

*Em 17/06/2026*

*O C.A. aprova o presente  
Código de Ética e  
Conduta da ULSO, E.P.E.*

*Arduo  
Lisboa*

**UNIDADE LOCAL DE SAÚDE  
LISBOA OCIDENTAL, E.P.E.**  
*Conselho de Administração*

# **Código de Ética e Conduta da Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental**

---



**UNIDADE LOCAL DE SAÚDE  
LISBOA OCIDENTAL**



**FICHA TÉCNICA**

**TÍTULO:** Código de Ética e de Conduta

**Revisão Anterior:** 03/12/2024

**5ª Revisão:** 15/06/2026

**Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental, E.P.E.**

Estrada do Forte do Alto do Duque

1449-005 Lisboa

Telefone: 210431000

[caulslo@ulslo.min-saude.pt](mailto:caulslo@ulslo.min-saude.pt)

[www.ulslo.min-saude.pt](http://www.ulslo.min-saude.pt)



## ÍNDICE

ENQUADRAMENTO.....	5
CAPÍTULO I.....	6
DISPOSIÇÕES GERAIS, VALORES E PRINCÍPIOS.....	6
Artigo 1º.....	6
ÂMBITO DE APLICAÇÃO.....	6
Artigo 2º.....	7
OBJETO.....	7
CAPÍTULO II.....	7
PRINCÍPIOS E DEVERES GERAIS.....	7
Artigo 3º.....	7
PRINCÍPIOS.....	7
CAPÍTULO III.....	9
NORMAS DE CONDUTA.....	9
Artigo 4º.....	9
RELACIONAMENTO COM O CIDADÃO E ATENDIMENTO AO PÚBLICO.....	9
Artigo 5º.....	9
ATENDIMENTO PRIORITÁRIO.....	9
Artigo 6º.....	9
DIREITO DE PARTICIPAÇÃO.....	9
Artigo 7º.....	10
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL.....	10
Artigo 8º.....	10
PREVENÇÃO E REAÇÃO AO ASSÉDIO.....	10
Artigo 9º.....	11
PROFISSIONALISMO, EFICIÊNCIA E CELERIDADE DAS DECISÕES.....	11
Artigo 10º.....	11
UTILIZAÇÃO E PROTEÇÃO DE BENS PATRIMONIAIS.....	11
Artigo 11º DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS E VALORIZAÇÃO DOS RECURSOS.....	12
Artigo 12º.....	13
RELAÇÕES EXTERNAS.....	13
Artigo 13º.....	14
OFERTAS, BENEFÍCIOS E VANTAGENS.....	14
Artigo 14º.....	15



PROCEDIMENTOS RELATIVOS A CONSULTA PÚBLICA.....	15
Artigo 15º.....	15
CONFLITO DE INTERESSES, INCOMPATIBILIDADES, IMPEDIMENTOS E .....	15
ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES.....	15
Artigo 16º.....	18
SIGILIO PROFISSIONAL E CONFIDENCIAL .....	18
Artigo 17º.....	18
PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS .....	18
Artigo 18º.....	19
TRANSPARÊNCIA: SISTEMAS DE AVALIAÇÃO, CRUZAMENTO DE INFORMAÇÃO ENTRE ENTIDADES, CONTROLO, DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES e DENÚNCIAS .....	19
Artigo 19º.....	20
SISTEMAS DE GESTÃO DOCUMENTAL E INFORMAÇÃO .....	20
Artigo 20º.....	20
DESMATERIALIZAÇÃO DE ATOS E DE PROCEDIMENTOS.....	20
CAPÍTULO III .....	21
DISPOSIÇÕES FINAIS.....	21
Artigo 21º.....	21
CUMPRIMENTO .....	21
Artigo 22º.....	22
PUBLICAÇÃO .....	22
Artigo 23º.....	22
MONITORIZAÇÃO E REVISÃO .....	22
Artigo 24º.....	22
ENTRADA EM VIGOR.....	22
ANEXO I.....	23
Do Código Penal – Lei 59/2007, de 4 de setembro .....	23
ANEXO II.....	37
Exemplos ilustrativos de crimes de Corrupção e Infrações Conexas.....	37
ANEXO III.....	38
Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) .....	38
1 - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho .....	38
2- Exemplos ilustrativos da Violação dos Deveres da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho .....	39
ANEXO IV.....	40
Código do Trabalho .....	40
1– Deveres do trabalhador, artigo 128.º do Código do Trabalho - Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro .....	40



2 – Sanções Disciplinares ao Abrigo do Código do Trabalho - Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro .....	41
ANEXO V.....	43
Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que aprova o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC) .	43
ANEXO VI.....	47
Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto,.....	47
ANEXO VII.....	50
Declaração de Conflitos de Interesses.....	50
ANEXO VIII.....	51
Declaração de Compromisso .....	51
ANEXO IX.....	52
Declaração de Registo de Ofertas e Hospitalidades .....	52
ANEXO X.....	53
Declarações de Acumulações de Funções .....	53



## ENQUADRAMENTO

A Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental (doravante designada pela sigla ULSLO) orienta a sua atuação pelos princípios da legalidade, da prossecução do interesse público, da transparência, da integridade e da excelência na prestação de cuidados de saúde. Com vista à consolidação destes valores e à promoção de uma cultura organizacional assente na ética, na responsabilidade e na confiança dos cidadãos e dos *stakeholders*, é aprovado e divulgado o presente Código de Ética e Conduta.

O presente Código visa dar cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que determina a adoção, pelas entidades abrangidas, de um instrumento normativo que estabeleça «*o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de trabalhadores e dirigentes em matéria de ética profissional*» (artigo 7.º, n.º 1). Simultaneamente, o Código incorpora os princípios orientadores constantes do Despacho n.º 9456-C/2014, de 18 de julho, designadamente os valores da integridade, da responsabilidade, da imparcialidade e do respeito pelos utentes, articulando-os com os valores identitários da ULSLO: a humanização dos cuidados de saúde, a excelência técnico-profissional, o rigor deontológico, a atualização científica permanente, a multidisciplinaridade, a promoção da saúde na comunidade e a sustentabilidade ambiental, económica e financeira.

Este Código constitui um instrumento de referência, de natureza dinâmica e integradora, devendo a sua interpretação e aplicação efetuar-se em conformidade com o ordenamento jurídico vigente, prevalecendo sempre as normas legais e regulamentares em caso de eventual conflito normativo ou desconformidade.

A sua interpretação e aplicação devem, assim, efetuar-se em conformidade com os seguintes diplomas legais: a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas<sup>1</sup>, o Código do Trabalho<sup>2</sup>, o Código do Procedimento Administrativo<sup>3</sup>, a Carta de Ética da Administração Pública, a Carta Deontológica do Serviço Público<sup>4</sup>, o Código de Conduta do Governo (aprovado pela Resolução do Conselho de

---

<sup>1</sup> Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

<sup>2</sup> Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro.

<sup>3</sup> Decreto-Lei n.º 04/2015, de 07 de janeiro (cf. capítulo II).

<sup>4</sup> A carta Deontológica do Serviço Público foi aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 018/93, de 17 de março, revogada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/97, de 22 de março, na sequência da discussão e

Ministros n.º 64/2024, de 24 de abril, na parte aplicável ao gestores públicos)<sup>5</sup>, o Estatuto do Gestor Público, o Regime Jurídico do Setor Público Empresarial (Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro)<sup>6</sup>, o Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro)<sup>7</sup>, o regime de transparência, incompatibilidades e impedimentos previsto na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, bem como a demais legislação aplicável ao setor da saúde, incluindo a regulamentação relativa ao Estatuto do Medicamento<sup>8</sup>, aos dispositivos médicos e à contratação pública no âmbito do Serviço Nacional de Saúde.

## CAPÍTULO I

### DISPOSIÇÕES GERAIS, VALORES E PRINCÍPIOS

#### **Artigo 1º** **ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

1. O presente Código de Ética e de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores da ULSLO, incluindo dirigentes e equiparados, independentemente da natureza do seu vínculo laboral, da função desempenhada ou da posição hierárquica que ocupem na organização. Abrange igualmente os estagiários ou bolseiros, trabalhadores em período experimental, em situação de mobilidade ou cedência de interesse público, bem como aqueles cujos vínculos se encontrem temporariamente suspenso.
2. Em conformidade com as melhores práticas de integridade organizacional e com as orientações do Mecanismo Nacional Anticorrupção, o presente Código aplica-se ainda, com as devidas adaptações, a todos aqueles que, não integrando formalmente a estrutura da ULSLO, com ela se relacionam no exercício da sua atividade, designadamente as associações de apoio a doentes, voluntários, mandatários que a representem, prestadores de serviços, fornecedores e demais parceiros institucionais, sempre que atuem em nome da ULSLO, ou no âmbito de relações contratuais estabelecidas com a entidade.

---

consensualização com as associações sindicais subscritoras do acordo designado “Carta ética - Dez princípios éticos da Administração Pública”.

<sup>5</sup> Cf. n.º 1 do artigo 14.º.

<sup>6</sup> Cf. artigos 46.º, 47.º, 49.º, 50.º e 51.º.

<sup>7</sup> Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado (cf. artigo 4.º).

<sup>8</sup> Decreto-lei n.º 176/2006, de 30 de agosto (cf. artigo 159.º sobre a Transparência).



3. Para efeitos do disposto no número anterior, a ULSLO promove a divulgação do presente Código junto destes intervenientes, podendo exigir, quando aplicável, a adesão formal aos princípios, valores e regras de conduta nele consagrados, designadamente no âmbito de procedimentos pré-contratuais e contratuais.
4. O disposto no presente Código não prejudica a aplicação das normas legais e regulamentares em vigor, devendo ser interpretado de forma articulada com o quadro jurídico aplicável, prevalecendo este em caso de conflito.

