </ol> </li> <li>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 para os fins previstos na alínea a) é <b>punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</b></li> </ol>

#### 404. OUTROS TIPOS DE CRIME COM PROBABILIDADE DE COMETIMENTO.

##### a. CÓDIGO PENAL

CRIMES CONTRA O PATRIMÓNIO	CRIMES CONTRA O SECTOR PÚBLICO OU COOPERATIVO AGRAVADOS PELA QUALIDADE DO AGENTE	APROPRIAÇÃO ILEGÍTIMA (artigo 234.º)	Quem, por força do cargo que desempenha, detiver a administração, gerência ou simples capacidade de dispor de bens do sector público ou cooperativo, e por qualquer forma deles se apropriar ilegítimamente ou permitir intencionalmente que outra pessoa ilegítimamente se aproprie, é <b>punido com a pena que ao respetivo crime corresponder agravada de um terço nos seus limites mínimo e máximo.</b>
	ADMINISTRAÇÃO DANOSA (artigo 235.º)	Quem, infringindo intencionalmente normas de controlo ou regras económicas de uma gestão racional, provocar dano patrimonial importante em unidade económica do sector público ou cooperativo é <b>punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.</b>	

CRIMES CONTRA O ESTADO	CRIMES CONTRA A INDEPENDÊNCIA E A INTEGRIDADE NACIONAIS	VIOLAÇÃO DO SEGREDO DE ESTADO (artigo 316.º)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quem, pondo em perigo interesses fundamentais do Estado Português, transmitir, tornar acessível a pessoa não autorizada ou tornar público, no todo ou em parte, e independentemente da forma de acesso, informação, facto ou documento, plano ou objeto classificados como segredo de Estado que devem, em nome daqueles interesses, manter-se secretos <b>é punido com pena de prisão de 2 a 8 anos.</b></li> <li>2. Quem destruir, subtrair ou falsificar informação, facto ou documento, plano ou objeto referido no número anterior, pondo em perigo interesses no mesmo número indicados, <b>é punido com pena de prisão de 2 a 8 anos.</b></li> <li>3. Se o agente praticar facto descrito nos números anteriores violando dever especificamente imposto pelo estatuto da sua função ou serviço, ou da missão que lhe foi conferida por autoridade competente, <b>é punido com pena de prisão de 3 a 10 anos.</b></li> <li>4. Se o agente praticar o facto descrito no n.º 1 através de meios ou em circunstâncias que facilitem a sua divulgação com recurso a meios de comunicação social ou a plataformas de índole digital ou de qualquer outra natureza é punido com pena de prisão de 3 a 10 anos.</li> <li>5. Se o agente praticar por negligência os factos referidos nos nºs 1 e 2, tendo acesso aos objetos ou segredos de Estado em razão da sua função ou serviço, ou da missão que lhe foi conferida por autoridade competente, <b>é punido com pena de prisão até 3 anos.</b></li> <li>6. Consideram-se interesses fundamentais do Estado os relativos à independência nacional, à unidade e à integridade do Estado ou à sua segurança interna ou externa, à preservação das instituições constitucionais, bem como os recursos afetos à defesa e à diplomacia, à salvaguarda da população em território nacional, à preservação e segurança dos recursos económicos e energéticos estratégicos e à preservação do potencial científico nacional.</li> </ol>
		ESPIONAGEM (artigo 317.º)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quem: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Colaborar com governo, associação, organização ou serviço de informações estrangeiros, ou com agente seu, com intenção de praticar facto referido no artigo anterior; ou</li> <li>b. Recrutar, acolher ou receber agente que pratique facto referido no artigo anterior ou na alínea anterior, ou, de qualquer modo, favorecer a prática de tal facto; <b>é punido com pena de prisão de 3 a 10 anos.</b></li> </ol> </li> <li>2. Se o agente praticar facto descrito no número anterior violando dever especificamente imposto pelo estatuto da sua função ou serviço, ou da missão que lhe foi conferida por autoridade competente, <b>é punido com pena de prisão de 5 a 15 anos.</b></li> </ol>

CONT.

