

CÓDIGO DE CONDUTA

Julho de 2026

FICHA TÉCNICA

TÍTULO:

Código de Conduta da Secretaria Regional de Agricultura e Pescas

ENTIDADE:

Secretaria Regional de Agricultura e Pescas
Rua Dr. Pestana Júnior n.º 6 - 5.º Andar
9064-506 Funchal
Madeira
Tel.: (351) 291 145 600
Website: www.madeira.gov.pt
Correio eletrónico: gabinete.srap@madeira.gov.pt

CONTROLO DO DOCUMENTO

VERSÃO	DATA DE APROVAÇÃO	OBSERVAÇÕES
0.1	22-07-2026	Versão inicial do Código de Conduta

ÍNDICE	
Preâmbulo	4
Capítulo I	
Disposições Gerais	
Objeto	7
Âmbito	7
Capítulo II	
Princípios	
Princípios Gerais	7
Princípios Especiais	8
Capítulo III	
Normas de conduta gerais	
Gestão e divulgação de Informação	10
Dados Pessoais	10
Relações Internas	11
Relações Externas	12
Utilização de Recursos	12
Acumulação de Funções	13
Prevenção de Infrações e Ilícitos Penais	14
Conflito de Interesses	14
Dever de Entrega e Registo	17
Capítulo IV	
Incumprimento	
Sanções disciplinares	17
Responsabilidade Penal relativa a Crimes e Infrações Conexas	18
Denúncia	18
Capítulo V	
Disposições Finais	
Revisão	19
Dúvidas e Lacunas	19
Publicidade	19
Entrada em Vigor	19
Anexos	
Anexo I – Pedido de declaração de incompatibilidade/escusa	
Anexo II – Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesse	
Anexo III - Responsabilidade criminal associada a atos de corrupção e infrações conexas	

PREÂMBULO

A estratégia de combate à corrupção, foi reforçada com o Decreto-lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, através da criação de um novo organismo, o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), e da aprovação do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), aplicável, entre outros, às pessoas coletivas com sede em Portugal que empreguem 50 ou mais trabalhadores e aos serviços e às pessoas coletivas da administração direta e indireta do Estado, das regiões autónomas, das autarquias locais e do setor público empresarial que empreguem 50 ou mais trabalhadores.

No âmbito do RGPC as entidades abrangidas devem adotar, para além de um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, entre outros, um código de conduta que estabeleça o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes, o qual deve ser revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica que justifique, nos termos do n.º 3 do artigo 7.º do decreto-lei supramencionado.

Destarte, tendo o Decreto Regulamentar Regional n.º 5/2025/M, de 05 de maio, aprovado a nova organização e funcionamento do XVI Governo Regional da Madeira, implementando várias alterações e reestruturações orgânicas, acometendo novas atribuições e competências ao departamento até então responsável apenas pelas áreas do ambiente e agricultura, o que conduziu à publicação do Decreto Regulamentar Regional n.º 16/2024/M, de 23 de agosto, que aprova a orgânica da Secretaria Regional de Agricultura e Pescas (SRAP), urge esta secretaria aprovar um Código de Conduta, por forma a dar cumprimento ao legalmente previsto.

A prossecução da missão da SRAP, explanada no decreto legislativo regional acima referido, exige que a sua atuação, quer no relacionamento entre aqueles que exercem a sua atividade na entidade quer na sua interação com agentes externos, seja pautada pelo rigor e pela transparência, pelo que é imprescindível a elaboração de um Código de Conduta por forma a:

- a) Enunciar os princípios deontológicos que prevalecem na SRAP;
- b) Precisar as normas de conduta que se esperam da parte dos seus dirigentes e colaboradores;
- c) Informar o público da conduta e atitude que pode esperar, dos seus dirigentes e colaboradores, nas relações que com estes estabeleça.

A imagem da SRAP assenta no comportamento ético de todos os colaboradores, independentemente do respetivo vínculo, os quais devem pautar toda a sua atuação por valores comuns, princípios de conduta que consubstanciam um claro padrão de comportamento profissional, que os orienta no sentido de satisfazer o interesse público.

Com o presente Código pretende-se, acima de tudo, promover um elevado grau de consciencialização e de exigência ética no plano individual, por forma a melhorar a atitude individual e o comportamento profissional coletivo, no que respeita aos relacionamentos internos e externos existentes, de forma a prevenir práticas contrárias à Ética e à Conduta de serviço público.

Assim, a atuação de todos aqueles que trabalham na SRAP, reitera-se, deve ser orientada para o serviço público e ser pautada por elevados padrões de ética, não atendendo a interesses privados ou pessoais, nem negligenciando o impacto que as suas decisões, formas de atuação e comportamentos, seja por ação ou por omissão, possam ter sobre todos os que interagem com eles, sejam colaboradores, sejam os demais utentes e/ou a população em geral, cimentando relações baseadas na confiança e respeito mútuo.