### **Artigo 2º** **OBJETO**

1. O presente Código visa estabelecer os princípios e normas éticas e de comportamento a observar no cumprimento das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores da ULSLO e demais entidades que se relacionam com esta instituição nas suas atividades empresariais, institucionais e de cidadania, independentemente da duração e natureza do vínculo ou posição hierárquica que ocupem no âmbito da prossecução da sua missão, atribuições e competências, sem prejuízo da observância de outros deveres, gerais ou particulares, que lhes sejam legalmente aplicáveis.
2. O presente Código apresenta-se também como um instrumento na prevenção e deteção do risco de fraude, corrupção e igualmente na prevenção e combate à ocorrência de situações de assédio no local de trabalho, bem como demais ilícitos criminais de que os trabalhadores tenham conhecimento no exercício das suas funções e por causa delas.

## CAPÍTULO II

### PRINCÍPIOS E DEVERES GERAIS

### **Artigo 3º** **PRINCÍPIOS**

1. No exercício das suas funções, todos os dirigentes, trabalhadores e demais intervenientes devem orientar a sua atuação de acordo com os princípios éticos e gerais da atividade administrativa e do setor público empresarial, assegurando um alinhamento permanente com a missão, visão e valores da Administração Pública, designadamente:



- a) Prossecução do interesse público
  - b) Competência e responsabilidade;
  - c) Profissionalismo e eficiência;
  - d) Isenção e imparcialidade;
  - e) Justiça e igualdade de oportunidades;
  - f) Transparência;
  - g) Respeito e boa-fé;
  - h) Colaboração e participação;
  - i) Lealdade e integridade;
  - j) Qualidade e boas práticas;
  - k) Verdade e humanismo.
2. Num plano específico, e atendendo à natureza da ULSLO enquanto entidade integrada no setor público empresarial da saúde, com a missão de prestação de cuidados de saúde à população no âmbito das políticas públicas de saúde definidas a nível nacional e regional, os seus dirigentes e trabalhadores devem ainda observar, com particular relevância, os valores e princípios constantes do respetivo Regulamento Interno, designadamente:
- a) Humanização e não discriminação;
  - b) Respeito pela dignidade individual de cada pessoa;
  - c) Excelência técnico-profissional;
  - d) Ética e deontologia profissional;
  - e) Atualização face aos avanços da investigação e da ciência;
  - f) Promoção da multidisciplinaridade e do espírito de equipa;
  - g) Promoção da saúde na comunidade;
  - h) Sustentabilidade ambiental, económica e financeira.
3. A aplicação destes princípios e valores deve traduzir-se em comportamentos concretos e responsáveis, orientados para a qualidade do serviço público no âmbito da missão e atribuições da ULSLO, a confiança dos cidadãos e a prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, contribuindo para a consolidação de uma cultura organizacional assente na integridade, na legalidade e na boa gestão dos recursos públicos.



### CAPÍTULO III

#### NORMAS DE CONDUTA

##### **Artigo 4º**

##### **RELACIONAMENTO COM O CIDADÃO E ATENDIMENTO AO PÚBLICO**

1. Os trabalhadores da ULSLO devem pautar o seu relacionamento com o cidadão por critérios de respeito e cortesia. Devem, por isso:
  - a) Garantir que as entidades e os seus colaboradores atuam de modo a assegurar o exercício dos direitos dos cidadãos, bem como o cumprimento dos seus deveres, de forma célere e eficaz;
  - b) Pautar a sua conduta por critérios de transparência, abertura e respeito no trato social;
  - c) Salvaguardar a prestação de informações e de esclarecimentos, encaminhando para os serviços competentes;
  - d) Esclarecer o cidadão dos seus direitos e deveres assegurando-se que este compreende a informação que lhe é prestada;
  - e) Assegurar que ao utente de serviços é garantido o direito de participação e autonomia de decisão.

##### **Artigo 5º**

##### **ATENDIMENTO PRIORITÁRIO**

1. Os trabalhadores devem assegurar o atendimento prioritário de idosos, grávidas, crianças, pessoas com deficiência ou incapacidade notória, pessoas acompanhadas de crianças de colo e de outros casos específicos com necessidades clínicas de atendimento prioritário;
2. O atendimento nos Serviços de Urgência da ULSLO é efetuado de acordo com a escala nacional de triagem de *Manchester* que identifica as prioridades clínicas.

##### **Artigo 6º**

##### **DIREITO DE PARTICIPAÇÃO**

A ULSLO garante o direito de acesso dos utentes a documentação e informação sobre competências, serviços ou horários de atendimento, o envio de pedidos de esclarecimento e a divulgação de relatórios de natureza pública. O direito cívico de participação deverá ser



assegurado, preferencialmente, pela utilização de meios eletrónicos, nomeadamente através da sua página de internet em [www.ulslo.min-saude.pt](http://www.ulslo.min-saude.pt).

#### **Artigo 7º**

#### **RELACIONAMENTO INTERPESSOAL**

1. Os trabalhadores da ULSLO devem pautar-se pela lealdade, cortesia, retidão, amabilidade e espírito de cooperação e entreaajuda, assim como objetividade e imparcialidade no desempenho das suas funções, independentemente da responsabilidade exercida.
2. Os trabalhadores da ULSLO devem cooperar mutuamente na implementação das decisões superiormente determinadas, de forma a garantir o melhor desempenho da ULSLO.
3. Os trabalhadores da ULSLO devem procurar a melhoria contínua do ambiente de trabalho, mitigando qualquer sentimento de intolerância ou de discriminação para com o próximo por forma a criar uma maior harmonia e prosseguir uma vida profissional e pessoal equilibrada.

#### **Artigo 8º**

#### **PREVENÇÃO E REAÇÃO AO ASSÉDIO**

1. Os trabalhadores da ULSLO devem contribuir ativamente na prevenção e eliminação de práticas de assédio e de atos discriminatórios, não tolerando e reagindo contra quaisquer formas de assédio em contexto laboral, moral ou sexual, bem como comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos e devem, designadamente:
  - a) Respeitar escrupulosamente a reserva da intimidade da vida privada;
  - b) Abster-se de aceder, no local de trabalho, a quaisquer materiais com conteúdos impróprios, designadamente de natureza sexual ou que revelem devassa da vida privada e utilizar o correio eletrónico para proceder a respetiva difusão.
2. As práticas passíveis de integrar assédio no trabalho devem ser denunciadas, através dos canais oficiais disponibilizados para o efeito ficando todos que delas tenham adquirido conhecimento com o dever de prestar a colaboração necessária à descoberta da verdade;
3. A ULSLO assegura o tratamento das denúncias e a adoção de procedimentos de averiguação e resolução que garantam igualdade de tratamento e transparência perante os envolvidos, quer assumam a qualidade de denunciante, de denunciado ou de testemunha.



### **Artigo 9º**

#### **PROFISSIONALISMO, EFICIÊNCIA E CELERIDADE DAS DECISÕES**

1. Os trabalhadores da ULSLO devem fazer uso racional das capacidades, do tempo e dos meios organizacionais e pessoais para alcançarem os objetivos definidos e devem realizar as suas funções ao abrigo de princípios de ética organizacional, em estrito respeito pelos valores da pessoa e dignidade humana, da cidadania e da inclusão.
2. Os trabalhadores da ULSLO devem garantir a celeridade das ações e das decisões em respeito pelos prazos estabelecidos bem como a adoção de mecanismos internos de alerta e de controlo relativo ao cumprimento daqueles.

### **Artigo 10º**

#### **UTILIZAÇÃO E PROTEÇÃO DE BENS PATRIMONIAIS**

1. A ULSLO assegura a utilização adequada, eficiente e responsável dos bens patrimoniais sob sua responsabilidade, garantindo o respeito pelos princípios da boa gestão dos recursos públicos, da legalidade e da responsabilidade.
2. Neste âmbito, todos os dirigentes, trabalhadores e demais colaboradores devem:
  - 2.1 Na utilização dos bens:
    - a) Utilizar os bens exclusivamente para fins de serviço;
    - b) Abster-se de qualquer utilização indevida, nomeadamente para fins pessoais;
    - c) Não permitir a utilização por terceiros não autorizados.
  - 2.2 Na conservação e proteção:
    - a) Garantir a correta utilização, conservação e proteção dos bens;
    - b) Cumprir das condições de segurança e funcionamento;
    - c) Utilizar os equipamentos de acordo com as instruções técnicas.
  - 2.3. Na manutenção e acondicionamento:
    - a) Assegurar o adequado acondicionamento dos equipamentos;
    - b) Cumprir práticas de manutenção preventiva sempre que aplicável;
    - c) Garantir o correto estacionamento e guarda de veículos de serviço.
  - 2.4 Na comunicação de ocorrências:
    - a) Comunicar, de forma atempada quaisquer anomalias, danos, situações de risco;
    - b) Contribuir para a salvaguarda da integridade dos bens e da segurança na sua utilização.



2.5 Na gestão e controlo:

- a) Assegurar a rastreabilidade e controlo dos bens;
- b) Garantir a sua adequada afetação às necessidades do serviço;
- c) Promover a eficiência, sustentabilidade e preservação do património público.

2.6 Nos procedimentos específicos:

- a) Cumprir os regulamentos internos e normas técnicas aplicáveis;
- b) Observar procedimentos específicos definidos para bens críticos, nomeadamente:
  - Equipamentos clínicos;
  - Veículos de serviço.