CRIMES CONTRA O ESTADO (cont.)	USURPAÇÃO DE FUNÇÕES	USURPAÇÃO DE FUNÇÕES (artigo 358.º)	<p>Quem:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Sem para tal estar autorizado, exercer funções ou praticar atos próprios de funcionário, de comando militar ou de força de segurança pública, arrogando-se, expressa ou tacitamente, essa qualidade;</li> <li>Exercer profissão ou praticar ato próprio de uma profissão para a qual a lei exige título ou preenchimento de certas condições, arrogando-se, expressa ou tacitamente, possuí-lo ou preenchê-las, quando o não possui ou não as preenche; ou</li> <li>Continuar no exercício de funções públicas, depois de lhe ter sido oficialmente notificada demissão ou suspensão de funções;</li> </ol> <p><b>é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.</b></p>
	CRIMES CONTRA A REALIZAÇÃO DA JUSTIÇA	FALSIDADE DE DEPOIMENTO OU DECLARAÇÃO	FALSIDADE DE DEPOIMENTO OU DECLARAÇÃO (artigo 359.º)
FALSIDADE DE TESTEMUNHO, PERÍCIA, INTERPRETAÇÃO OU TRADUÇÃO		FALSIDADE DE TESTEMUNHO, PERÍCIA, INTERPRETAÇÃO OU TRADUÇÃO (artigo 360.º)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Quem, como testemunha, perito, técnico, tradutor ou intérprete, perante tribunal ou funcionário competente para receber como meio de prova, depoimento, relatório, informação ou tradução, prestar depoimento, apresentar relatório, der informações ou fizer traduções falsos, <b>é punido com pena de prisão de 6 meses a 3 anos ou com pena de multa não inferior a 60 dias.</b></li> <li>Quem, sem justa causa, se recusar a depor ou a apresentar relatório, informação ou tradução, <b>é punido com pena de prisão de 6 meses a 3 anos ou com pena de multa não inferior a 60 dias.</b></li> </ol>
FAVORECIMENTO PESSOAL		FAVORECIMENTO PESSOAL (artigo 367.º)	<p>Quem, total ou parcialmente, impedir, frustrar ou iludir atividade probatória ou preventiva de autoridade competente, com intenção ou com consciência de evitar que outra pessoa, que praticou um crime, seja submetida a pena ou medida de segurança, <b>é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.</b></p>
FAVORECIMENTO PESSOAL PRATICADO POR FUNCIONÁRIO		FAVORECIMENTO PESSOAL PRATICADO POR FUNCIONÁRIO (artigo 368.º)	<p>Quando o favorecimento previsto no artigo anterior for praticado por funcionário que intervenha ou tenha competência para intervir no processo, ou por quem tenha competência para ordenar a execução de pena ou de medida de segurança, ou seja incumbido de a executar, <b>o agente é punido com pena de prisão até 5 anos.</b></p>

CRIMES COMETIDOS NO EXERCÍCIO DE FUNÇÕES PÚBLICAS	VIOLAÇÃO DE SEGREDO	VIOLAÇÃO DE SEGREDO POR FUNCIONÁRIO (artigo 383.º)	<ol style="list-style-type: none"> <li>O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, <b>é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.</b></li> <li>Se com a ação o funcionário criar perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado <b>é punido com pena de prisão de um a cinco anos.</b></li> </ol>
	ABANDONO DE FUNÇÕES	ABANDONO DE FUNÇÕES (artigo 385.º)	O funcionário que ilegítimamente, com intenção de impedir ou de interromper serviço público, abandonar as suas funções ou negligenciar o seu cumprimento <b>é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</b>
CRIMES DE FALSIFICAÇÃO	FALSIFICAÇÃO DE DOCUMENTOS	FALSIFICAÇÃO OU CONTRAFACÇÃO DE DOCUMENTO (artigo 256.º)	<ol style="list-style-type: none"> <li>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: <ol style="list-style-type: none"> <li>Fabricar ou elaborar documento falso, ou qualquer dos componentes destinados a corporizá-lo;</li> <li>Falsificar ou alterar documento ou qualquer dos componentes que o integram;</li> <li>Abusar da assinatura de outra pessoa para falsificar ou contrafazer documento;</li> <li>Fizer constar falsamente de documento ou de qualquer dos seus componentes facto juridicamente relevante;</li> <li>Usar documento a que se referem as alíneas anteriores; ou</li> <li>Por qualquer meio, facultar ou detiver documento falsificado ou contrafeito;</li> </ol> <b>é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.</b> </li> <li>Quando se tratar de documento autêntico ou com igual força, a testamento cerrado, a vale do correio, a letra de câmbio, a cheque ou a qualquer outro título de crédito não compreendido no artigo 267.º, o agente <b>é punido com pena de prisão de seis meses a cinco anos ou com pena de multa de 60 a 600 dias.</b></li> <li>Se forem praticados por funcionário, no exercício das suas funções, o agente <b>é punido com pena de prisão de um a cinco anos.</b></li> </ol>
		FALSIFICAÇÃO PRATICADA POR FUNCIONÁRIO (artigo 257.º)	O funcionário que, no exercício das suas funções: <ol style="list-style-type: none"> <li>Omitir em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar; ou</li> <li>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, <b>é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.</b></li> </ol>

CRIMES DE FALSIFICAÇÃO (cont.)	FALSIFICAÇÃO DE DOCUMENTOS (cont.)	FALSIFICAÇÃO DE NOTAÇÃO TÉCNICA (artigo 258.º)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quem, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Fabricar notação técnica falsa;</li> <li>b. Falsificar ou alterar notação técnica;</li> <li>c. Fizer constar falsamente de notação técnica facto juridicamente relevante; ou</li> <li>d. Fizer uso de notação técnica a que se referem as alíneas anteriores, falsificada por outra pessoa;</li> </ol> </li> </ol> <p><b>é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>3. Se os factos forem praticados por funcionário, no exercício das suas funções, o agente é <b>punido com pena de prisão de um a cinco anos.</b></li> </ol>
		DANIFICAÇÃO OU SUBTRAÇÃO DE DOCUMENTO E NOTAÇÃO TÉCNICA (artigo 259.º)	<ol style="list-style-type: none"> <li>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 <b>punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</b></li> <li>2. Se os factos forem praticados por funcionário, no exercício das suas funções, o agente é <b>punido com pena de prisão de um a cinco anos.</b></li> </ol>

