



**IGeFE** Instituto de Gestão  
Financeira da Educação, I.P.

Código de Conduta e Ética  
junho 2025

## Ficha técnica

### Título

Código de Conduta e Ética (2.ª revisão)

### Editor

Instituto de Gestão Financeira da Educação, I.P. (IGeFE)

### Responsável

Núcleo de Auditoria e Controlo Interno (NACI)

### Endereço

Avenida 24 de Julho, 134

1399-029 LISBOA

(+351) 213 944 200

[geral@igefe.medu.pt](mailto:geral@igefe.medu.pt)

[www.igefe.mec.pt](http://www.igefe.mec.pt)

### Data de edição

junho/2025

### Modelo nº

MOD 03-06

## Controlo do documento

Versão	Classificação	Aprovação	Data de aprovação	Descrição	Próxima revisão
N.º 1	<input type="checkbox"/> Restrita <input type="checkbox"/> Uso interno <input checked="" type="checkbox"/> Pública	Aprovado pelo CD na Informação n.º 37805/2023/IGeFE/NACI	30.06.2023	Revisão do Código de Conduta e Ética em conformidade com as exigências decorrentes, nomeadamente, da Lei n.º 52/2019, de 21 de julho, que aprova o regime do exercício de funções por titulares de cargos Políticos e altos cargos públicos, do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção, bem como do Regulamento (EU) 2021/241 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de fevereiro de 2021, que cria o Mecanismo de Recuperação e Resiliência	A cada 3 anos ou sempre que se entenda pertinente
N.º 2	<input type="checkbox"/> Restrita <input type="checkbox"/> Uso interno <input checked="" type="checkbox"/> Pública	Aprovado por deliberação do CD na informação n.º 101892/2025/IGeFE/NACI	14/08/2025	Revisão para cumprimento do texto legal, nomeadamente, da Lei n.º 52/2019, de 21.07 (versão atual), do DL n.º 109-E/2021, de 09.12, que estabelece o RGPC	Em regra, a cada 3 anos ou sempre que se justifique

## Índice

Nota Introdutória .....	6
1. Objeto.....	7
2. Âmbito de aplicação.....	7
3. Objetivos .....	7
4. Princípios, valores e deveres.....	8
4.1. Legalidade, obediência e zelo.....	8
4.2. Prossecução do interesse público e proporcionalidade.....	8
4.3. Transparência e coerência.....	8
4.4. Lealdade, boa-fé e colaboração.....	9
4.5. Imparcialidade, Isenção e Independência .....	9
4.6. Integridade e honestidade.....	9
4.7. Correção e urbanidade .....	9
4.8. Informação e confidencialidade .....	10
4.9. Responsabilidade.....	11
4.10. Competência, qualidade e inovação.....	11
5. Acumulação de funções .....	11
6. Gestão de conflito de interesses.....	12
7. Ofertas, convites e benefícios .....	16
8. Gestão e utilização de bens materiais e patrimoniais .....	17
9. Cuidados de segurança na gestão e nos acessos informáticos.....	17
9.1. Proteger informações sensíveis.....	17
9.2. Utilizar recursos de forma segura.....	18
9.3. Relatar incidentes .....	18
9.4. Atualização contínua .....	18
9.5. Conformidade com políticas.....	18
10. Incumprimento e conseqüente sancionamento.....	18
10.1. Da infração disciplinar .....	18
10.1.1. Repreensão escrita.....	18
10.1.2. Multa.....	19
10.1.3. Suspensão .....	19
10.1.4. Despedimento disciplinar .....	20
10.1.5. Cessaçãoda comissão de serviços.....	20

10.2.	Do crime praticado .....	21
10.2.1.	Abuso de confiança .....	21
10.2.2.	Apropriação ilegítima.....	21
10.2.3.	Administração danosa.....	21
10.2.4.	Falsificação praticada por funcionário .....	22
10.2.5.	Tráfico de influência.....	22
10.2.6.	Usurpação de funções.....	22
10.2.7.	Suborno .....	23
10.2.8.	Denegação de justiça e prevaricação.....	23
10.2.9.	Recebimento ou oferta indevidos de vantagem.....	23
10.2.10.	Corrupção passiva.....	23
10.2.11.	Corrupção ativa .....	24
10.2.12.	Peculato .....	24
10.2.13.	Peculato de uso .....	24
10.2.14.	Participação económica em negócio .....	25
10.2.15.	Concussão .....	25
10.2.16.	Recusa de cooperação .....	25
10.2.17.	Abuso de poder .....	26
10.2.18.	Violação de segredo por funcionário.....	26
10.2.19.	Abandono de funções.....	26
11.	Revisão .....	26
12.	Divulgação e entrada em vigor .....	27
13.	Quadro normativo de base .....	27
14.	Documentos de Referência.....	27

## Siglas e abreviaturas

CCP	- Código dos Contratos Públicos
CD	- Conselho Diretivo
CPA	- Código do Procedimento Administrativo
CP	- Código Penal
CPC	- Conselho de Prevenção da Corrupção
CT	- Código do Trabalho
DR	- Diário da República
DL	- Decreto-Lei
IGeFE, I.P.	- Instituto de Gestão Financeira da Educação, I.P.
LTFP	- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
OLAF	- Organismo Europeu de Luta Antifraude
PPR	- Plano de Prevenção de Riscos
PRR	- Plano de Recuperação e Resiliência
RCM	- Resolução do Conselho de Ministros
RGPC	- Regime Geral de Prevenção da Corrupção
RGPD	- Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados
SGQ	- Sistema de Gestão de Qualidade
SIIE	- Sistema Integrado de Informação da Educação
TdC	- Tribunal de Contas

## Nota Introdutória

Criado em 2015, o Instituto de Gestão Financeira da Educação, I.P.<sup>1</sup> (IGeFE, I.P.) é um instituto público, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e de património próprio. É um organismo central com jurisdição sobre todo o território nacional, tem sede em Lisboa e prossegue as suas atribuições sob a superintendência e tutela do Ministério da Educação, Ciência e Inovação.