2.7 No domínio da responsabilidade:

- a) A violação das regras de utilização e proteção dos bens pode determinar:
  - i) Responsabilidade disciplinar;
  - ii) Quando aplicável, responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal, nos termos da lei.

### **Artigo 11º**

#### **DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS E VALORIZAÇÃO DOS RECURSOS**

1. A ULSLO promove o desenvolvimento contínuo das competências dos seus trabalhadores, assegurando a valorização do capital humano e a melhoria da qualidade dos serviços prestados. Neste âmbito, compromete-se:

1.1 No domínio do desenvolvimento de competências:

- a) Implementar políticas de desenvolvimento profissional alinhadas com as necessidades organizacionais e individuais;
- b) Promover elevados níveis de competência, excelência e rigor;
- c) Assegurar a satisfação e valorização dos profissionais.

1.2 No domínio da formação contínua:

- a) Reforçar estratégias de formação contínua ajustadas à prática profissional;
- b) Promover aprendizagens com aplicação prática no contexto clínico e organizacional;
- c) Incentivar a disseminação de boas práticas e o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais.

1.3 No domínio da capacitação e motivação:



- a) Fomentar a capacitação profissional e o crescimento pessoal;
- b) Promover a motivação e o envolvimento dos trabalhadores;
- c) Incentivar uma cultura de aprendizagem contínua.

1.4 No domínio da iniciativa individual e sustentabilidade:

- a) Incentivar a procura ativa de formação por parte dos trabalhadores;
- b) Criar condições que favoreçam o desenvolvimento profissional e pessoal;
- c) Promover a utilização eficiente dos recursos disponíveis, com respeito pelas boas práticas de sustentabilidade ambiental, social e económico-financeira

1.5 No domínio da adaptação e inovação:

- a) Estimular a adaptação à modernização dos processos de trabalho;
- b) Promover a utilização de novas ferramentas de gestão e tecnologias;
- c) Contribuir para a desburocratização e melhoria contínua dos serviços.

1.6 No domínio da responsabilidade dos trabalhadores:

- a) Participar nas ações de formação propostas;
- b) Desenvolver e atualizar continuamente as suas competências;
- c) Aplicar os conhecimentos adquiridos na melhoria do desempenho profissional e na qualidade dos serviços prestados.

## **Artigo 12º** **RELAÇÕES EXTERNAS**

1. Os trabalhadores da ULSLO devem, nas relações com outras entidades e cidadãos, salvaguardar a credibilidade, prestígio e boa imagem da instituição.
2. Os trabalhadores pautam a sua atividade e prestam as informações e esclarecimentos que forem solicitados de acordo com critérios de qualidade, integridade, transparência, respeito, disponibilidade, correção e cortesia, almejando o êxito, através da sua ação, da prossecução das atribuições da ULSLO.
3. É vedada aos trabalhadores a representação ou realização de diligências, a qualquer título ou natureza, em nome da ULSLO, sem que para tal estejam devidamente e previamente autorizados a fazê-lo, salvo por delegação de competências ou por competência própria, atribuída por lei.
4. Os trabalhadores da ULSLO não devem relacionar-se com os meios de comunicação social, pronunciar-se publicamente ou prestar qualquer esclarecimento ou informação associada à



ULSLO ou à sua atividade em particular, por iniciativa ou a pedido de qualquer órgão de comunicação social ou nas redes sociais, sobre quaisquer matérias de que tenham conhecimento por força do seu desempenho de funções, atuais ou passadas, na instituição.

5. Qualquer informação solicitada por representantes dos meios de comunicação social e relativa à atividade desenvolvida pela ULSLO é exclusivamente prestada pelo Conselho de Administração, ou por alguém devidamente designado, por esta, para esse efeito, em respeito pelas disposições anteriores, os/as trabalhadores/as devem usar da máxima reserva e discrição, na proteção de informação e dados sigilosos, mantendo um estrito dever de confidencialidade.

### **Artigo 13º** **OFERTAS, BENEFÍCIOS E VANTAGENS**

1. Os dirigentes e trabalhadores da ULSLO devem abster-se de solicitar ou aceitar ofertas, benefícios ou vantagens, a qualquer título, provenientes de pessoas singulares ou coletivas, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, incluindo bens consumíveis ou duradouros, hospitalidades ou convites, sempre que tais ofertas possam condicionar, ou aparentar, condicionar, a imparcialidade, independência ou integridade do exercício das suas funções.
2. Para efeitos do Código, considera-se que pode existir condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando sejam aceites bens, hospitalidades ou outras vantagens de valor estimado superior a €150 (cento e cinquenta euros), ofertados pela mesma pessoa singular ou coletiva, no decurso de um mesmo ano civil.
3. Nos casos em que a oferta, benefício ou hospitalidade, pela sua natureza e valor simbólico ou comercialmente despidendo, se enquadre dentro dos limites normais da cortesia institucional, deve o dirigente ou trabalhador ponderar se a aceitação poderá influenciar a sua imparcialidade ou prejudicar a confiança pública na ULSLO.
4. O valor das ofertas deve ser contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma entidade, singular ou coletiva, durante o mesmo ano civil.
5. As ofertas que, pela sua recusa, possam ser interpretadas como quebra de respeito institucional, designadamente no âmbito das relações entre entidades públicas nacionais ou estrangeiras do setor da saúde, devem ser aceites em nome da ULSLO mesmo que excedam o valor referido no número 2, devendo ser entregues aos serviços competentes para registo e adequada afetação institucional.



6. Todas as ofertas, benefícios ou vantagens aceites nos termos dos números anteriores devem ser comunicadas e registadas junto do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, através do **ANEXO IX - Registo de Ofertas e Hospitalidades**, e divulgadas internamente.
7. As ofertas recebidas em nome da ULSLO poderão ser afetas a fins Institucionais ou entregues a entidades de carácter social, quando tal se revele adequado.

#### **Artigo 14º**

#### **PROCEDIMENTOS RELATIVOS A CONSULTA PÚBLICA**

1. A ULSLO divulga para consulta pública, nos termos legais aplicáveis, os projetos de ato no respetivo sítio da Intranet, o qual indicará o período de consulta e permitirá o envio de contributos pelos interessados.
2. A ULSLO, através dos seus trabalhadores e colaboradores, observa as normas legais relativas à publicitação da contratação pública, promovendo a máxima divulgação das suas aquisições públicas, incluindo, na sua intranet, a regulamentação seguida.

#### **Artigo 15º**

#### **CONFLITO DE INTERESSES, INCOMPATIBILIDADES, IMPEDIMENTOS E ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES**

1. Para efeitos do presente Código, existe conflito de interesses sempre que um trabalhador da ULSLO tenha interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar, influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções, observando-se as proibições específicas previstas no Código do Trabalho e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e os regimes de incompatibilidades determinadas por legislação específica, nomeadamente do setor da saúde.
2. Para efeitos do presente Código, entende-se por interesse pessoal ou privado qualquer potencial vantagem para o próprio, cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim, bem como para o seu círculo de amigos e conhecidos.
3. Os trabalhadores que, no exercício das suas funções estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem informar da sua existência à sua hierarquia e declarar-se impedidos ou pedir escusa nos termos legais, conforme Declaração de conflito de Interesses - **ANEXO VII**.



4. No âmbito da Contratação Pública aplicam-se as normas do Código dos Contratos Públicos, bem como o modelo previsto no referido Código.
5. No âmbito da ULSLO, não pode haver lugar a decisões por quem se encontre numa situação de impedimento ou numa situação que possa constituir fundamento de escusa ou suspeição.
6. No que concerne à acumulação de Funções, os trabalhadores da ULSLO devem abster-se de exercer quaisquer funções ou atividades, fora da instituição, sempre que estas ponham em causa o cumprimento dos seus deveres funcionais, interferir com o exercício das suas funções ou gerar situações de conflito de interesses, reais, potenciais ou aparentes.
7. Os trabalhadores da ULSLO, independentemente do regime de emprego, não podem acumular funções, sem prejuízo de lhes poder ser autorizado, dentro das condições legalmente estabelecidas, e mediante autorização do Conselho de Administração uma eventual acumulação, e salvaguardado o regime especial previsto para a realização de trabalho autónomo da carreira médica, sujeito a compromisso de honra de que o mesmo não decorre qualquer condição de incompatibilidade.
8. Todos os trabalhadores em situação de acumulação de funções devem assumir de forma inequívoca, através de declarações escritas - **ANEXO X** -, que as funções acumuladas não colidem com as funções exercidas na ULSLO e estão de acordo com o estritamente definido na legislação nacional, passando a ser da inteira responsabilidade dos próprios qualquer omissão/prevaricação da legislação em vigor.
9. A acumulação de funções na ULSLO deve respeitar os princípios da legalidade, transparência, imparcialidade e prevenção de conflitos de interesses, garantindo a salvaguarda do interesse público e a integridade no exercício de funções.
10. A acumulação de funções está sujeita a cumprimento da legislação aplicável e das normas internas em vigor, designadamente: a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Código do Trabalho; regimes jurídicos específicos aplicáveis aos profissionais e às entidades do setor da saúde; o disposto do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que aprova o Regime Geral Prevenção da Corrupção.
11. A acumulação de funções está sujeita a autorização prévia do Conselho de Administração através do preenchimento de uma das declarações previstas no **ANEXO X**.
12. As regras relativas à acumulação de funções previstas no presente Código encontram-se em conformidade com o disposto no artigo 14.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção



(RGPC), assegurando a identificação, prevenção e mitigação de situações suscetíveis de gerar conflitos de interesses ou comprometer a imparcialidade, a independência e a integridade no exercício de funções.