b. CÓDIGO DE JUSTIÇA MILITAR

VIOLAÇÃO DE SEGREDO	VIOLAÇÃO DE SEGREDO DE ESTADO (artigo 33.º)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aquele que, pondo em perigo interesses militares do Estado Português relativos à independência nacional, à unidade e à integridade do Estado ou à sua segurança interna e externa, transmitir, tornar público ou revelar a pessoa não autorizada facto ou documento, plano ou objeto, que devam, em nome daqueles interesses, manter-se secretos é <b>punido com pena de prisão de 2 a 8 anos.</b></li> <li>2. Aquele que destruir ou por qualquer modo inutilizar, subtrair ou falsificar documento, plano ou objeto referido no número anterior, pondo em perigo interesses no mesmo número indicados, é <b>punido com pena de prisão de 2 a 8 anos.</b></li> <li>3. Se o agente praticar facto descrito nos números anteriores, violando dever especificamente imposto pelo estatuto da sua função ou serviço ou da missão que lhe foi conferida por autoridade competente, é <b>punido com pena de prisão de 3 a 10 anos.</b></li> <li>4. Se o agente praticar por negligência os factos referidos nos n.ºs 1 e 2, tendo acesso aos objetos ou segredos de Estado em razão da sua função ou serviço ou da missão que lhe foi conferida por autoridade competente, é <b>punido com pena de prisão até 3 anos.</b></li> </ol>
---------------------	--	---

VIOLAÇÃO DE SEGREDO (cont.)	ESPIONAGEM (artigo 34.º)	<p>1. Aquele que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Colaborar com governo, associação, organização ou serviço de informações estrangeiros ou com agente seu com intenção de praticar facto referido no artigo anterior;</li> <li>b. Se introduzir em algum ponto de interesse para as operações militares com o fim de obter informações de qualquer género destinadas ao inimigo;</li> <li>c. Com o mesmo fim, e seja por que forma for, procurar informações que possam afetar, no todo ou em parte, o êxito das operações ou a segurança de unidades, estabelecimentos, forças militares ou quaisquer pontos de interesse para a segurança militar como tal qualificados por lei;</li> <li>d. Recrutar, acolher ou fizer acolher agente que pratique facto referido no artigo anterior ou nas alíneas anteriores, conhecendo a sua qualidade, ou de qualquer modo favorecer a prática de tal facto; <b>é punido com pena de prisão de 3 a 10 anos, em tempo de paz, e de 5 a 15 anos, em tempo de guerra.</b></li> </ul> <p>2. Se o agente praticar facto descrito no número anterior violando dever especificamente imposto pelo estatuto da sua função ou serviço ou da missão que lhe foi conferida por autoridade competente, <b>é punido com pena de prisão de 5 a 15 anos, em tempo de paz, e de 8 a 16 anos, em tempo de guerra.</b></p>
	REVELAÇÃO DE SEGREDOS (artigo 35.º)	<p>Aquele que, sem intenção de trair, revelar a qualquer pessoa não autorizada o santo, senha, contra-senha, decisão ou ordem relativa ao serviço <b>é condenado:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. <b>Em tempo de guerra, na pena de 1 a 4 anos de prisão;</b></li> <li>b. <b>Em tempo de paz, na pena de 1 mês a 1 ano de prisão.</b></li> </ul>

A tabela seguinte, relativa ao extravio, furto e roubo de material de guerra, carece de ser enquadrada com a definição de "material de guerra", o que corresponde ao artigo 7.º do Código de Justiça Militar:

### **Material de guerra (artigo 7.º)**

Para efeito do presente CÓDIGO, considera-se material de guerra:

- a) Armas de fogo portáteis e automáticas, tais como espingardas, carabinas, revólveres, pistolas, pistolas-metralhadoras e metralhadoras, com exceção das armas de defesa, caça, precisão e recreio, salvo se pertencentes ou afetas às Forças Armadas ou outras forças militares;
- b) Material de artilharia, designadamente:
  - i) Canhões, obuses, morteiros, peças de artilharia, armas anticarro, lança-foguetões, lança-chamas, canhões sem recuo;
  - ii) Material militar para lançamento de fumo e gases;
- c) Munições destinadas às armas referidas nas alíneas anteriores;
- d) Bombas, torpedos, granadas, incluindo as fumíferas e as submarinas, potes de fumo, foguetes, minas, engenhos guiados e bombas incendiárias;