O IGeFE, I.P., tem por missão garantir a programação, a gestão financeira e o planeamento estratégico e operacional das áreas governativas da ciência, tecnologia, ensino superior e educação, a gestão previsional fiável e sustentada dos respetivos programas orçamentais, bem como a avaliação global da execução das políticas e dos resultados obtidos pelo sistema educativo e a criação e o bom funcionamento do Sistema Integrado de Informação da Educação (SIIIE), em articulação com os demais serviços e organismos das referidas áreas governativas.<sup>2</sup> Atenta a amplitude e a complexidade inerentes às suas atribuições, o IGeFE, I.P. reconheceu, desde cedo, a necessidade de ter um instrumento de autorregulação que, não só contribuísse para a criação de uma cultura organizacional comum a todos os seus serviços, mas também potenciase a criação de um ambiente de confiança na relação com todos os seus *stakeholders*.

Reafirmando os princípios e deveres consagrados na legislação vigente à data, nomeadamente, no Código do Procedimento Administrativo (CPA)<sup>3</sup>, na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP)<sup>4</sup>, no Código de Conduta do XXI Governo Constitucional<sup>5</sup> e na Carta Ética da Administração Pública – Dez Princípios Éticos<sup>6</sup>, o Conselho Diretivo (CD) aprovou, a 30.06.2023, a primeira revisão do [Código de Conduta e Ética](#) deste instituto, datado de 2018.

<sup>1</sup> A sua orgânica foi aprovada pelo DL n.º 96/2015, de 29.05, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo DL n.º 38/2022, de 30.05 e os seus estatutos foram aprovados pela Portaria n.º 255/2015, de 20.08, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Portaria n.º 310/2022, de 28.12.

<sup>2</sup> Cf. art.º 3.º-1, do DL n.º 96/2015, de 29.05

<sup>3</sup> Aprovado pelo DL n.º 4/2015, de 07.01, com as alterações que, por último, lhe foram introduzidas pelo DL n.º 11/2023, de 10.02.

<sup>4</sup> Aprovada, em anexo, pela Lei n.º 35/2014, de 20.06, com as alterações que, por último, lhe foram introduzidas pelo DL n.º 13/2024, de 10.01.

<sup>5</sup> Aprovado pela RCM n.º 53/2016, de 21.09.

<sup>6</sup> Referenciada pela RCM n.º 47/97, de 23.03, elenca os dez princípios éticos da Administração Pública.

Enquanto documento norteador de condutas, o Código de Conduta e Ética constitui, pois, um importante pilar de melhoria contínua da atuação de todos aqueles que tenham neste instituto o seu local de trabalho, seja na qualidade de dirigente, de trabalhador ou de colaborador, nas relações intra ou interinstitucionais por estes estabelecidas, com decorrências manifestas na melhoria do funcionamento do IGeFE, I.P. e da sua imagem e com contributos pretendidos para uma Administração Pública dinâmica e consolidada no rigor e na transparência.

De acordo com as melhores práticas, a presente revisão resulta de um processo participado<sup>7</sup>, que permitiu, de modo alargado e abrangente, a obtenção de contributos por parte dos dirigentes e dos demais trabalhadores do IGeFE, I.P.

## 1. Objeto

O presente Código estabelece os princípios, valores e regras em matéria de ética e de conduta a observar pelos dirigentes, trabalhadores e colaboradores do IGeFE, I.P., no exercício das suas funções, na sua relação profissional interna e externa, sem prejuízo de outras disposições legais que lhes sejam aplicáveis.

## 2. Âmbito de aplicação

O Código de Conduta e Ética aplica-se a todos aqueles que tenham no IGeFE, I.P. o seu local de trabalho, aos dirigentes, incluindo aos de direção superior, e aos demais trabalhadores, independentemente da modalidade de vínculo de emprego público de que cada um é titular.

A qualidade de trabalhador abrange, igualmente, toda a pessoa singular que, não sendo titular de um vínculo de emprego público, esteja inserida em ambiente de trabalho do IGeFE, I.P., nomeadamente o estagiário, o bolseiro ou o prestador de serviços.

## 3. Objetivos

O presente Código visa:

- a) Enunciar os princípios deontológicos predominantes, tendo em conta o serviço prestado;

---

<sup>7</sup> Procedimento realizado nos termos do art.º 101.º do CPA.

- b) Determinar as normas da conduta dos dirigentes, trabalhadores e colaboradores, garantindo que estes as conhecem e agem em conformidade com os valores e princípios estabelecidos;
- c) Criar um documento de referência institucional que contribua para o reforço da melhoria do ambiente de trabalho, baseando-se na honestidade, no respeito, na integridade e na equidade;
- d) Esclarecer os conceitos éticos, para evitar interpretações subjetivas que possam surgir;
- e) Assegurar uma gestão responsável e transparente;
- f) Contribuir para o bom desempenho de funções públicas e para o aperfeiçoamento do IGeFE, I.P. em harmonia com a sua missão, visão e valores.

## 4. Princípios, valores e deveres

Todos os dirigentes, demais trabalhadores e colaboradores do IGeFE, I.P. devem observar, no exercício da sua atuação profissional, o seguinte:

### 4.1. Legalidade, obediência e zelo

Devem atuar em obediência à lei e ao direito, dentro dos limites dos poderes/funções que lhes forem conferidos/atribuídas, conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e cumprir as ordens e instruções dadas pelos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal, e observar os objetivos previamente fixados.