13. A concessão da autorização referida no número anterior depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:
  - a) Inexistência de conflitos de interesses, reais, potenciais ou aparentes;
  - b) Inexistência de prejuízo para o regular funcionamento do serviço público e para o desempenho das funções exercidas pela ULSLO;
  - c) Garantia de imparcialidade, independência e isenção no exercício de funções.
14. Qualquer alteração às condições que fundamentaram a autorização para a acumulação de funções deve ser comunicada, de forma imediata, ao Conselho de Administração, mediante utilização da documentação interna aplicável, designadamente da Declaração de Conflito de Interesses - **ANEXO VII**.
15. A cessação da acumulação de funções deve igualmente ser comunicada e formalizada através dos procedimentos internos em vigor, assegurando-se a atualização da informação constante dos respetivos registos.
16. A ULSLO assegura procedimentos internos claros e documentados, incluindo:
  - a) Utilização de minutas normalizadas;
  - b) Manutenção de registos atualizados;
  - c) Rastreabilidade e controlo das situações de acumulação.
17. A Declaração de Conflito de Interesses constitui um instrumento essencial para a identificação, avaliação e gestão de potenciais conflitos de interesses, contribuindo para a prevenção de situações de riscos suscetíveis de comprometer a imparcialidade, a independência, a transparência e a integridade no exercício de funções.
18. O incumprimento das regras previstas no Código pode determinar a responsabilização disciplinar dos trabalhadores envolvidos e, quando aplicável, responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal, nos termos da legislação em vigor. Integram, designadamente, situações suscetíveis de responsabilização a omissão do pedido de autorização, a prestação de informação incompleta ou inexata e a manutenção de situações de acumulações de funções incompatíveis com o exercício de funções.



### **Artigo 16º**

#### **SIGILIO PROFISSIONAL E CONFIDENCIAL**

1. Os trabalhadores da ULSLO estão obrigados a guardar sigilo profissional sobre toda a informação técnica, organizacional, económica e financeira, adquirida durante o exercício de atividade ao serviço desta instituição, 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. Não podem divulgar nem utilizar essa informação incluindo-se a divulgação nas redes sociais, seja qual for a finalidade, em proveito próprio ou alheio, diretamente ou por interposta pessoa.
2. A confidencialidade deve manter-se mesmo depois de cessarem as suas funções, ficando os trabalhadores impedidos de divulgar, qualquer informação que ponha em causa a instituição e a sua atividade.
3. O dever de sigilo profissional deverá ceder, nos termos legais aplicáveis e das regras deontológicas das várias profissões, perante a obrigação de comunicação de denúncia de factos relevantes às instâncias externas administrativas reguladoras, inspetivas, policiais e judiciais, nomeadamente situações que prefigurem erros, omissões ou a condução de ações que possam prejudicar a instituição, os trabalhadores em geral ou terceiros.
4. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores 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 17º**

#### **PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS**

1. Os trabalhadores da ULSLO que tomem conhecimento ou acedam a dados pessoais relativos a pessoas singulares, utentes ou outros terceiros, ficam obrigados a respeitar as disposições legais relativas à proteção de tais dados, não os podendo utilizar senão para os efeitos legalmente impostos ou inerentes às funções que desempenham.



2. As normas respeitantes à proteção de dados pessoais do presente Código são complementadas pelas normas da Política Geral de Proteção de Dados da ULSLO, publicada no seu site oficial.

#### **Artigo 18º**

#### **TRANSPARÊNCIA: SISTEMAS DE AVALIAÇÃO, CRUZAMENTO DE INFORMAÇÃO ENTRE ENTIDADES, CONTROLO, DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES E DENÚNCIAS**

1. A ULSLO adota e implementa um programa de cumprimento normativo que inclui, pelo menos, um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (PPR), um código de ética e de conduta, um programa de formação e um canal de denúncias, a fim de prevenir, detetar e sancionar atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou através da entidade.
2. A ULSLO designa, como elemento da direção superior ou equiparado, um responsável pelo cumprimento normativo, que garante e controla a aplicação do programa de cumprimento normativo e procede à monitorização e avaliação contínua da sua atividade, dos seus profissionais e da qualidade do seu serviço, propondo formação direcionada aos profissionais e mecanismos de controlo interno e externo, nomeadamente através de auditorias e questionários e inquéritos, com a divulgação dos resultados obtidos, que deverão contribuir para implementação de melhoria sempre que justificar.
3. A ULSLO divulga de forma clara, objetiva e compreensível nas suas páginas da intranet e internet, consoante as matérias em tratamento, toda a informação que resulte da sua atividade de avaliação e controlo.
4. Por outro lado, os trabalhadores que tenham conhecimento que indiciem qualquer violação de princípios ou disposições legais, regulamentares ou deontológicas, danos ou abusos praticados a título de negligência ou dolo ou ainda de atos que possam colocar em risco o património da ULSLO ou terceiros devem comunicar nos termos e pelas vias previstas, reguladas e divulgadas no Regulamento de Comunicação de Irregularidades e denúncias da instituição.



### **Artigo 19º**

#### **SISTEMAS DE GESTÃO DOCUMENTAL E INFORMAÇÃO**

1. A ULSLO possui sistemas de gestão documental que permitem, designadamente, o armazenamento de informação, permanentemente atualizada e classificada, a pesquisa e circulação de informação, bem como uma maior segurança e segregação de níveis de acesso, conforme a finalidade de recolha ou tratamento, respeitando a confidencialidade e garantindo a proteção dos dados pessoais, por forma a alcançar e incrementar a transparência, eficiência e eficácia.
2. Todos os trabalhadores da ULSLO devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação entre si, tanto no seio das unidades em que se inserem como no contexto global da instituição, de forma a facilitar a gestão e a preservação do conhecimento adquirido ou criado em decorrência da atividade administrativa realizada.
3. Os trabalhadores só podem utilizar a informação que produzam ou aquela que chegue ao seu conhecimento no exercício das respetivas funções para os fins decorrentes do exercício das suas competências e das da instituição, não podendo utilizá-la em proveito próprio ou de terceiros com os quais se relacionem.
4. Quanto à utilização das contas de correio eletrónico institucionais e ao dever de proteger as credenciais de acesso aos sistemas da ULSLO, os trabalhadores devem cumprir as regras estabelecidas no Procedimento Multissetorial SSTI.PME.001.00 e no Procedimento Setorial SSTI.PSE.001.00 aprovados pelo Conselho de Administração em 12 e 13 de março de 2025 respetivamente, divulgados na intranet da ULSLO no Serviço SSTI.

### **Artigo 20º**

#### **DESMATERIALIZAÇÃO DE ATOS E DE PROCEDIMENTOS**

Todos os pedidos, comunicações, notificações e pagamentos entre os interessados e a ULSLO devem, sempre que possível, ser efetuados por meios eletrónicos com vista a simplificar os processos e os procedimentos, promovendo uma adequada utilização de recursos e uma cultura de qualidade e rigor da informação, para além da rapidez de acesso aos dados e aumento das condições de segurança e no respeito pela privacidade dos cidadãos.



### CAPÍTULO III

#### DISPOSIÇÕES FINAIS

##### **Artigo 21º** **CUMPRIMENTO**

1. Os trabalhadores da ULSLO devem respeitar escrupulosamente a Lei, assegurar o cumprimento de todas as normas legais e regulamentos em vigor, bem como a Carta de Humanização da ULSLO e os diversos Códigos de Ética e de Conduta Profissional que lhes sejam destinados.
2. Os trabalhadores devem proceder ao cumprimento das políticas, procedimentos e instruções de trabalho aprovados pelo Conselho de Administração da ULSLO, devendo conhecer os documentos normativos internos que dizem respeito à sua área de atuação.
3. A violação das disposições constantes do presente Código poderá determinar a instauração dos procedimentos legalmente aplicáveis e dar origem a diferentes formas de responsabilidade.
4. Os comportamentos suscetíveis de consubstanciar atos de corrupção ou infrações conexas - **ANEXOS I e II**- poderão implicar responsabilidade criminal, nos termos da legislação penal em vigor, bem como responsabilidade civil pelos danos e prejuízos causados. Adicionalmente, tais condutas poderão constituir infrações disciplinares, sujeitas às sanções previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e no Código do Trabalho - **ANEXOS III e IV**-, consoante o regime jurídico aplicável à relação laboral do trabalhador.
5. O presente Código de Ética e Conduta enquadra-se no conjunto de obrigações decorrentes da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto - **ANEXO VI**-, que assegura a execução do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, bem como do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), incluindo o respetivo regime contraordenacional aplicável às entidades abrangidas e às situações de incumprimento das medidas legalmente exigidas - **ANEXO V**.
6. Sem prejuízo da relevância do enquadramento jurídico e sancionatório acima referido, reconhece-se que a efetiva compreensão destas matérias exige uma abordagem prática e acessível. Assim, em consonância com as recomendações do MENAC constantes do Guia n.º 01/2023, de setembro, é disponibilizado um quadro ilustrativo - **ANEXO II** - com exemplos de situações práticas, destinado a facilitar a interpretação das normas aplicáveis.

### **Artigo 22º**

#### **PUBLICAÇÃO**

O presente Código, após aprovação pelo Conselho de Administração será divulgado por todos os trabalhadores através do correio eletrónico institucional e em particular junto dos que iniciam funções na organização através do preenchimento e assinatura da Declaração de Compromisso - **ANEXO VIII** -, ficando posteriormente à disposição na página eletrónica da ULSLO, bem como na intranet.