- e) Aparelhos e dispositivos para uso militar especialmente concebidos para a manutenção, ativação, despoletagem, detonação ou deteção dos artigos constantes da alínea anterior;
- f) Material de direção de tiro para uso militar, designadamente:
  - i) Calculadores de tiro e aparelhos de pontaria em infravermelhos e outro material para pontaria noturna;
  - ii) Telémetros, indicadores de posição e altímetros;
  - iii) Dispositivos de observação eletrónicos e giroscópios, óticos e acústicos;
  - iv) Visores de pontaria, alças para canhão e periscópios para o material citado no presente artigo;
- g) Veículos especialmente concebidos para uso militar e em especial:
  - i) Carros de combate;
  - ii) Veículos de tipo militar, couraçados ou blindados, incluindo os anfíbios;
  - iii) Trens blindados;
  - iv) Veículos militares com meia lagarta;
  - v) Veículos militares para reparação dos carros de combate;
  - vi) Reboques especialmente concebidos para o transporte das munições referidas nas alíneas c) e d);
- h) Agentes tóxicos ou radioativos, designadamente:
  - i) Agentes tóxicos biológicos ou químicos e radioativos adaptados para produzir, em caso de guerra, efeitos destrutivos nas pessoas, nos animais ou nas colheitas;
  - ii) Material militar para a propagação, deteção e identificação das substâncias mencionadas na subalínea anterior;
  - iii) Material de proteção contra as substâncias mencionadas na subalínea i);
- i) Pólvoras, explosivos e agentes de propulsão líquidos ou sólidos, nomeadamente:
  - i) Pólvoras e agentes de propulsão líquidos ou sólidos especialmente concebidos e fabricados para o material mencionado nas alíneas c), d) e na alínea anterior;
  - ii) Explosivos militares;
  - iii) Composições incendiárias e congelantes para uso militar;
- j) Navios de guerra de qualquer tipo e seus equipamentos especializados, tais como:
  - i) Sistemas de armas e sensores;
  - ii) Equipamentos especialmente concebidos para o lançamento e contramedidas de minas;
  - iii) Redes submarinas;
  - iv) Material de mergulho;
- k) Aeronaves militares de qualquer tipo e todos os seus equipamentos e sistemas de armas;
- l) Equipamentos para as funções militares de comando, controlo, comunicações e informações;
- m) Aparelhos de observação e registo de imagens especialmente concebidos para uso militar;
- n) Equipamentos para estudos e levantamentos hidrográficos, oceanográficos e cartográficos de interesse militar;
- o) Partes e peças especializadas do material constante do presente artigo, desde que tenham carácter militar;
- p) Máquinas, equipamento e ferramentas exclusivamente concebidas para o estudo, fabrico, ensaio e controlo das armas, munições e engenhos para uso exclusivamente militar constantes do presente artigo;
- q) Qualquer outro bem pertencente às Forças Armadas ou outras forças militares cuja falta cause comprovados prejuízos à operacionalidade dos meios.

\*

EXTRAIVIO, FURTO E ROUBO DE MATERIAL DE GUERRA	EXTRAIVIO DE MATERIAL DE GUERRA (artigo 81.º)	<p>O militar que, por negligência, deixar de apresentar material de guerra que lhe tenha sido confiado ou distribuído para o serviço é <b>punido</b>:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. <b>Com pena de prisão de 1 a 6 anos, se o crime for cometido em tempo de guerra;</b></li> <li>b. <b>Com pena de prisão de 1 mês a 3 anos, em todos os demais casos.</b></li> </ol>
	COMÉRCIO ILÍCITO DE MATERIAL DE GUERRA (artigo 82.º)	<p>Aquele que importar, fabricar, guardar, comprar, vender ou puser à venda, ceder ou adquirir a qualquer título, transportar, distribuir, detiver, usar ou trazer consigo material de guerra, conhecendo essa qualidade e sem que para tal esteja autorizado, fora das condições legais ou em contrário das prescrições da autoridade competente, é <b>punido com as penas previstas no artigo seguinte, conforme os casos.</b></p>
	FURTO DE MATERIAL DE GUERRA (artigo 83.º)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aquele que, com ilegítima intenção de apropriação para si ou para outrem, subtrair material de guerra é <b>punido</b>: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. <b>Com pena de prisão de 2 a 8 anos, se o valor da coisa furtada for elevado;</b></li> <li>b. <b>Com pena de prisão de 1 a 4 anos, se o valor da coisa furtada for diminuto.</b></li> </ol> </li> <li>2. <b>É aplicada a pena de prisão de 4 a 10 anos quando a coisa furtada:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. For de valor consideravelmente elevado;</li> <li>b. For subtraída penetrando o agente em edifício ou outro local fechado, por meio de arrombamento, escalamento ou chaves falsas ou tendo-se ele introduzido furtivamente ou escondido com intenção de furtar.</li> </ol> </li> <li>3. Se a subtração a que se referem os números anteriores tiver apenas por objeto o uso de material de guerra, é <b>aplicada a pena de prisão de 1 a 3 anos.</b></li> </ol>
	ROUBO DE MATERIAL DE GUERRA (artigo 84.º)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aquele que, com ilegítima intenção de apropriação para si ou para outrem, subtrair ou constranger a que lhe seja entregue material de guerra, usando violência contra uma pessoa, de ameaça com perigo iminente para a vida ou para a integridade física ou pondo-a na impossibilidade de resistir, é <b>condenado na pena de 2 a 8 anos de prisão.</b></li> <li>2. Sendo a coisa subtraída de valor elevado, o agente é <b>condenado na pena de 4 a 10 anos de prisão.</b></li> <li>3. <b>A pena de prisão de 5 a 15 anos é aplicada se:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Qualquer dos agentes produzir perigo para a vida da vítima ou lhe infligir, ainda que por negligência, ofensa grave à integridade física;</li> <li>b. O valor da coisa subtraída ou extorquida for consideravelmente elevado.</li> </ol> </li> <li>4. Se do facto resultar a morte de outra pessoa, é <b>aplicada a pena de prisão de 8 a 16 anos.</b></li> </ol>