### 4.2. Prossecução do interesse público e proporcionalidade

Devem fazer sempre prevalecer o interesse público sobre os demais, mas respeitando os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos, garantindo que as medidas adotadas sejam proporcionais ao objetivo em vista, ou seja, devem atuar de forma equilibrada, evitando, quer restrições aos referidos direitos e interesses, quer a imposição de encargos desnecessários.

### 4.3. Transparência e coerência

Devem pautar a sua conduta, concretizando a obrigação de visibilidade que impende sobre a atividade administrativa em geral, firmada na comunicação, na proximidade e na publicidade, seguindo, em regra, as práticas usuais administrativas institucionais para não gorar as expectativas legítimas criadas pelos administrados, reforçando, assim, a proteção da confiança dos cidadãos.

#### 4.4. Lealdade, boa-fé e colaboração

- a) devem desempenhar as suas funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço e agir de boa-fé e de forma solidária e cooperante, avaliando a confiança suscitada na contraparte pela atuação em causa, empenhando-se na salvaguarda da imagem e a credibilidade do IGeFE, I. P.;
- b) devem partilhar/facultar toda a informação necessária ao pleno desenvolvimento das funções dos demais trabalhadores/colaboradores, prevenindo situações suscetíveis de colocar em risco o bom funcionamento do IGeFE, I.P.

#### 4.5. Imparcialidade, Isenção e Independência

Devem atuar de forma independente e imparcial para com todos aqueles que com quem entrem em relação, não só desempenhando as funções com equidistância e objetividade relativamente aos interesses em confronto, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles e tratando de igual forma situações iguais, mas também não retirando, para si ou para terceiro, vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras das funções que exerce.

#### 4.6. Integridade e honestidade

- a) devem evidenciar uma conduta de retidão, rejeitando qualquer vantagem, benefício ou contrapartida pelas funções exercidas;
- b) devem abster-se de condutas que, por ação ou por omissão, realizada diretamente ou através de outrem, possam ser entendidas como tendo o propósito de conceder benefício indevido a uma terceira pessoa/parte;
- c) devem respeitar o constante do [Plano de Prevenção de Riscos \(PPR\)](#) do instituto, combatendo e/ou denunciando todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, e infrações conexas, dando, para tal, cumprimento ao estabelecido, quer no [Manual de Gestão e Avaliação do Risco](#), quer no [Manual da Denúncia](#), devendo ser prestada uma especial atenção aos favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas.

#### 4.7. Correção e urbanidade

- a) devem tratar com respeito, cortesia e civilidade todos aqueles que com quem entrem em relação, sejam utentes, trabalhadores/colaboradores ou superiores hierárquicos e estar

- particularmente atentos a qualquer comportamento que possa constituir violação à esfera da reserva da vida privada de cada um;
- b) devem combater e /ou denunciar todas as situações que, no local de trabalho, evidenciem práticas de assédio, dando, para tal, cumprimento ao estabelecido no [Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho](#), bem como ao constante do [Manual da Denúncia](#), devendo ser prestada uma especial atenção à prática de qualquer tipo de discriminação, em especial, com base na raça, língua, religião, incapacidade física, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual;
  - c) devem promover um relacionamento interpessoal cordial e uma capacidade de diálogo consideradas adequadas na relação diária com superiores hierárquicos e colegas.

#### 4.8. Informação e confidencialidade

- a) devem prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que lhes seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada;
- b) devem tentar responder, da forma mais célere, completa e exata possível, às perguntas que lhes sejam feitas pelos administrados e manter reserva e descrição sobre as informações obtidas decurso das funções exercidas, não as divulgando ou as utilizando, em proveito próprio ou em proveito alheio, direta ou indiretamente;
- c) devem abster-se de prestar informações sobre a atividade do instituto ou sobre procedimentos administrativos em que tenham tido ou estejam a ter intervenção aos meios de comunicação social, exceto se tiverem sido mandatados para o efeito pelo Conselho Diretivo do instituto;
- d) As informações emitidas pelos dirigentes e demais trabalhadores/ colaboradores no âmbito das relações institucionais entre o IGeFE, I.P. e os restantes serviços da Administração Pública deverão ser sempre objeto da competente validação superior;
- e) devem ter particular cuidado quando trabalharem com dados pessoais, evitando o seu tratamento para fins ilícitos, não os podendo transmitir nem permitir o seu acesso a pessoas não autorizadas para o efeito.

#### 4.9. Responsabilidade

- a) devem atuar de forma consciente e ponderada, empenhando-se, ativamente, na prevenção de atuações ou na ocorrência de situações disfuncionais que comprometam o IGeFE, I.P., quer em termos de eficiência, quer de eficácia;
- b) devem comprometer-se a minorar eventuais impactos negativos que a sua atuação possa causar ao bem-estar social, em geral, e ao cidadão, em particular, bem como ao desenvolvimento sustentável do meio ambiente;
- c) devem ter sempre presente que estão sujeitos a várias dimensões de responsabilidade, a saber civil, criminal, disciplinar, contraordenacional e, ainda, financeira <sup>8</sup>, decorrentes das ações ou omissões que adotam no exercício das suas funções e por causa desse exercício.

#### 4.10. Competência, qualidade e inovação

- a) devem desempenhar as funções atribuídas com rigor técnico e de forma proactiva e crítica, promovendo o efetivo desenvolvimento e implementação de novas ferramentas de gestão, metodologias e processos de trabalho;
- b) devem pautar a sua atuação por um elevado profissionalismo, demonstrando, não só capacidade de iniciativa, celeridade e ponderação na resolução de problema, mas também empenho no desenvolvimento de competências já adquiridas e na obtenção de outras que permitam concretizar a melhoria contínua do serviço prestado.

### 5. Acumulação de funções

Os dirigentes e os trabalhadores do IGeFE, I.P. podem, excecionalmente, acumular atividades públicas ou privadas, remuneradas ou não, com as funções públicas que exercem desde que se encontrem cumpridos os requisitos legais para o efeito e sejam previamente e competentemente autorizados para tal <sup>9</sup>.