### **Artigo 23º**

#### **MONITORIZAÇÃO E REVISÃO**

1. O presente Código é objeto de monitorização, pelo Serviço de Auditoria Interna, nomeadamente por avaliação do seu grau de adesão junto dos trabalhadores, no âmbito do cumprimento do Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os de Corrupção e Infrações Conexas, das Auditorias Internas, através da comunicação de irregularidades e denúncias, e dos procedimentos de controlo interno nas diversas áreas.
2. O presente Código deve ser revisto no período de três anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

### **Artigo 24º**

#### **ENTRADA EM VIGOR**

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua divulgação junto dos trabalhadores da ULSLO.

## ANEXO I

### Do Código Penal – Lei 59/2007, de 4 de setembro

#### Artigo 234.º

##### Apropriação ilegítima

1 - Quem, por força do cargo que desempenha, detiver a administração, gerência ou simples capacidade de dispor de bens do sector público ou cooperativo, e por qualquer forma deles se apropriar ilegítimamente ou permitir intencionalmente que outra pessoa ilegítimamente se aproprie, é punido com a pena que ao respetivo crime corresponder agravada de um terço nos seus limites mínimo e máximo.

2 – A tentativa é punível.

#### Artigo 235.º

##### Administração danosa

1 – Quem, infringindo intencionalmente normas de controlo ou regras económicas de uma gestão racional, provocar dano patrimonial importante em unidade económica do sector público ou cooperativo é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.

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

#### Artigo 256.º

##### Falsificação ou contrafacção de documento

1 – Quem, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, ou de preparar, facilitar, executar ou encobrir outro crime:

- a) Fabricar ou elaborar documento falso, ou qualquer dos componentes destinados a corporizá-lo;
- b) Falsificar ou alterar documento ou qualquer dos componentes que o integram;
- c) Abusar da assinatura de outra pessoa para falsificar ou contrafazer documento;
- d) Fizer constar falsamente de documento ou de qualquer dos seus componentes facto juridicamente relevante;
- e) Usar documento a que se referem as alíneas anteriores; ou



f) Por qualquer meio, facultar ou detiver documento falsificado ou contrafeito é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

2 - A tentativa é punível.

3 - Se os factos referidos no n.º 1 disserem respeito a documento autêntico ou com igual força, a testamento cerrado, a vale do correio, a letra de câmbio, a cheque ou a outro documento comercial transmissível por endosso, ou a qualquer outro título de crédito não compreendido no artigo 267.º, o agente é punido com pena de prisão de 6 meses a 5 anos ou com pena de multa de 60 a 600 dias.

4 – Se os factos referidos nos n.ºs 1 e 3 forem praticados por funcionário, no exercício das suas funções, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.

#### **Artigo 257.º**

##### **Falsificação praticada por funcionário**

O funcionário que, no exercício das suas funções:

- a) Omitir em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar; ou
- b) Intercalar acto ou documento em protocolo, registo ou livro oficial, sem cumprir as normalidades legais; com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.

#### **Artigo 335.º**

##### **Tráfico de influência**

1 – Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido:

- a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;
- b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.

2 – Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior:

- a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;
- b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

3– A tentativa é punível.

4– É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.

### **Artigo 368.º -A**

#### **Branqueamento**

1 – Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de comparticipação, de factos ilícitos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos ou, independentemente das penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos de:

(...)

- k) Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do sector público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado;

(...)

2 – Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior.

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 simular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.

4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou direitos a ela relativos.



5 – Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.

6 – A punição pelos crimes previstos nos n.ºs 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos factos ilícitos típicos de onde provenham as vantagens ou a identidade dos seus autores, ou ainda que tais factos tenham sido praticados fora do território nacional, salvo se se tratar de factos ilícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5.º.

7 – O facto é punível ainda que o procedimento criminal relativo aos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e esta não tiver sido apresentada.

8 – A pena prevista nos n.ºs 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais.

9 – Quando tiver lugar a reparação integral do dano causado ao ofendido pelo facto ilícito típico de cuja prática provêm as vantagens, sem dano ilegítimo de terceiro, até ao início da audiência de julgamento em 1.ª instância, a pena é especialmente atenuada.

10 – Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial.

11 – A pena pode ainda ser especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura dos responsáveis pela prática dos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

12 – A pena aplicada nos termos dos números anteriores não pode ser superior ao limite máximo da pena mais elevada de entre as previstas para os factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

### **Artigo 369.º**

#### **Denegação de justiça e prevaricação**

1 – O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover,



conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar actos no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias.

2 – Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos.

3 – Se, no caso do n.º 2, resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.

4 – Na pena prevista no número anterior incorre o funcionário que, sendo para tal competente, ordenar ou executar medida privativa da liberdade de forma ilegal, ou omitir ordená-la ou executá-la nos termos da lei.

5 – No caso referido no número anterior, se o facto for praticado com negligência grosseira, o agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa.

#### **Capítulo IV**

#### **Dos crimes cometidos no exercício de funções públicas**

##### **Secção I**

##### **Da corrupção**

#### **Artigo 372.º**

##### **Recebimento ou oferta indevidos de vantagem**

1 – O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

2 – Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

3 – Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

**Artigo 373.º****Corrupção passiva**

1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.

2 – Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

**Artigo 374.º****Corrupção activa**

1 - 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 punido com pena de prisão de um a cinco anos.

2 - Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

3 – A tentativa é punível.

**Artigo 374.º-A****Agravação**

1 – Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respectivo agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo.

2 – Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor consideravelmente elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respectivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.

3 – Para efeitos do disposto nos números anteriores, é correspondentemente aplicável o disposto nas alíneas a) e b) do artigo 202.º.

4 – Sem prejuízo do disposto no artigo 11.º, quando o agente actue nos termos do artigo 12.º é punido com a pena aplicável ao crime respectivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.

5 – Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o funcionário que seja titular de alto cargo público é punido:

- a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 372.º;
- b) Com pena de prisão de 2 a 8 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 373.º;
- c) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 2 do artigo 373.º;

6 – Sem prejuízo do disposto nos n. os 1 a 4, caso o funcionário seja titular de alto cargo público, o agente é punido:

- a) Com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 372.º;
- b) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, nas situações previstas no n.º 1 do artigo 374.º; ou
- c) Com pena de prisão até 5 anos, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 374.º

7 – O funcionário titular de alto cargo público que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou cometer a funcionário, a funcionário que seja titular de alto cargo público ou a titular de cargo político, ou a terceiro com o conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, é punido com pena de 2 a 8 anos se o fim for o indicado no n.º 1 artigo 373.º e com pena de 2 a 5 anos se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º;

8 – São considerados titulares de alto cargo público:

- a) Gestores públicos e membros de órgão de administração de sociedade anónima de capitais públicos, que exerçam funções executivas;
- b) Titulares de órgão de gestão de empresa participada pelo Estado, quando designados por este;
- c) Membros de órgãos de gestão das empresas que integram os setores empresarial regional ou local;
- d) Membros de órgãos diretivos dos institutos públicos;
- e) Membros do conselho de administração de entidade administrativa independente;
- f) Titulares de cargos de direção superior do 1.º grau e do 2.º grau e equiparados, e dirigentes máximos dos serviços das câmaras municipais e dos serviços municipalizados, quando existam.



### **Artigo 374.º-B**

#### **Dispensa ou atenuação de pena**

1 – O agente é dispensado de pena sempre que tiver denunciado o crime antes da instauração de procedimento criminal e, nas situações previstas:

- a) No n.º 1 do artigo 373.º, não tenha praticado o ato ou omissão contrários aos deveres do cargo para o qual solicitou ou aceitou a vantagem e restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;
- b) No n.º 1 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 373.º, restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal, fungíveis, restitua o seu valor;
- c) O n.º 1 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro antes da prática do ato ou da omissão contrários aos deveres do cargo;
- d) No n.º 2 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitada a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro.

2 – O agente pode ser dispensado de pena sempre que, durante o inquérito ou a instrução, e verificando-se o disposto nas alíneas do n.º 1, conforme aplicável, tiver contribuído decisivamente para a descoberta da verdade.

3 – A dispensa de pena abrange os crimes que sejam efeito dos crimes previstos nos artigos 372.º a 374.º, ou que se tenham destinado a continuar ou a ocultar estes crimes ou as vantagens provenientes dos mesmos, desde que o agente os tenha denunciado ou tenha contribuído decisivamente para a sua descoberta.

4 – Ressalvam-se do disposto no número anterior os crimes praticados contra bens eminentemente pessoais.

5 – A pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos.

6 – A dispensa e a atenuação da pena não são excluídas nas situações de agravação previstas no artigo 374.º-A.

## Secção II

**Do peculato****Artigo 375.º****Peculato**

1 – O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2 – Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

3 – 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.

**Artigo 376.º****Peculato de uso**

1 – O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

2 – Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

**Artigo 377.º****Participação económica em negócio**

1- O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe



cumprir, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.

- 2- O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.
- 3- A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregue de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.

#### **Artigo 377.º-A**

##### **Atenuação especial da pena**

Nos crimes de peculato e participação económica em negócio, a pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos.