CAPÍTULO 5  
ENQUADRAMENTO DISCIPLINAR. SANÇÕES

501. INTRODUÇÃO

O RGPC, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, determina que, além das sanções criminais associadas aos atos corrupção e infrações conexas, o CC deve identificar as sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras nele contidas e as sanções.

O presente capítulo dá cumprimento à referida determinação através de uma abordagem centrada no tipo de funcionário, militar, militarizado ou civil, visto que cada uma das categorias elencadas está sujeito, nos termos da lei, a um regime disciplinar próprio, nomeadamente: o Regulamento de Disciplina Militar, aprovado pela Lei Orgânica n.º 2/2009, de 22 de julho, na sua atual redação, o Regulamento Disciplinar da Polícia Marítima, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 97/99, de 24 de março, o qual é aplicável, com as devidas adaptações, a todos os militarizados que prestam serviço na AMN, conforme dispõe o artigo 3.º da lei n.º 44/98, de 6 de agosto, e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, aplicável aos funcionários civis.

Em qualquer dos casos, ou categorias, qualquer procedimento disciplinar pressupõe o incumprimento de um dever. Nos parágrafos seguintes procede-se à transcrição dos artigos, constantes nos diplomas acima referidos, que enquadram o regime disciplinar aplicável e são especialmente relevantes no contexto do presente CÓDIGO.

502. ENQUADRAMENTO DISCIPLINAR DO PESSOAL MILITAR.

## REGULAMENTO DE DISCIPLINA MILITAR

(Aprovado pela Lei Orgânica n.º 2/2009, de 22 de julho)

## EXCERTO

## Artigo 7.º

## Infração disciplinar

Constitui infração disciplinar o facto, comissivo ou omissivo, ainda que negligente, praticado em violação de qualquer dos deveres militares.

## Deveres militares

## Artigo 11.º

## Deveres gerais e especiais

1. O militar deve, em todas as circunstâncias, pautar o seu procedimento pelos princípios da ética e da honra, conformando os seus atos pela obrigação de guardar e fazer guardar a Constituição e a lei, pela sujeição à condição militar e pela obrigação de assegurar a dignidade e o prestígio das Forças Armadas, aceitando, se necessário com sacrifício da própria vida, os riscos decorrentes das suas missões de serviço.

2. ....

São deveres especiais do militar:

[...]

f) O dever de zelo;

[...]

j) O dever de sigilo;

k) O dever de honestidade;

[...]

## Artigo 17.º

## Dever de zelo

1. O dever de zelo consiste na dedicação integral e permanente ao serviço, no conhecimento das leis, regulamentos e instruções aplicáveis e no aperfeiçoamento dos conhecimentos, através de um processo de formação contínua, por forma a melhorar o desempenho das Forças Armadas no cumprimento das missões que lhes forem cometidas.
2. Em cumprimento do dever de zelo incumbe ao militar, designadamente:
  - a) Não consentir que alguém se apodere ilegalmente das armas ou munições que lhe estejam distribuídas ou à sua responsabilidade;
  - b) Não utilizar nem permitir que se utilizem instalações, armamento, viaturas e demais material para fins estranhos ao serviço, desde que para tal não exista a necessária autorização, nem por qualquer outra forma inutilizar ou subtrair ao seu destino os bens patrimoniais a seu cargo;
  - c) Comunicar imediatamente com os seus superiores quando detido por qualquer autoridade, devendo esta facultar-lhe os meios necessários para o efeito;
  - d) Observar, no cumprimento das suas funções, as regras financeiras e orçamentais instituídas;
  - e) Contribuir para que os subordinados adquiram os conhecimentos úteis ao serviço;
  - f) Velar pela conservação dos bens patrimoniais que lhe estejam confiados;
  - g) Participar, sem delongas, à autoridade competente a existência de algum crime ou infração disciplinar que descubra ou de que tenha conhecimento.

## Artigo 21.º

## Dever de sigilo

O dever de sigilo consiste em guardar segredo relativamente a factos e matérias de que o militar tenha ou tenha tido conhecimento, em virtude do exercício das suas funções, e que não devam ser revelados, nomeadamente os referentes ao dispositivo, à capacidade militar, ao equipamento e à atividade operacional das Forças Armadas, bem como, os elementos

constantes de centros de dados e demais registos sobre o pessoal que não devam ser do conhecimento público.