Ao requerer o regime de acumulação de funções, o dirigente ou trabalhador deve declarar, por escrito, que as atividades a acumular não colocam em causa os interesses públicos perseguidos pelo IGeFE, I.P., nem são com eles conflitantes, considerando-se concorrentes, similares ou conflitantes com as

<sup>8</sup> A efetivação da responsabilidade financeira é feita pelo TdC, podendo ser apurada na sequência de denúncia de infração ou na sequência de ação de auditoria e ser decorrente, designadamente, da violação do CCP, aprovado pelo DL n.º 18/2008, de 29.01, com as alterações que lhe foram, por último, introduzidas pelo DL n.º 54/2023, de 14.07.

<sup>9</sup> Cf. art.º 21.º, art.º 22.º-1 (*a contrario sensu*) e art.º 23.º-1, da LTFP.

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 <sup>10</sup>.

Em caso de situação superveniente de conflito de interesses, o dirigente ou trabalhador em causa deve suspender e de imediato renunciar à realização de quaisquer atividades, dando de tal facto comunicação imediata ao competente emissor da autorização previamente dada que lhe permitiu proceder à acumulação de funções.

A prática de quaisquer atos contrários aos interesses do serviço a que pertencem ou com eles conflituantes por parte dos trabalhadores da Administração Pública, no exercício das funções ou atividades privadas autorizadas, determina a revogação da autorização para acumulação de funções, constituindo, ainda, infração disciplinar grave <sup>11</sup>.

Os pedidos de acumulação de funções são revistos anualmente ou sempre que se observe alteração do conteúdo funcional do dirigente ou trabalhador em questão, pelo que deverá o mesmo requerer novo pedido de autorização para acumulação de funções.

Compete aos titulares de cargos dirigentes, sob pena de cessação da respetiva comissão de serviço, nos termos do respetivo estatuto, verificar da existência de situações de acumulação de funções não autorizadas, bem como fiscalizar o cumprimento das garantias de imparcialidade no desempenho de funções públicas <sup>12</sup>.

## 6. Gestão de conflito de interesses

Os dirigentes e os demais trabalhadores do IGeFE, I.P. encontram-se legalmente <sup>13</sup> impedidos de intervir em procedimento administrativo ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública, sob pena de anulabilidade, nos seguintes casos:

- a) Quando nele tenham interesse, por si, como representantes ou como gestores de negócios de outra pessoa;

<sup>10</sup> Cf. art.º 22.º-2 e 3 e art.º 23.º-2, da LTFP.

<sup>11</sup> Cf. art.º 22.º-4 e 5, da LTFP.

<sup>12</sup> Cf. art.º 23.º-3, da LTFP.

<sup>13</sup> Cf. art.º 69.º-1 e art.º 76.º-1, do CPA.

- b) Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, nele tenham interesse o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, algum parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;
- c) Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, tenham interesse em questão semelhante à que deva ser decidida, ou quando tal situação se verifique em relação a pessoa abrangida pela alínea anterior;
- d) Quanto tenham intervindo no procedimento como perito ou mandatário ou hajam dado parecer sobre questão a resolver;
- e) Quando tenha intervindo no procedimento como perito ou mandatário o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;
- f) Quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas.

Estão elencadas como **proibições específicas** dos trabalhadores da Administração Pública, cuja violação constitui infração disciplinar grave, as seguintes <sup>14</sup>:

- a) A prestação a terceiros, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de projetos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou serviços colocados sob sua direta influência;
- b) O benefício, pessoal e indevido, de atos ou tomar parte em contratos em cujo processo de formação intervenham órgãos ou unidades orgânicas colocados sob sua direta influência, ou seja:
  - i. Estejam sujeitos ao seu poder de direção, superintendência ou tutela;
  - ii. Exerçam poderes por ele delegados ou subdelegados;
  - iii. Tenham sido por ele instituídos, ou relativamente a cujo titular tenha intervindo como representante do empregador público, para o fim específico de intervir nos procedimentos em causa;

---

<sup>14</sup> Cf. art.º 24.º-1 a 5, LTFP.

- iv. Sejam integrados, no todo ou em parte, por trabalhadores por ele designados;
  - v. Cujo titular ou trabalhadores neles integrados tenham, há menos de um ano, sido beneficiados por qualquer vantagem remuneratória, ou obtido menção relativa à avaliação do seu desempenho, em cujo procedimento ele tenha tido intervenção;
  - vi. Com ele colaborem, em situação de paridade hierárquica, no âmbito do mesmo órgão ou serviço.
- c) Para efeitos das proibições constantes das alíneas anteriores, é equiparado ao trabalhador:
- i. O seu cônjuge, não separado de pessoas e bens, ascendentes e descendentes em qualquer grau, colaterais até ao segundo grau e pessoa que com ele viva em união de facto;
  - ii. A sociedade em cujo capital o trabalhador detenha, direta ou indiretamente, por si mesmo ou conjuntamente com as pessoas referidas na alínea anterior, uma participação não inferior a 10/prct.

Os dirigentes e os demais trabalhadores do IGeFE, I.P. devem pedir escusa de intervir no procedimento ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública quando ocorra circunstância pela qual se possa com razoabilidade duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão.