#### Secção III

##### **Do abuso de autoridade**

#### **Artigo 378.º**

##### **Violação de domicílio por funcionário**

O funcionário que, abusando dos poderes inerentes às suas funções, praticar o crime previsto no n.º 1 do artigo 190.º, ou violar o domicílio profissional de quem, pela natureza da sua actividade, estiver vinculado ao dever de sigilo, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

#### **Artigo 379.º**

##### **Concussão**

1 – O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o

Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2 – Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

#### **Artigo 380.º**

##### **Emprego de força pública contra a execução da lei ou de ordem legítima**

O funcionário que, sendo competente para requisitar ou ordenar emprego da força pública, requisitar ou ordenar este emprego para impedir a execução de lei, mandado regular da justiça ou ordem legítima de autoridade pública, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

#### **Artigo 381.º**

##### **Recusa de cooperação**

O funcionário que, tendo recebido requisição legal de autoridade competente para prestar a devida cooperação à administração da justiça ou a qualquer serviço público, se recusar a prestá-la, ou sem motivo legítimo a não prestar, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

#### **Artigo 382.º**

##### **Abuso de poder**

O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

#### Secção IV

##### **Da violação de segredo**

**Artigo 383.º****Violação de segredo por funcionário**

1 – O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que 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, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

2 – Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

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

## Secção V

**Do abandono de funções****Artigo 385.º****Abandono de funções**

O funcionário que ilegítimamente, com intenção de impedir ou de interromper serviço público, abandonar as suas funções ou negligenciar o seu cumprimento é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

## Secção VI

**Disposição geral****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 juízes do Tribunal de Contas, os magistrados judiciais, os magistrados do Ministério Público, o Procurador-Geral da República, o Provedor de Justiça, os membros do Conselho Superior da Magistratura, os membros do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais e os membros do Conselho Superior do Ministério Público;
- e) O árbitro, o jurado, o perito, o técnico que auxilie o tribunal em inspeção judicial, o tradutor, o intérprete e o mediador;
- f) O notário;
- g) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, desempenhar ou participar no desempenho de função pública administrativa ou exercer funções de autoridade em pessoa coletiva de utilidade pública, incluindo as instituições particulares de solidariedade social; e
- h) Quem desempenhe ou participe no desempenho de funções públicas em associação pública.

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

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 II

### Exemplos ilustrativos de crimes de Corrupção e Infrações Conexas

Artigo 3.º do Anexo do Decreto-Lei 109-E/2021	
Crimes	Exemplo Ilustrativo
<b>Corrupção</b>	O dirigente ou trabalhador aceita dinheiro para beneficiar um candidato no processo recrutamento interno.
<b>Recebimento e oferta indevidos de vantagem</b>	Um fornecedor oferece refeições, viagens ou estadias a dirigentes ou trabalhadores da ULSLO para influenciar processos de aquisição ou adjudicação de contratos.
<b>Peculato</b>	O trabalhador que se apropria da documentação existente no arquivo da ULSLO onde exerce funções, para entregar/beneficiar outra pessoa.
<b>Participação Económica em Negócio</b>	O dirigente ou trabalhador que, no exercício das suas funções, cobra um montante que era devido pelo particular à tesouraria, apropriando-se indevidamente da parte que exceda o montante legalmente exigido.
<b>Concussão</b>	O dirigente ou trabalhador da ULSLO que, no exercício das suas funções, se aproveita de um erro do particular relativamente ao valor de uma taxa, abstendo-se de o corrigir, obtendo para si ou para terceiro, a vantagem resultante do pagamento superior ao legalmente devido.
<b>Abuso de Poder</b>	Quando o titular do cargo usa o seu poder funcional de que dispõe para a satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros.
<b>Tráfico de Influência</b>	O dirigente ou trabalhador que solicita uma determinada quantia monetária a terceiro, em troca da utilização da sua influência junto de outro agente público, para que este decida favoravelmente à pretensão de terceiro.
<b>Branqueamento</b>	Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais ou financeiros.



ANEXO III

**Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)**

**1 - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho**

O artigo 183.º da LTFP considera infração disciplinar “o comportamento do trabalhador, por ação ou omissão, ainda que meramente culposos, que viole deveres gerais ou especiais inerentes à função que exerce”.

As sanções disciplinares previstas nos artigos 180.º e seguintes da LTFP, por escala de gravidade:

<b>Repreensão escrita</b>	Artigo 180.º, n.º 1, alínea a); Artigo 181.º, n.º 1; e Artigo 184.º	Mero reparo pela irregularidade praticada, é aplicável a infrações leves de serviço
<b>Multa</b>	Artigo 180.º, n.º 1, alínea b); Artigo 181.º, n.º 2; e Artigo 185.º	Aplicável a casos de negligência ou má compreensão dos deveres funcionais
<b>Suspensão</b>	Artigo 180.º, n.º 1, alínea c); Artigo 181.º, n.º 3 e n.º 4; Artigo 182.º, n.º 2 e n.º 3; e Artigo 186.º	Afastamento completo do órgão ou serviço durante o período da sanção, com perda da remuneração e da contagem do tempo de serviço correspondentes, aplicável a 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
<b>Despedimento disciplinar ou demissão</b>	Artigo 180.º, n.º 1, alínea d); Artigo 181.º, n.º 5; Artigo 182.º, n.º 4; e Artigo 187.º	Afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas, aplicável em caso de infração que inviabilize a manutenção do vínculo de emprego público
<b>Cessaçãoda comissão de serviço</b>	Artigo 180.º, n.º 2; Artigo 181.º, n.º 7; Artigo 182.º, n.º 5; e Artigo 188.º Artigo 32.º, n.º 1 do Regime Geral de Prevenção da Corrupção	Cessão compulsiva do exercício de cargo dirigente ou equiparado e impossibilidade de exercício de qualquer cargo dirigente ou equiparado durante o período de três anos, a contar da data da notificação da decisão

Ressalta-se que a obtenção fraudulenta de subsídios ou subvenções, por meio da apresentação de informações falsas ou incorretas, constitui crime e infração disciplinar, conduzindo à responsabilidade penal e disciplinar dos envolvidos, conforme o artigo 36.º da Lei n.º 04/2024, de 15 de janeiro e artigo 180.º da LTFP.



## **2- Exemplos ilustrativos da Violação dos Deveres da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho**

O quadro seguinte apresenta exemplos da violação dos deveres dos trabalhadores em funções públicas, consagrados no artigo 73.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), sem prejuízo dos deveres específicos aplicáveis a cada função da instituição.

Deveres	Definição legal	Exemplos ilustrativos
Prosseção do interesse público	Respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos	Atuar de forma deliberada, por ação ou omissão, contra a lei, as normas e os deveres funcionais
Iseção	Não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce	Receber subornos no exercício de funções, ou apropriar-se de bens ou valores da entidade na qual se exercem funções
Imparcialidade	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	Operar num procedimento de modo a privilegiar ou beneficiar determinados interesses processuais em detrimento de outros
Informação	Prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada	Recusar prestar informações sobre procedimentos aos interessados ou aos cidadãos em geral quando não haja impedimento legal que o justifique
Zelo	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	Desrespeitar ou não cumprir as normas que tem de assegurar, ou instruções legítimas dos superiores hierárquicos
Obediência	Acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal	Incumprir ou desrespeitar uma ordem legítima do superior hierárquico
Lealdade	Desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço	Tomar decisões contrárias aos objetivos da organização
Correção	Tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos	Adotar condutas e atitudes desrespeitosas no relacionamento com os utentes, com os colegas de trabalho ou com as chefias e os dirigentes
Assiduidade e pontualidade	Comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas	Não estar no local de trabalho nos dias e horas determinados sem apresentar uma explicação legítima as situações de ausência

## ANEXO IV

## Código do Trabalho

**1- Deveres do trabalhador, artigo 128.º do Código do Trabalho - Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro****Artigo 128.º  
Deveres do trabalhador**

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.



## **2 – Sanções Disciplinares ao Abrigo do Código do Trabalho - Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro**

Sem prejuízo de a lei estabelecer que podem ser previstas outras sanções disciplinares, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, desde que não prejudiquem os direitos e as garantias do trabalhador (n.º 2), o n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho elenca as seguintes sanções disciplinares:

<b><i>Sanções preventivas</i></b>	Alínea a) - <b>Repreensão</b>  Alínea b) - <b>Repreensão registada</b>
<b><i>Sanção pecuniária</i></b>	Alínea c) - <b>Multa</b>  (com os limites previstos na alínea a) do n.º 3 e no n.º 4)
<b><i>Sanções profissionais</i></b>	Alínea d) - <b>Perda de dias de férias</b>  (com os limites previstos na alínea b) do n.º 3)
	Alínea e) - <b>Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade</b>  (com os limites previstos na alínea c) do n.º 3 e no n.º 4)
<b><i>Sanção expulsiva</i></b>	Alínea f) - <b>Despedimento sem indemnização ou compensação</b>

O n.º 5 do artigo 328.º admite como sanção acessória a “divulgação no âmbito da empresa”

Para aplicação da sanção expulsiva, importa atender ao teor do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, que determina que “Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração (n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho).

Nos termos do n.º 1 do artigo 32.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, sem prejuízo da responsabilidade civil, criminal ou contraordenacional a que haja lugar, a violação dos deveres previstos nos artigos 6.º, 7.º, 8.º, 13.º, e 15.º do mesmo diploma, por dirigentes das entidades públicas abrangidas, constitui uma infração de natureza disciplinar, podendo determinar a cessação da comissão de serviço (artigo 163.º do Código do Trabalho).

Ressalta-se que a obtenção fraudulenta de subsídios ou subvenções, por meio da apresentação de informações falsas ou incorretas, constitui crime e infração disciplinar, conduzindo à responsabilidade penal e disciplinar dos envolvidos, conforme o artigo 36.º da Lei n.º 04/2024, de 15 de janeiro e artigo 351.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

## ANEXO V

**Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que aprova o Regime Geral de Prevenção da  
Corrupção (RGPC)**

(…)

**Artigo 20.º****Contraordenações**

**1** — Sem prejuízo da responsabilidade civil, disciplinar ou financeira a que haja lugar, é punível como contraordenação:

- a) A não adoção ou implementação do PPR ou a adoção ou implementação de um PPR a que falte algum ou alguns dos elementos referidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 6.º;
- b) A não adoção de um código de conduta ou a adoção de um código de conduta que não considere as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas ou os riscos da exposição da entidade a estes crimes, nos termos do n.º 1 do artigo 7.º;
- c) A não implementação de um sistema de controlo interno, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 15.º

**2** — As contraordenações referidas no número anterior são punidas com coima:

- a) De € 2000,00 a € 44 891,81, tratando-se de pessoa coletiva ou entidade equiparada;
- b) Até € 3740,98, no caso de pessoas singulares.