Nessa medida, o disposto no presente Código deve ser interpretado de acordo com as normas legais vigentes em matéria de direitos, deveres e responsabilidades que incidam sobre todos os dirigentes e colaboradores, uma vez que o mesmo não substitui as disposições legais vigentes, nesta matéria, que incidam sobre os titulares de cargos dirigentes e os trabalhadores, razão pela qual aquando da elaboração do presente código, foram tidos em conta todos os princípios basilares que devem nortear a atuação da administração pública, previstos na Constituição da República Portuguesa e Código do Procedimento Administrativo, os quais se encontram vertidos na Carta Ética- Dez Princípios para a Administração Pública.

Capítulo I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Conduta, adiante abreviadamente designado por Código, estabelece um conjunto de princípios e valores ético-profissionais e regras de atuação que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas nos serviços e estruturas que integram a estrutura orgânica da SRAPA.

Artigo 2.º

Âmbito

O presente Código é aplicável a todos os colaboradores da SRAPA integrados na respetiva administração direta, independentemente da sua função, modalidade de vínculo contratual, posição hierárquica ou regime de exercício de funções, nomeadamente a:

- a) Colaboradores;
- b) Dirigentes;
- c) Nomeados;
- d) Prestadores de serviços;
- e) Estagiários.

Capítulo II

PRINCÍPIOS

Artigo 3.º

Princípios Gerais

1. Os colaboradores da SRAPA devem agir em obediência à Constituição da República Portuguesa, à lei e ao Direito, dentro dos limites das funções e competências que lhes estejam cometidas e em conformidade com os fins para que as mesmas lhes foram conferidas.
2. Sem prejuízo do referido no número anterior, a conduta e o comportamento profissional dos colaboradores da SRAPA, no exercício das suas funções, nas

relações entre si e com terceiros, deve se pautar, igualmente, pelo previsto na seguinte legislação:

- a) Constituição da República Portuguesa;
 - b) Código do Procedimento Administrativo;
 - c) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
 - d) Código do Trabalho;
 - e) Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos;
 - f) Estatuto do Pessoal Dirigente;
 - g) Carta de Ética da Administração Pública;
 - h) Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da SRAPA.
3. Para além do disposto no número anterior devem assegurar, o cumprimento das instruções, o respeito pelos canais hierárquicos apropriados e a transparência no trato com todos os intervenientes, e comportar-se por forma a manter e reforçar a confiança do público, contribuindo para o eficaz funcionamento, bom nome e boa imagem da organização.

Artigo 4.º

Princípios Especiais

1. No exercício das suas funções, sem prejuízo de outras disposições legais aplicáveis, os colaboradores devem respeitar e observar os seguintes princípios:
 - a) **Princípio do Serviço Público** – atuar, em qualquer circunstância, para servir exclusivamente o bem comum e os cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre quaisquer outros interesses em presença;
 - b) **Princípio da Legalidade** – atuar em obediência ao quadro constitucional e legal vigente;
 - c) **Princípio da Justiça e da Imparcialidade** – tratar, em qualquer caso, de forma justa e imparcial todas as pessoas e demais entidades com que se relacionam, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade e prosseguindo o bem comum;
 - d) **Princípio da Igualdade** – não beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa ou entidade em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas,

ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social, ou de qualquer outro fator que potencie a ocorrência de uma eventual desigualdade de oportunidade ou tratamento;

- e) **Princípio da Proporcionalidade** - exigir aos cidadãos apenas o indispensável à realização da atividade administrativa desenvolvida no âmbito das atribuições da SRAPA, devendo atuar com ponderação e razoabilidade, certificando-se que as medidas adotadas são adequadas, necessárias e proporcionais aos objetivos a realizar, respeitando o equilíbrio entre o interesse público e privado;
- f) **Princípio da Colaboração e da Boa Fé** - colaborar com quaisquer pessoas ou entidades com que se relacionem, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa desenvolvida no âmbito das atribuições da SRAPA;
- g) **Princípio da Informação e da Qualidade** - prestar informações e/ou esclarecimentos que lhe sejam solicitados da forma mais completa, verdadeira, atual, clara, objetiva, cortês e célere tendo sempre em atenção o respeito pela lei e regulamentação vigentes;
- h) **Princípio da Lealdade** - agir de forma leal, solidária e cooperante quer entre si, quer com as pessoas e entidades, públicas e privadas, com as quais se relacionam no contexto das funções que lhes estão cometidas;
- i) **Princípio da Integridade** - pautar a sua conduta por critérios de honestidade pessoal e profissional, não podendo adotar quaisquer atos que possam prejudicar os restantes colaboradores ou as pessoas ou entidades com os quais se relacione;
- j) **Princípio da Competência e Responsabilidade** - agir de forma briosamente responsável, competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional e no cumprimento rigoroso da sua missão;
- k) **Princípio da Urbanidade** – tratar a todos com quem se relacionam de forma cordial, respeitosa e ponderada, favorecendo a existência de um ambiente de trabalho salutar e de um relacionamento com as demais pessoas e entidades conciliatório e cooperante.