- a) Elencam, igualmente, as circunstâncias visadas, designadamente, as seguintes:
- i. Quando, por si ou como representante ou gestor de negócios de outra pessoa, nele tenha interesse parente ou afim em linha reta ou até ao terceiro grau da linha colateral, ou tutelado ou curatelado dele, do seu cônjuge ou de pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges;
  - ii. Quando o titular do órgão ou agente, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, ou algum parente ou afim na linha reta, for credor ou devedor de pessoa singular ou coletiva com interesse direto no procedimento, ato ou contrato;
  - iii. Quando tenha havido lugar ao recebimento de dádivas, antes ou depois de instaurado o procedimento, pelo titular do órgão ou agente, seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim na linha reta;
  - iv. Se houver inimizade grave ou grande intimidade entre o titular do órgão ou agente, ou o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, e a pessoa com interesse direto no procedimento, ato ou contrato;

- v. Quando penda em juízo ação em que sejam parte o titular do órgão ou agente, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente em linha reta ou pessoa com quem viva em economia comum, de um lado, e, do outro, o interessado, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente em linha reta ou pessoa com quem viva em economia comum <sup>15</sup>.
- b) Com fundamento semelhante, pode qualquer interessado na relação jurídica procedimental deduzir suspeição quanto a titulares de órgãos da Administração Pública e respetivos trabalhadores que intervenham no procedimento, ato ou contrato <sup>16</sup>.

Podem, ainda, ser geradoras de conflito de interesses as situações que envolvam trabalhadores que deixaram o cargo público para assumirem funções privadas, como trabalhadores, consultores ou outras, porque participaram, direta ou indiretamente, em decisões que envolveram a entidade privada na qual ingressaram, ou tiveram acesso a informação privilegiada com interesse para essa entidade privada ou, também, porque podem ainda ter influência na entidade pública onde exerceram funções, através de ex-colaboradores <sup>17</sup>.

Os dirigentes, demais trabalhadores e colaboradores do IGeFE, I.P. devem assinar uma **declaração de inexistência conflito de interesses**, seguindo a tramitação prevista no âmbito do Sistema de Gestão de Qualidade (SGQ) na plataforma AGIR®, quando:

- a) As matérias dos procedimentos em que intervenham exijam, pela sua natureza, que seja devidamente atestada a imparcialidade dos intervenientes, em termos gerais (**Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses – modelo geral**);
- b) Intervenham em procedimentos respeitantes, designadamente, às matérias ou áreas de intervenção de <sup>18</sup>:
- i. Contratação pública, sem prejuízo do estabelecido no Código dos Contratos Públicos (CCP);

---

<sup>15</sup> Cf. art.º 73.º-1, CPA.

<sup>16</sup> Cf. art.º 73.º-2, do CPA.

<sup>17</sup> Cf. Recomendação n.º 3/2020 do Conselho de Prevenção da Corrupção, sobre gestão de conflitos de interesses no setor público, de 08.01.2020, publicada em DR, 2.ª série, n.º 138, de 17.07 de 2020, p. 51.

<sup>18</sup> Cf. art.º 13.º-2, do DL n.º 109-E/2021, de 09.12, diploma que cria o MENAC e estabelece o RGPC. Nestes procedimentos os visados subscrevem a **Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses – modelo RGPC**. Caso intervenham em procedimentos específicos respeitantes aos investimentos do PRR, os visados subscrevem a **Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses – modelo PRR**.

- ii. Concessão de subsídios, subvenções ou benefícios, sem prejuízo do aplicável aos investimentos financiados pela União Europeia;
- iii. Procedimentos sancionatórios.

Sempre que se verifique causa de impedimento deve a mesma ser prontamente comunicada ao respetivo superior hierárquico, ao presidente do órgão colegial, consoante os casos, mediante preenchimento de [Declaração de Conflito de Interesses](#), no modelo mais adequado ao caso concreto, de acordo com a tramitação prevista no âmbito do SGQ, na plataforma AGIR®, constituindo a omissão do dever de comunicação falta grave para efeitos disciplinares <sup>19</sup>.

## 7. Ofertas, convites e benefícios

Todos os dirigentes, trabalhadores e colaboradores do IGeFE, I.P. não podem solicitar, oferecer ou aceitar/receber, para si próprios ou em nome de terceiros, quaisquer presentes, gratificações, convites, favores ou outros benefícios em virtude das funções que exercem, que excedam a mera relação de cortesia e possam ser considerados como suborno ou tentativa de favorecimento.

Nos termos legalmente previstos <sup>20</sup>, os membros do órgão diretivo do IGeFE, I.P. podem, nessa qualidade, aceitar ofertas de bens materiais ou de serviços, ou, ainda, convites de entidades privadas até ao valor máximo, estimado, de 150 €, desde que:

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

Nas situações em que o valor máximo estimado de 150 €, contabilizado por ano civil e no cômputo de todas as ofertas recebidas de uma mesma pessoa singular ou coletiva, é excedido <sup>21</sup>, as ofertas de bens materiais ou de serviços, ou, ainda, os convites em causa são objeto de registo de acesso público, sendo o seu destino deliberado pelo coletivo do CD deste instituto.

<sup>19</sup> Cf. art.º 70.º-1 e art.º 76.º-2, CPA.

<sup>20</sup> Cf. art.º 16.º-1 (a contrario sensu) e 6, da Lei n.º 52/2019, de 31.07, diploma que aprova o regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, com as alterações que, por último, lhe foram introduzidas pela Lei n.º 26/2024, de 20.02.

<sup>21</sup> Cf. art.º 16.º-2, da Lei n.º 52/2019, de 31.07.

As ofertas dirigidas ao IGeFE, I.P. são sempre registadas e entregues ao organismo referido no número anterior, independentemente do seu valor e do destino final que lhes for atribuído <sup>22</sup>.