#### Artigo 22.º

##### Dever de honestidade

1. O dever de honestidade consiste em atuar com independência em relação aos interesses em presença e em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, das funções exercidas.
2. Em cumprimento do dever de honestidade incumbe ao militar, designadamente:
  - a) Respeitar integralmente as incompatibilidades legais a que esteja sujeito;
  - b) Não se apoderar de bens que não lhe pertençam, nem utilizar bens do Estado em seu proveito;
  - c) Não se valer da sua autoridade, posto ou função, nem invocar o nome de superior para obter qualquer lucro ou vantagem.

#### Penas disciplinares

#### Artigo 30.º

##### Penas aplicáveis

1. As penas aplicáveis pela prática de infração disciplinar são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:
  - a) Repreensão;
  - b) Repreensão agravada;
  - c) Proibição de saída;
  - d) Suspensão de serviço;
  - e) Prisão disciplinar.
2. Aos militares dos quadros permanentes nas situações do ativo ou de reserva, além das penas previstas no número anterior, poderão ser aplicadas as seguintes:

- a) Reforma compulsiva;
- b) Separação de serviço.

503. ENQUADRAMENTO DISCIPLINAR DO PESSOAL MILITARIZADO.

REGULAMENTO DISCIPLINAR DA POLÍCIA MARÍTIMA

(Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 97/99, de 24 de março)

Aplicável, com as devidas adaptações, a todos os militarizados que prestam serviço na AMN

(Artigo 3.º da Lei n.º 44/98, de 6 de agosto)

EXCERTO

Artigo 5.º

Conceito de infração disciplinar

1. Considera-se infração disciplinar o ato, ainda que meramente culposos, praticado por elemento da PM com violação de algum dos deveres gerais ou especiais decorrentes da função que exerce.
2. Considerada em função de determinado resultado, a infração disciplinar pode consistir na ação adequada a produzi-lo ou na omissão do dever de evitá-lo, salvo se outra for a intenção da lei.

Artigo 7.º

Deveres gerais

1. É dever geral do pessoal da PM atuar no sentido de reforçar na comunidade a confiança na ação desenvolvida pela instituição, em especial no que concerne à sua imparcialidade.
2. Constituem, ainda, deveres gerais:
  - a) O dever de isenção;
  - b) O dever de zelo;
  - [...]
  - e) O dever de sigilo;
  - [...]

## Artigo 8.º

## Dever de isenção

1. O dever de isenção consiste em não retirar vantagens diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, das funções exercidas, atuando com independência em relação a interesses e pressões de qualquer índole, na perspectiva do respeito da igualdade do cidadão.
2. No cumprimento do dever de isenção deve o pessoal da PM:
  - a) Conservar, no desempenho de funções em todas as circunstâncias, designadamente em atos públicos, rigorosa neutralidade política;
  - b) Não se valer da autoridade ou posto de serviço, nem invocar superiores, para obter lucros ou vantagens, exercer pressão ou tirar desforço de qualquer ato ou procedimento;
  - c) Usar de prudência e justiça na exigência do cumprimento das ordens dadas, não impondo a subordinados a execução de atos ilegais ou estranhos ao serviço;
  - d) Não usar de autoridade que exceda a decorrente da sua categoria ou do seu posto nem exercer competência que não lhe seja cometida;
  - e) Não aceitar nem promover recomendações de favor ou, em qualquer caso, atentatórias da liberdade de apreciação e do espírito de justiça;
  - f) Não exercer, mesmo indiretamente, durante a efetividade de serviço, atividade sujeita a fiscalização das autoridades policiais, nem agir como procurador ou simples mediador em atos ou negócios que tenham de ser tratados nos serviços de polícia ou com estes, nem desempenhar qualquer outra função, ainda que a título gracioso, que possa afetar o seu brio pessoal ou profissional ou o prestígio da instituição;
  - g) Não solicitar favores, não pedir nem aceitar valores ou quaisquer benefícios que possam implicar, direta ou indiretamente, com a independência, objetividade e imparcialidade do exercício das suas funções;
  - h) Não aceitar dos seus subordinados quaisquer homenagens não superiormente autorizadas.

## Artigo 9.º

## Dever de zelo

1. O dever de zelo consiste em conhecer as normas legais e regulamentares e as instruções de serviço dimanadas dos superiores hierárquicos, bem como adquirir e aperfeiçoar conhecimentos e métodos de trabalho, de modo a exercer as funções com eficiência e correção.
2. No cumprimento do dever de zelo deve o pessoal da PM:

[...]

- c) Não prestar a criminosos ou transgressores qualquer auxílio que possa contribuir para frustrar ou dificultar o apuramento das respetivas responsabilidades ou para quebrar a incomunicabilidade dos detidos, sem prejuízo do disposto na legislação processual penal;

[...]

- d) Não reter para além do tempo indispensável objetos ou valores que não lhe pertençam;
- e) Não destruir, inutilizar ou, por alguma forma, desviar do seu destino legal artigos pertencentes ao serviço ou a terceiros;

[...]