**3** — Constituem ainda contraordenações:

- a) A não elaboração dos relatórios de controlo do PPR nos termos do n.º 4 do artigo 6.º;
- b) A não revisão do PPR nos termos do n.º 5 do artigo 6.º;
- c) A não publicitação do PPR e dos respetivos relatórios de controlo aos trabalhadores, nos termos do n.º 6 do artigo 6.º;
- d) A não comunicação do PPR ou dos respetivos relatórios de controlo nos termos dos n.ºs 7 e 8 do artigo 6.º;
- e) A não elaboração do relatório previsto no n.º 3 do artigo 7.º ou a elaboração do relatório sem identificação de algum ou alguns dos elementos previstos nesse número;
- f) A não revisão do código de conduta, nos termos do n.º 4 do artigo 7.º;
- g) A não publicitação do código de conduta aos trabalhadores, nos termos do n.º 5 do artigo 7.º;



h) A não comunicação do código de ética e dos pertinentes relatórios nos termos dos n.ºs 6 e 7 do artigo 7.º

**4** — As contraordenações referidas no número anterior são punidas com coima:

a) De € 1000,00 a € 25 000,00, tratando-se de pessoa coletiva ou entidade equiparada;

b) Até € 2500,00, no caso de pessoas singulares.

**5** — Se as contraordenações previstas no presente artigo forem praticadas a título de negligência, os limites mínimos e máximos das coimas são reduzidos para metade.

**6** — O pagamento da coima não dispensa o infrator do cumprimento do dever em causa, se este for possível.

**7** — O produto da aplicação das coimas reverte a favor das seguintes entidades:

a) 50 % para o Estado;

b) 50 % para o MENAC.

## **Artigo 21.º**

### **Responsabilidade pelas contraordenações**

**1** — Pela prática das contraordenações previstas no presente regime são responsáveis, nos termos dos números seguintes, as pessoas singulares e as pessoas coletivas ou entidades equiparadas.

**2** — As pessoas coletivas ou entidades equiparadas são responsáveis pelas contraordenações previstas no presente decreto-lei quando os factos tiverem sido praticados pelos titulares dos seus órgãos, mandatários, representantes ou trabalhadores no exercício das respetivas funções ou em seu nome e por sua conta.

**3** — A responsabilidade da pessoa coletiva ou entidade equiparada é excluída quando o agente atue contra ordens ou instruções expressas daquela.

**4** — Os titulares do órgão de administração ou dirigentes das pessoas coletivas ou entidades equiparadas, o responsável pelo cumprimento normativo, bem como os responsáveis pela direção ou fiscalização de áreas de atividade em que seja praticada alguma contraordenação são responsáveis pelas contraordenações previstas no presente decreto-lei quando pratiquem os factos ou quando, conhecendo ou devendo conhecer a sua prática, não adotem as medidas adequadas para lhes pôr termo imediatamente.

**5** — A responsabilidade das pessoas coletivas não exclui nem depende da responsabilidade individual dos agentes referidos no número anterior.

**Artigo 22.º****Responsabilidade subsidiária**

**1** — Os titulares do órgão de administração ou dirigentes das pessoas coletivas ou entidades equiparadas são subsidiariamente responsáveis:

**a)** Pelo pagamento das coimas aplicadas por contraordenações praticadas anteriormente ao período de exercício do cargo, quando por culpa sua o património da pessoa coletiva ou entidade equiparada se tiver tornado insuficiente para o pagamento;

**b)** Pelo pagamento das coimas aplicadas por contraordenações praticadas por factos anteriores ao mesmo período, quando a decisão definitiva que as aplicar for notificada durante o período de exercício do cargo e lhes seja imputável a falta de pagamento.

**2** — Sendo várias as pessoas responsáveis nos termos do número anterior, é solidária a sua responsabilidade.

**3** — Presume -se a insuficiência de património, nomeadamente, em caso de declaração de insolvência e de dissolução e encerramento da liquidação.

**Artigo 23.º****Sanções acessórias**

**1** — Às pessoas coletivas de direito privado que pratiquem alguma das contraordenações previstas no n.º 1 do artigo 20.º pode ser aplicada, em função da gravidade do facto e da respetiva culpa, a sanção acessória de publicidade da condenação.

**2** — A publicação da condenação é efetuada, na íntegra ou por extrato, a expensas do infrator, designadamente num jornal nacional, regional ou local, consoante o que se afigure mais adequado, bem como na página oficial na Internet do MENAC pelo período de 90 dias.

(...)

**Artigo 32.º****Infrações disciplinares e cessação de comissão de serviço**

**1** — Sem prejuízo da responsabilidade civil, criminal ou contraordenacional a que haja lugar, a violação dos deveres previstos nos artigos 6.º, 7.º, 8.º, 13.º e 15.º, por dirigentes das entidades

públicas abrangidas pelo presente regime constitui uma infração de natureza disciplinar, punível em conformidade com o Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, ou a LTFP, consoante os casos, podendo determinar a cessação da respetiva comissão de serviço, nos termos do Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

**2** — Incorrem ainda em infração disciplinar os titulares de cargos de direção ou equiparados das entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica dos setores privado, público e cooperativo e do Banco de Portugal e os trabalhadores de quaisquer entidades abrangidas que deixem de participar infrações ou prestem informações falsas ou erradas, relativas ao presente regime, de que tenham conhecimento no exercício ou por força das suas funções, sem prejuízo da responsabilidade civil, criminal ou contraordenacional que ao caso couber.

**3** — O disposto no presente artigo não é aplicável à cessação de funções dos titulares dos órgãos de administração das entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica dos setores privado, público e cooperativo e do Banco de Portugal.

## ANEXO VI

**Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura na ordem jurídica nacional do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados**

(...)

### **Artigo 46.º**

#### **Utilização de dados de forma incompatível com a finalidade da recolha**

- 1** – Quem utilizar dados pessoais de forma incompatível com a finalidade determinante da recolha é punido com pena de prisão até um ano ou com pena de multa até 120 dias.
- 2** – A pena é agravada para o dobro os seus limites quando se tratar dos dados pessoais a que se referem os artigos 9.º e 10.º do RGPD.

### **Artigo 47.º**

#### **Acesso indevido**

- 1** – Quem, sem a devida autorização ou justificação, aceder, por qualquer modo, a dados pessoais é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
- 2** – A pena é agravada para o dobro nos seus limites quando se tratar dos dados pessoais a que se referem os artigos 9.º e 10.º do RGPD.
- 3** – A pena é também agravada para o dobro nos seus limites quando o acesso:
  - a) For conseguido através de violação de regras técnicas de segurança; ou
  - b) Tiver proporcionado ao agente ou a terceiros benefício ou vantagem patrimonial.

### **Artigo 48.º**

#### **Desvio de dados**

- 1** – Quem copiar, subtrair, ceder ou transferir, a título oneroso ou gratuito, dados pessoais sem previsão legal ou consentimento, independentemente da finalidade prosseguida, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
- 2** – A pena é agravada para o dobro nos seus limites quando se tratar dos dados pessoais a que se referem os artigos 9.º e 10.º do RGPD.
- 3** – A pena é também agravada para o dobro nos seus limites quando o acesso:



- a) For conseguido através de violação de regras técnicas de segurança; ou
- b) Tiver proporcionado ao agente ou a terceiros benefício ou vantagem patrimonial.

#### **Artigo 49.º**

##### **Viciação ou destruição de dados**

**1** – Quem, sem a devida autorização ou justificação, apagar, destruir, danificar, ocultar, suprimir ou modificar dados pessoais, tornando-os inutilizáveis ou afetando o seu potencial de utilização, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

**2** – A pena é agravada para o dobro nos seus limites se o dano produzido for particularmente grave.

**3** – Nas situações previstas nos números anteriores, se o agente atuar com negligência é punido com pena de prisão:

- a) Até 1 ano ou multa até 120 dias, no caso previsto no n.º 1;
- b) Até 2 anos ou multa até 240 dias, no caso previsto no n.º 2.

#### **Artigo 50.º**

##### **Inserção de dados falsos**

**1** – Quem inserir ou facilitar a inserção de dados pessoais falsos, com a intenção de obter vantagem indevida para si ou para terceiro, ou para causar prejuízo, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

**2** – A pena é agravada para o dobro nos seus limites se da inserção referida no número anterior resultar um prejuízo efetivo.

#### **Artigo 51.º**

##### **Violação do dever de sigilo**

**1** – Quem, obrigado a sigilo profissional nos termos da lei, sem justa causa e sem o devido consentimento, revelar ou divulgar no todo ou em parte dados pessoais é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

**2** – A pena é agravada para o dobro nos seus limites se o agente:

- a) For trabalhador em funções públicas ou equiparado, nos termos da lei penal;
- b) For encarregue de proteção de dados;

c) For determinado pela intenção de obter qualquer vantagem patrimonial ou outro benefício ilegítimo;

d) Puser em perigo a reputação, a honra ou a intimidade da vida privada de terceiros.