## 8. Gestão e utilização de bens materiais e patrimoniais

As instalações e equipamentos do IGeFE, I.P. destinam-se a ser utilizados no cumprimento da sua missão, devendo os seus dirigentes e demais trabalhadores, bem como os seus colaboradores, na sua atuação profissional, comprometer-se a:

- a) Tomar conhecimento da informação necessária ao uso correto dos bens e dos recursos públicos colocados à sua disposição, contribuindo para a manutenção do bom estado de conservação dos bens e recursos públicos visados, e, conseqüentemente, para a maximização do seu tempo de vida útil;
- b) Não utilizar para outros fins os meios físicos, técnicos e tecnológicos, constitutivos das ferramentas de trabalho que tenham disponibilizadas exclusivamente para o exercício das funções desempenhadas;
- c) Evitar o desperdício e promover a ecoeficiência, designadamente, minimizando, tanto quanto possível, o número de documentos impressos ou fotocopiados, a utilização do ar condicionado e da iluminação e o consumo de água;
- d) Colaborar ativamente na implementação de práticas que melhorem a proteção do meio ambiente e a sua sustentabilidade, nomeadamente participando na separação de lixos ou dando preferência à utilização de materiais biodegradáveis e recicláveis.

## 9. Cuidados de segurança na gestão e nos acessos informáticos

A cibersegurança constitui uma prioridade fundamental para garantir a proteção dos dados e a integridade dos sistemas do IGeFE, I.P. contra ameaças cibernéticas, pelo que todos, dirigentes, trabalhadores e colaboradores devem:

### 9.1. Proteger informações sensíveis

Manter a confidencialidade de todas as informações sensíveis e pessoais, utilizando senhas fortes e seguras, e evitando o compartilhamento não autorizado de dados;

---

<sup>22</sup> Cf. art.º 16.º-4, da Lei n.º 52/2019, de 31.07.

## 9.2. Utilizar recursos de forma segura

Utilizar os recursos tecnológicos fornecidos pela organização de maneira responsável e segura, seguindo as diretrizes estabelecidas para o uso de e-mails, internet e outros sistemas;

## 9.3. Relatar incidentes

Reportar imediatamente qualquer incidente de segurança ou atividade suspeita ao departamento de TI, para que possam ser tomadas as medidas necessárias para mitigar riscos.

## 9.4. Atualização contínua

Participar regularmente de treinamentos e atualizações sobre práticas de cibersegurança, mantendo-se informado sobre as ameaças e as melhores práticas para preveni-las;

## 9.5. Conformidade com políticas

Cumprir todas as políticas e procedimentos de cibersegurança estabelecidos pelo IGeFE, I.P., garantindo que todas as ações estejam em conformidade com as normas legais e regulamentares aplicáveis.

# 10. Incumprimento e conseqüente sancionamento

Todos os dirigentes e demais trabalhadores do IGeFE, I.P. assumem o compromisso de pugnar pela estrita observância do constante no presente Código, devendo a ocorrência de qualquer situação suscetível de constituir desconformidade ao estabelecido neste Código ser comunicada de imediato ao Conselho Diretivo ou ser denunciada através dos canais existentes para o efeito, em obediência ao instituído no [Manual da Denúncia](#).

A violação do disposto no presente Código, verificados os respetivos pressupostos legais, é passível de constituir, nomeadamente, infração disciplinar ou crime.

## 10.1. Da infração disciplinar

Findo o procedimento administrativo subsequente a ter lugar, poderá resultar a aplicação da sanção de:

### 10.1.1. Repreensão escrita

Consiste em mero reparo pela irregularidade praticada, é aplicável a infrações leves de serviço <sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Cf. art.º 181.º-1 e art.º 184.º, da LTFP.

### 10.1.2. Multa

Consiste na fixação de uma quantia certa, é aplicável a casos de negligência ou má compreensão dos deveres funcionais, nomeadamente aos trabalhadores que:

- a) Não observem os procedimentos estabelecidos ou cometam erros por negligência, de que não resulte prejuízo relevante para o serviço;
- b) Desobedeçam às ordens dos superiores hierárquicos, sem consequências importantes;
- c) Não usem de correção para com os superiores hierárquicos, subordinados ou colegas ou para com o público;
- d) Pelo defeituoso cumprimento ou desconhecimento das disposições legais e regulamentares ou das ordens superiores, demonstrem falta de zelo pelo serviço;
- e) Não façam as comunicações de impedimentos e suspeições previstas no CPA <sup>24</sup>.

### 10.1.3. Suspensão

Consiste no afastamento completo do trabalhador do órgão ou serviço durante o período da sanção, é aplicável aos trabalhadores que atuem com grave negligência ou com grave desinteresse pelo cumprimento dos deveres funcionais e àqueles cujos comportamentos atentem gravemente contra a dignidade e o prestígio da função, nomeadamente quando:

- a) Deem informação errada a superior hierárquico;
- b) Compareçam ao serviço em estado de embriaguez ou sob o efeito de estupefacientes ou drogas equiparadas;
- c) Exerçam funções em acumulação, sem autorização ou apesar de não autorizados ou, ainda, quando a autorização tenha sido concedida com base em informações ou elementos, por eles fornecidos, que se revelem falsos ou incompletos;
- d) Demonstrem desconhecimento de normas essenciais reguladoras do serviço, do qual haja resultado prejuízos para o órgão ou serviço ou para terceiros;
- e) Dispensem tratamento de favor a determinada entidade, singular ou coletiva;
- f) Omitam informação que possa ou deva ser prestada ao cidadão ou, com violação da lei em vigor sobre acesso à informação, revelem factos ou documentos relacionados com os procedimentos administrativos, em curso ou concluídos;

---

<sup>24</sup> Cf. art.º 181.º-2 e art.º 185.º, da LTFP.