- f) Não consentir que outrem se apodere das armas e equipamentos que lhes tiverem sido distribuídos ou estejam a seu cargo, entregando-os prontamente, sempre que um superior hierárquico lho determine;

[...]

## Artigo 12.º

## Dever de sigilo

1. O dever de sigilo consiste em guardar segredo profissional relativamente a factos de que tenha conhecimento em virtude do exercício de funções e que não se destinem a ser do domínio público.
2. No cumprimento do dever de sigilo deve o pessoal da PM:

- a) Não revelar matéria que constitua segredo de Estado ou de justiça e, nos termos da legislação do processo penal, toda a atividade respeitante à prevenção e investigação criminal, bem como à realização de diligências no âmbito de processos de contraordenações e de processos disciplinares;
- b) Não revelar matérias respeitantes a assuntos relativos ao dispositivo ou atividade operacional de polícia, classificados com o grau de reservado ou superior, salvo mediante autorização de entidade hierarquicamente competente;
- c) Não divulgar os dispositivos das forças e serviços de segurança e guardar rigoroso sigilo relativamente a elementos constantes de registos, de centros de dados e de quaisquer documentos a que, por motivo de serviço, tenha acesso;
- d) Não divulgar e guardar rigoroso sigilo sobre matérias que respeitem ao dispositivo ou atividade operacional das Forças Armadas.

Penas disciplinares, sanções acessórias e seus efeitos

Artigo 25.º

Penas disciplinares

1. As penas aplicáveis aos elementos da PM que tenham cometido infrações disciplinares são as seguintes:
  - a) Repreensão verbal;
  - b) Repreensão escrita;
  - c) Multa até 30 dias;
  - d) Suspensão de 20 a 120 dias;
  - e) Suspensão de 121 a 240 dias;
  - f) Inatividade;
  - g) Aposentação compulsiva;
  - h) Demissão.
2. Ao pessoal dirigente ou equiparado poderá ainda ser aplicada a pena de cessação da comissão especial de serviço, quando se encontrar nesta situação.

## Artigo 26.º

## Situação de aposentação e licença de longa duração

1. Para efeitos disciplinares o pessoal na situação de pré-aposentação é equiparado ao pessoal no ativo, com as devidas adaptações.
2. Relativamente ao pessoal aposentado, verificam-se as seguintes especificidades:
  - a) A pena de suspensão é substituída pela de multa, que não poderá exceder o quantitativo correspondente a 20 dias de pensão;
  - b) A pena de aposentação compulsiva será substituída pela perda do direito à pensão pelo período de três anos;
  - c) A pena de demissão será substituída pela perda do direito à pensão pelo período de quatro anos.
3. Aos agentes na situação de licença sem vencimento de longa duração são aplicáveis as penas previstas nas alíneas a), b), g) e h) do n.º 1 do artigo 25.º

## Artigo 27.º

## Caracterização das penas e seus efeitos

1. As penas de repreensão verbal ou escrita consistem na simples chamada de atenção para a infração praticada.
2. A pena de multa é fixada em quantia certa e não poderá exceder o quantitativo correspondente ao vencimento base do infrator, à data da notificação do despacho condenatório.
3. As penas de suspensão e inatividade traduzem-se no afastamento completo do serviço durante o período de cumprimento das mesmas e na perda, para efeitos de remuneração, antiguidade e aposentação, de tantos dias quantos estas tenham durado.
4. A pena de inatividade não pode ser inferior a um ano nem superior a dois.
5. A pena de cessação da comissão especial de serviço consiste na cessação compulsiva do exercício de cargos dirigentes ou equiparados e pode ser imposta autónoma ou acessoriamente com as penas previstas nas alíneas c) e seguintes do n.º 1 do artigo 25.º

6. A pena de aposentação compulsiva consiste na passagem forçada à situação de aposentado, com cessação da relação funcional.
7. A pena de demissão traduz-se no afastamento definitivo do cargo, com cessação do vínculo funcional.

#### 504. ENQUADRAMENTO DISCIPLINAR DOS FUNCIONÁRIOS CIVIS.

##### LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS

(Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

##### EXCERTO

##### 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;

[...]
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.

[...]

## SANÇÕES DISCIPLINARES

### Disposições gerais

#### 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.

## Artigo 181.º

## Caracterização das sanções disciplinares

1. A sanção de repreensão escrita consiste em mero reparo pela irregularidade praticada.
2. A sanção de multa é fixada em quantia certa e não pode exceder o valor correspondente a seis remunerações base diárias por cada infração e um valor total correspondente à remuneração base de 90 dias por ano.
3. A sanção de suspensão consiste no afastamento completo do trabalhador do órgão ou serviço durante o período da sanção.
4. A sanção de suspensão varia entre 20 e 90 dias por cada infração, num máximo de 240 dias por ano.
5. A sanção de despedimento disciplinar consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas, cessando o vínculo de emprego público.
6. A sanção de demissão consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador nomeado, cessando o vínculo de emprego público.
7. A sanção de cessação da comissão de serviço consiste na cessação compulsiva do exercício de cargo dirigente ou equiparado.