**3** – A negligência é punível com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

#### **Artigo 52.º**

##### **Desobediência**

**1** – Quem não cumprir as obrigações previstas no RGPD e na presente lei, depois de ultrapassado o prazo que ti ver sido fixado pela CNPD para o respetivo cumprimento, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

**2** – A pena é agravada para o dobro nos seus limites se, depois de notificado para o efeito, o agente:

a) Não interromper, cessar ou bloquear o tratamento ilícito de dados;

b) Não proceder ao apagamento ou destruição dos dados quando legalmente exigível, ou findo o prazo de conservação fixado nos termos da presente lei; ou

c) Recusar, sem justa causa, a colaboração que lhe for exigida nos termos do artigo 8.º da presente lei.

#### **Artigo 53.º**

##### **Punibilidade da tentativa**

Nos crimes previstos na presente secção, a tentativa é sempre punível.

#### **Artigo 54.º**

##### **Responsabilidade das pessoas coletivas**

As pessoas coletivas e entidades equiparadas, com exceção do Estado, de pessoas coletivas no exercício de prerrogativas de poder público e de organizações de direito internacional público, são responsáveis pelos crimes previstos na presente secção, nos termos do artigo 11.º do Código Penal.



ANEXO VII

**Declaração de Conflitos de Interesses**

\_\_\_\_\_(Nome),

\_\_\_\_\_(Carreira e Categoria) a exercer funções na  
\_\_\_\_\_(identificar Unidade Orgânica/Gabinete) da  
Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental, E.P.E., (ULSLO) declaro para os devidos efeitos 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/a que o meu envolvimento direto, atentas as  
funções que me estão atribuídas, no processo/procedimento \_\_\_\_\_ (identificar  
processo/procedimento), se encontra condicionado por eventual conflito de interesses, pelo que,  
tendo em conta o plasmado no Código de Ética e de Conduta da ULSLO bem assim nas demais  
disposições legais e regulamentares, não poderá participar no mesmo.

\_\_\_\_\_(Local), \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ (Data)



ANEXO VIII

**Declaração de Compromisso**

\_\_\_\_\_ [Nome],  
\_\_\_\_\_ [Carreira e Categoria] a exercer funções  
na \_\_\_\_\_ [Identificar Unidade Orgânica]  
declaro que tomei conhecimento do Código de Ética e Conduta da ULSLO, E.P.E., manifestando  
pela presente o meu compromisso no integral cumprimento do referido Código.

ULSLO, E.P.E. em \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_





ANEXO X

**Declarações de Acumulações de Funções**

Ao  
Conselho de Administração da Unidade Local de Saúde de  
Lisboa Ocidental, E.P.E.

**Acordo Colectivo da Carreira Especial Médica - ACCE**

\_\_\_\_\_, numero mecanográfico \_\_\_\_\_, com categoria de \_\_\_\_\_, a exercer funções no serviço de \_\_\_\_\_ da Unidade de Saúde de Lisboa Ocidental E.P.E, com carga horária de \_\_\_ horas semanais, com o vínculo de **Contrato de Trabalho em Funções Publicas por Tempo Indeterminado**, filiado no \_\_\_\_\_, sob o n.º \_\_\_\_\_, vem, para efeitos do disposto na cláusula 8.ª do Acordo Colectivo da Carreira Especial Médica - ACCE publicado no Diário da Republica II Série, n.º 198 de 13/10/2009

**Acordo Colectivo de Trabalho**

\_\_\_\_\_, numero mecanográfico \_\_\_\_\_, com categoria de \_\_\_\_\_, a exercer funções no serviço de \_\_\_\_\_ Unidade de Saúde de Lisboa Ocidental E.P.E, praticando a carga horária de \_\_\_ horas semanais, com o vínculo de **Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado**, filiado no \_\_\_\_\_, sob o n.º \_\_\_\_\_, vem, para efeitos do disposto na cláusula 8.ª do Acordo Colectivo de Trabalho publicado no Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 41, de 8/11/2009,

Vem declarar, sob compromisso de honra, que exerce a prestação de actividade privada, com caracter habitual, remunerada, em diversos locais, correspondente ao exercício da Medicina em regime liberal, a qual não é incompatível nem conflitua sob qualquer forma com as funções que o/a ora declarante exerce no Serviço Nacional de Saúde, no âmbito da Carreira Médica.

A actividade privada não reúne condições incompatíveis, nomeadamente, o exercício de funções de direcção técnica de entidades da área da saúde, convencionadas ou não, bem como a titularidade de participação superior a 10% no capital social de entidades convencionadas, por si ou por cônjuge e pelos ascendentes ou descendentes do 1.º grau.

O/A ora declarante compromete-se a fazer cessar imediatamente a sua actividade privada acima referida, no caso de ocorrência superveniente de conflito.

Lisboa, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2\_\_\_

\_\_\_\_\_



Ao  
Conselho de Administração  
da Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental, E.P.E.

\_\_\_\_\_, número mecanográfico  
\_\_\_\_\_ com a categoria de \_\_\_\_\_ a exercer funções  
no Serviço de \_\_\_\_\_ da Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental E.P.E, em regime  
de \_\_\_\_\_ (Contrato de Trabalho em Funções Públicas Por Tempo Indeterminado ou  
Contrato Individual de Trabalho Por Tempo Indeterminado), vem requerer a V.<sup>as</sup> Ex.<sup>as</sup> a autorização para o exercício  
de funções públicas com privadas, ao abrigo dos artigos 20.º a 24.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de  
Junho.

Local do exercício da função ou atividade a acumular: \_\_\_\_\_

Horário em que se deve exercer (indicar dias da semana, hora de início e hora de fim, mediando um intervalo de tempo não  
inferior a uma hora entre o exercício das funções a acumular e as que exerce na ULSLO):

Remuneração a auferir: \_\_\_\_\_

Natureza autónoma ou subordinada do trabalho a desenvolver: \_\_\_\_\_

Respetivo conteúdo : \_\_\_\_\_

Justificação da inexistência de conflito com as funções públicas (consideram-se concorrentes, similares ou  
conflituantes com as funções públicas as atividades privadas que, tendo conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas, sejam  
desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários)

O exercício de funções ou atividades privadas não são legalmente consideradas incompatíveis com  
as funções na ULSLO - Justificação:

O exercício de funções ou atividades privadas não comprometem a isenção e a imparcialidade  
exigidas pelo desempenho das funções na ULSLO - Justificação:

O exercício de funções ou atividades privadas não provocam prejuízo para o interesse público ou  
para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos - Justificação:

Assume o compromisso de cessação imediata da função ou atividade acumulada, no caso de  
ocorrência superveniente de conflito.

ULSLO, em \_\_\_\_\_

Pede deferimento



Ao  
Conselho de Administração  
da Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental, E.P.E.

\_\_\_\_\_, número mecanográfico \_\_\_\_\_ com  
a categoria de \_\_\_\_\_ a exercer funções no Serviço de  
\_\_\_\_\_ da Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental E.P.E, em regime de  
Contrato \_\_\_\_\_ (Trabalho em Funções Publicas Por Tempo Indeterminado  
ou Individual de Trabalho Por Tempo Indeterminado), vem requerer a V.<sup>as</sup> Ex.<sup>as</sup> a autorização para o exercício de  
funções publicas com publicas não remuneradas/remuneradas, ao abrigo dos artigos 20.º a 24.º da Lei  
n.º 35/2014, de 20 de Junho.

Local do exercício da função ou atividade a acumular:

\_\_\_\_\_

A actividade reveste o carácter de manifesto interesse público no seguinte caso:

- Participação em comissões ou grupos de trabalho.
- Participação em conselhos consultivos e em comissões de fiscalização ou outros órgãos colegiais de fiscalização ou controlo de dinheiros públicos.
- Atividades docentes ou de investigação de duração não superior à fixada em despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da educação e que, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho, não se sobreponha em mais de um quarto ao horário inerente à função principal.
- Realização de conferências, palestras, ações de formação de curta duração e outras atividades de idêntica natureza.

Assume o compromisso de cessação imediata da função ou atividade acumulada, no caso de ocorrência superveniente de conflito.

ULSLO, em \_\_\_\_\_

Pede deferimento

\_\_\_\_\_

Anexa documento



Ao  
Conselho de Administração  
da Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental, E.P.E.

\_\_\_\_\_, número mecanográfico \_\_\_\_\_ com  
a categoria de \_\_\_\_\_ a exercer funções no Serviço de  
\_\_\_\_\_ da Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental E.P.E, em regime de  
Contrato \_\_\_\_\_ (Trabalho em Funções Públicas Por Tempo Indeterminado  
ou Individual de Trabalho Por Tempo Indeterminado), vem requerer a V.<sup>as</sup> Ex.<sup>as</sup> a autorização para o exercício de  
funções públicas com publicas não remuneradas/remuneradas, ao abrigo dos artigos 20.º a 24.º da Lei  
n.º 35/2014, de 20 de Junho.

Local do exercício da função ou atividade a acumular:

\_\_\_\_\_

A actividade reveste o carácter de manifesto interesse público no seguinte caso:

- Participação em comissões ou grupos de trabalho.
- Participação em conselhos consultivos e em comissões de fiscalização ou outros órgãos colegiais de fiscalização ou controlo de dinheiros públicos.
- Atividades docentes ou de investigação de duração não superior à fixada em despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da educação e que, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho, não se sobreponha em mais de um quarto ao horário inerente à função principal.
- Realização de conferências, palestras, ações de formação de curta duração e outras atividades de idêntica natureza.

Assume o compromisso de cessação imediata da função ou atividade acumulada, no caso de ocorrência superveniente de conflito.

ULSLO, em \_\_\_\_\_

Pede deferimento

\_\_\_\_\_

Anexa documento