- g) Desobedeçam escandalosamente, ou perante o público e em lugar aberto ao mesmo, às ordens superiores;
- h) Prestem falsas declarações sobre justificação de faltas;
- i) Violem os procedimentos da avaliação do desempenho, incluindo a aposição de datas sem correspondência com o momento da prática do ato;
- j) Agridam, injuriem ou desrespeitem gravemente superior hierárquico, colega, subordinado ou terceiro, fora dos locais de serviço, por motivos relacionados com o exercício das funções;
- k) Recebam fundos, cobrem receitas ou recolham verbas de que não prestem contas nos prazos legais;
- l) Violem, com culpa grave ou dolo, o dever de imparcialidade no exercício das funções;
- m) Usem ou permitam que outrem ou se sirva de quaisquer bens pertencentes aos órgãos ou serviços, cuja posse ou utilização lhes esteja confiada, para fim diferente daquele a que se destinam <sup>25</sup>;
- n) Prestem a terceiros, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de projetos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou serviços colocados sob sua direta influência <sup>26</sup>;
- o) Beneficiem, pessoal e indevidamente, de atos ou tomar parte em contratos em cujo processo de formação intervenham órgãos ou unidades orgânicas colocados sob sua direta influência <sup>27</sup>.

#### 10.1.4. Despedimento disciplinar

Consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas, cessando o vínculo de emprego público, é aplicável em caso de infração que inviabilize a manutenção do vínculo de emprego público nos termos legalmente previstos <sup>28</sup>.

#### 10.1.5. Cessação da comissão de serviços

Consiste na cessação compulsiva do exercício de cargo dirigente ou equiparado, é aplicável, a título principal, aos titulares de cargos dirigentes e equiparados que:

<sup>25</sup> Cf. art.º 181.º-3 e art.º 186.º, da LTFP.

<sup>26</sup> Cf. art.º 24.º-1, da LTFP.

<sup>27</sup> Cf. art.º 24.º-2, da LTFP.

<sup>28</sup> Cf. art.º 181.º-5 e art.º 187.º, da LTFP.

- a) Não procedam disciplinarmente contra os trabalhadores seus subordinados pelas infrações de que tenham conhecimento;
- b) Não participem criminalmente infração disciplinar de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, que revista carácter penal;
- c) Autorizem, informem favoravelmente ou omitam informação, relativamente à situação jurídico-funcional de trabalhadores, em violação das normas que regulam o vínculo de emprego público;
- d) Violem as normas relativas à celebração de contratos de prestação de serviço <sup>29</sup>.

## 10.2. Do crime praticado

Findo o processo judicial decorrente de participação por autoridade administrativa, poderá resultar, nomeadamente, a aplicação das seguintes punições:

### 10.2.1. Abuso de confiança

Legalmente tipificado para quem ilegitimamente se apropriar de coisa móvel ou animal que lhe tenha sido entregue em depósito imposto por lei em razão de ofício, emprego ou profissão, crime pelo qual é punido com pena de prisão 1 a 8 anos, sendo a mera tentativa igualmente punível <sup>30</sup>.

### 10.2.2. Apropriação ilegítima

Legalmente tipificado para 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 ilegitimamente ou permitir intencionalmente que outra pessoa ilegitimamente se aproprie, crime pelo qual é punido com a pena que ao respetivo crime corresponder agravada de um terço nos seus limites mínimo e máximo, sendo a mera tentativa igualmente punível <sup>31</sup>.

### 10.2.3. Administração danosa

Legalmente tipificado para quem, infringindo intencionalmente normas de controlo ou regras económicas de uma gestão racional, provocar dano patrimonial importante em unidade

<sup>29</sup> Cf. art.º 181.º-7 e art.º 188.º, da LTFP.

<sup>30</sup> Cf. art.º 205.º-2 e 5, do Código Penal (CP), aprovado pelo DL n.º 48/95, de 15.03, com as alterações que, por último, lhe foram introduzidas pela Lei n.º 15/2024, de 29.01.

<sup>31</sup> Cf. art.º 234.º, do CP.

económica do sector público ou cooperativo, crime pelo qual é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias <sup>32</sup>.

#### 10.2.4. Falsificação praticada por funcionário

Legalmente tipificado para o funcionário que, no exercício das suas funções, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, omitir em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar ou intercalar ato ou documento em protocolo, registo ou livro oficial, sem cumprir as formalidades legais, crime pelo qual é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos <sup>33</sup>.

#### 10.2.5. Tráfico de influência

Legalmente tipificado para quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação:

- a) 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, crime pelo qual pode ser punido até 5 anos com pena de prisão, sendo a mera tentativa, igualmente, punível;
- b) der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial a qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, crime pelo qual pode ser punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, sendo a mera tentativa, igualmente, punível <sup>34</sup>.

#### 10.2.6. Usurpação de funções

Legalmente tipificado para quem exercer profissão ou praticar ato próprio de uma profissão para a qual a lei exige título ou preenchimento de certas condições, arrogando-se, expressa ou tacitamente, possuí-lo ou preenchê-las, quando o não possui ou não as preenche ou continuar no exercício de funções públicas, depois de lhe ter sido oficialmente notificada demissão ou suspensão de funções, crime pelo qual é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias <sup>35</sup>.

---

<sup>32</sup> Cf. art.º 235.º-1, do CP.

<sup>33</sup> Cf. art.º 257.º, CP.

<sup>34</sup> Cf. art.º 335.º-1, 2 e 5, CP.

<sup>35</sup> Cf. art.º 358.º, CP.

#### 10.2.7. Suborno

Punível 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 e legalmente tipificado para quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar falsidade de depoimento ou declaração ou falsidade de testemunho, perícia, interpretação ou tradução <sup>36</sup>.

#### 10.2.8. Denegação de justiça e prevaricação

Legalmente tipificado para 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 ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, crime pelo qual pode ser punido com pena de prisão até 5 anos <sup>37</sup>.

#### 10.2.9. Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

Legalmente tipificado para:

- a) 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, crime pelo qual é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias;
- b) Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa até 360 dias <sup>38</sup>.

#### 10.2.10. Corrupção passiva

Legalmente tipificado para funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, crime pelo qual é

---

<sup>36</sup> Cf. art.º 363.º em articulação com o art.º 359.º e com o art.º 360.º, CP.