## Artigo 182.º

## Efeitos das sanções disciplinares

1. As sanções disciplinares produzem unicamente os efeitos previstos na presente lei.
2. A sanção de suspensão determina, por tantos dias quantos os da sua duração, o não exercício de funções e a perda das remunerações correspondentes e da contagem do tempo de serviço para antiguidade.
3. A aplicação da sanção de suspensão não prejudica o direito dos trabalhadores à manutenção, nos termos legais, das prestações do respetivo regime de proteção social.
4. As sanções de despedimento disciplinar ou de demissão importam a perda de todos os direitos do trabalhador, salvo quanto à reforma por velhice ou à aposentação, nos termos e condições previstos na lei, mas não o impossibilitam de voltar a exercer funções em órgão ou serviço que não exijam as particulares condições de dignidade e confiança que aquelas de que foi despedido ou demitido exigiam.

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

Artigo 183.º

Infração disciplinar

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

Artigo 184.º

Repreensão escrita

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

Artigo 185.º

Multa

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

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

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) Violam 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) Violam, com culpa grave ou dolo, o dever de imparcialidade no exercício das funções;

- m) Usem ou permitam que outrem 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 carácter 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.

#### Artigo 189.º

##### Medida das sanções disciplinares

Na aplicação das sanções disciplinares atende-se aos critérios gerais enunciados nos artigos 184.º a 188.º, à natureza, à missão e às atribuições do órgão ou serviço, ao cargo ou categoria do trabalhador, às particulares responsabilidades inerentes à modalidade do

seu vínculo de emprego público, ao grau de culpa, à sua personalidade e a todas as circunstâncias em que a infração tenha sido cometida que militem contra ou a favor dele.

ANEXO A  
AQ  
CÓDIGO DE CONDUTA

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES



## DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

NII/Posto ou categoria/Nome: \_\_\_\_\_

Unidade / Direção / Serviço / Comando: \_\_\_\_\_

 Declaro que li o Código Conduta e não tenho qualquer tipo de conflito de interesses para o exercício das funções que me foram cometidas na AMN. Declaro que li o Código Conduta e que tenho os seguintes conflitos de interesse para o exercício das funções que me foram cometidas na AMN, que detalho em seguida:

Detalhe de potenciais conflitos de interesses:

Potencial conflito	Detalhe
Atividades profissionais anteriores (*)	
Atividades externas atuais, profissionais, associativas ou lúdicas (*)	
Atividades do cônjuge ou equiparado, profissionais, associativas ou lúdicas (*)	
Atividades de ascendentes, descendentes, colaterais até ao 2º grau, ou de amizades/relações próximas, profissionais associativas ou lúdicas (*)	
Outras	

(\*) Indicar a natureza da função, o nome do organismo/entidade e a sua finalidade/atividade.

Certifico por minha honra a veracidade das informações atrás fornecidas. Mais declaro que me comprometo a proceder à respetiva atualização sempre que ocorra uma alteração que o determine.

Local e data: \_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Assinatura \_\_\_\_\_



DECLARAÇÃO DE IMPEDIMENTO

Eu abaixo assinada/o [NII/Posto ou categoria/Nome] \_\_\_\_\_  
a exercer funções [Unidade / Direção / Serviço / Comando] \_\_\_\_\_  
declaro(a) para os efeitos adequados que em virtude de \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

[concretizar a situação que no entender do(a) signatário(a) configura um eventual conflito de interesses inibidor da  
sua participação no procedimento em causa]

considero que o meu envolvimento direto, atentas as funções que me estão atribuídas, no  
processo/procedimento \_\_\_\_\_,  
se encontra condicionado por eventual conflito de interesses, pelo que, tendo em conta o  
plasmado no Código de Conduta e nas demais disposições legais e regulamentares, não pode  
participar no referido processo/procedimento.

Local e data: \_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Assinatura \_\_\_\_\_



ANEXO B  
AQ  
CÓDIGO DE CONDUTA

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS



AMN	Autoridade Marítima Nacional
CIC	Corrupção e infrações conexas
CGPM	Comando Geral da Polícia Marítima
CRPMA	Comando Regional da PM dos Açores
CRPMC	Comando Regional da PM do Centro
CRPMM	Comando Regional da PM da Madeira
CRPMN	Comando Regional da PM do Norte
CRPMS	Comando Regional da PM do Sul
DAFL	Direção de Administração Financeira e Logística
DCPM	Direção do Combate à Poluição do Mar
DIRJUR	Direção Jurídica
DF	Direção de Faróis
DGAM	Direção-Geral da Autoridade Marítima
DMA	Departamento Marítimo dos Açores
DMC	Departamento Marítimo do Centro
DMM	Departamento Marítimo da Madeira
DMN	Departamento Marítimo do Norte
DMS	Departamento Marítimo do Sul
DT	Direção Técnica
EAM	Escola da Autoridade Marítima
ISN	Instituto de Socorros a Náufragos
OPC	Órgão de polícia criminal
PPR	Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas
RGPC	Regime geral da prevenção da corrupção