<sup>37</sup> Cf. art.º 369.º-1 e 2, do CP.

<sup>38</sup> Cf. art.º 372.º-1 e 2, do CP.

punido com pena de prisão de 1 a 8 anos ou de 1 a 5 anos, se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida <sup>39</sup>.

#### 10.2.11. Corrupção ativa

Legalmente tipificado para 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 para:

- a) A prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, crime pelo qual é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos, sendo a mera tentativa, igualmente, punível;
- b) A prática de um qualquer ato ou omissão não contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, crime pelo qual é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa até 360 dias, sendo a mera tentativa, igualmente, punível <sup>40</sup>.

#### 10.2.12. Peculato

Legalmente tipificado para 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, crime pelo qual pode ser punido com pena de prisão de 1 a 8 anos ou com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, caso o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos supracitados, se, em qualquer dos casos, pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal <sup>41</sup>.

#### 10.2.13. Peculato de uso

Legalmente tipificado para 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 ou para funcionário que, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público

---

<sup>39</sup> Cf. art.º 373.º-1 e 2, do CP.

<sup>40</sup> Cf. art.º 374.º, do CP.

<sup>41</sup> Cf. art.º 375.º-1 e 3, do CP.

diferente daquele a que está legalmente afetado, crimes, em ambos os casos, puníveis com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias <sup>42</sup>.

#### 10.2.14. Participação económica em negócio

Legalmente tipificado para funcionário que:

- a) Com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, crime pelo qual é punido com pena de prisão até 5 anos;
- b) Por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, crime pelo qual é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias;
- c) Por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, 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, crime pelo qual é, também, punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias <sup>43</sup>.

#### 10.2.15. Concussão

Legalmente tipificado para 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, crime pelo qual 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 <sup>44</sup>.

#### 10.2.16. Recusa de cooperação

Legalmente tipificado para funcionário que, tendo recebido requisição legal de autoridade competente para prestar a devida cooperação à administração da justiça ou a qualquer serviço

---

<sup>42</sup> Cf. art.º 376.º, do CP.

<sup>43</sup> Cf. art.º 377.º, do CP.

<sup>44</sup> Cf. art.º 379º-1, do CP.

público, se recusar a prestá-la, ou sem motivo legítimo a não prestar, crime pelo qual é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias <sup>45</sup>.

#### 10.2.17. Abuso de poder

Legalmente tipificado para funcionário que, fora dos casos elencados 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, crime pelo qual 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 <sup>46</sup>.

#### 10.2.18. Violação de segredo por funcionário

Legalmente tipificado para 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, crime pelo qual é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, ou com pena de prisão de 1 a 5 anos, se, ao praticar tal facto, o funcionário crie perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado <sup>47</sup>.

#### 10.2.19. Abandono de funções

Legalmente tipificado para funcionário que ilegítimamente, com intenção de impedir ou de interromper serviço público, abandonar as suas funções ou negligenciar o seu cumprimento, crime pelo qual é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias <sup>48</sup>.

## 11. Revisão

O presente Código deverá ser revisto a cada três anos ou sempre que tal se justifique em virtude de alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica do IGeFE, I.P.

---

<sup>45</sup> Cf. art.º 381.º, do CP.

<sup>46</sup> Cf. art.º 382.º, do CP.

<sup>47</sup> Cf. art.º 383.º-1 e 2, do CP.

<sup>48</sup> Cf. art.º 385.º, do CP.

## 12. Divulgação e entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte à data da sua divulgação junto de todos aqueles que integram o seu âmbito de aplicação.

O presente Código será, igualmente, publicitado através da página eletrónica do IGeFE, I.P. e dos meios internos disponíveis, nomeadamente da plataforma AGIR<sup>®</sup> e da Intranet. A todos os colaboradores sem acesso às referidas plataformas será solicitada a assinatura da **Declaração de Aceitação do Código de Conduta e Ética** que atesta não apenas a tomada de conhecimento do seu conteúdo como também a aceitação do mesmo.

Todos os dirigentes e trabalhadores, bem como os colaboradores que tenham intervenção em operações financiadas pela União Europeia, subscrevem a **Declaração Individualizada**, de acordo com a tramitação prevista no âmbito do Sistema de Gestão de Qualidade (SGQ) na plataforma AGIR<sup>®</sup>, vinculando o compromisso com o cumprimento do estabelecido no presente Código.

## 13. Quadro normativo de base

- ✓ Constituição da República Portuguesa;
- ✓ Decreto-Lei n.º 48/95, de 15.03 – Código Penal;
- ✓ Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29.01 – Código dos Contratos Públicos;
- ✓ Lei n.º 7/2009, de 12.02 – Código do Trabalho;
- ✓ Lei n.º 102/2009, de 10.09 – Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho;
- ✓ Lei n.º 35/2014, de 20.06 – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- ✓ Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07.01 – Código do Procedimento Administrativo
- ✓ Lei n.º 52/2019, de 31.07 – Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos;
- ✓ Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09.12 – Regime Geral de Prevenção da Corrupção.

## 14. Documentos de Referência

- ✓ COD 02-01 – Código de Conduta e Ética
- ✓ PLA 01-01 – Plano de Prevenção de Riscos
- ✓ MA 01-02 – Manual da Denúncia

- ✓ MA 05-02 – Manual de Gestão SER
- ✓ POL 02-01 – Declaração de Política Antifraude PRR
- ✓ MOD 01-09 – Declaração de conflito de interesses
- ✓ MOD 01-10 – Declaração de inexistência de conflito de interesses
- ✓ MOD 01-11 – Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude
- ✓ MOD 01-12 – Declaração de conflito de interesses PRR
- ✓ MOD 01-13 – Declaração de inexistência de conflito de interesses PRR
- ✓ MOD 01-15 – Declaração de Aceitação do Código de Conduta e Ética