Capítulo III

NORMAS DE CONDUTA GERAIS

Artigo 5.º

Gestão e divulgação de informação

1. Os colaboradores da SRAP estão sujeitos ao segredo profissional, devendo guardar e manter sob rigoroso sigilo informações obtidas no desempenho das suas funções, ou em virtude desse desempenho, não podendo divulgar nem utilizar, seja qual for a finalidade, em proveito próprio ou alheio, diretamente ou por interposta pessoa.
2. Está abrangido pelo sigilo profissional, a palavra passe e outros meios de autenticação de acesso a sistemas ou plataformas informáticas ou, ainda, bases de dados, estando os colaboradores obrigados a manter a sua confidencialidade.
3. Sem prejuízo do segredo profissional ou do segredo de qualquer outra natureza a que estejam sujeitos por via da lei, os colaboradores da SRAP devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação entre si, tanto no seio da unidade orgânica em que se inserem como na relação com outras, de forma a facilitar a gestão e a preservação do conhecimento adquirido ou criado em decorrência da atividade administrativa realizada.
4. Os deveres de sigilo e de confidencialidade mantêm-se mesmo após o termo de funções, cessando apenas nos termos legalmente previstos.
5. A prestação de informações à comunicação social só pode ser efetuada pelo dirigente máximo da SRAP ou por colaborador por este autorizado, em coordenação com a assessoria de imprensa do Gabinete.

Artigo 6.º

Dados pessoais

1. Em cumprimento das exigências do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, designado por Regulamento Geral de Proteção de Dados, com as retificações publicadas no Jornal Oficial da União Europeia, L Série, n.º 127, de 23 de maio de 2018 e n.º 074, de 4 de março de 2021, da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, e demais legislação aplicável, a SRAP, no contexto das suas atribuições, procede ao tratamento de dados pessoais,

cabendo-lhe assegurar com rigor, eficácia e segurança a proteção de todos os dados que recolhe e trata.

2. Os colaboradores da SRAP que tenham a seu cargo o tratamento de dados pessoais ou que, no exercício das suas funções, tomem conhecimento de dados pessoais, devem atuar no estrito respeito pela reserva da vida privada dos respetivos titulares e das normas aplicáveis em matéria de proteção das pessoas singulares relativamente ao tratamento de dados pessoais pelas entidades públicas, utilizando esses dados exclusivamente para os fins a que se destinam, não os podendo utilizar para fins ilícitos ou transmiti-los a pessoas não autorizadas, ficando, por isso, obrigados ao sigilo profissional, nos termos legais
3. Aos colaboradores da SRAP é garantido o respeito pelos seus direitos, liberdades e garantias fundamentais, devendo o acesso e tratamento de dados pessoais processar-se de forma transparente e no estrito respeito pela reserva da vida privada.

Artigo 7.º

Relações Internas

1. Os colaboradores da SRAP devem cumprir as normas de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho, devendo observar as leis, regulamentos e instruções internas sobre esta matéria.
2. Na convivência entre dirigentes e demais colaboradores e nas relações destes entre si, deve ser fomentado um bom ambiente de trabalho, baseado na confiança, na lealdade, no respeito, no tratamento cordial, urbano e profissional, nomeadamente através de espírito de ajuda, colaboração, cooperação mútua e da promoção do trabalho em equipa.
3. Estão expressamente vedados comportamentos suscetíveis de configurarem a prática de atos discriminatórios e de perseguição, que prejudiquem a reputação de colegas, nomeadamente através de julgamentos preconceituosos, rumores ou informações não fundamentadas.
4. A SRAP define uma estratégia para implementar mecanismos de prevenção de assédio no trabalho, sendo proibida a respetiva prática por parte de colaboradores e dirigentes no local de trabalho ou fora dele quando ao serviço da SRAP.

4.1. Para efeitos do ponto anterior entende-se por assédio, todo o tipo de comportamento indesejado, sobre a forma verbal, não verbal e/ou física com o objetivo de perturbar ou constranger um colaborador, de afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, nomeadamente que vise sacrificar, humilhar, ameaçar ou diminuir a autoestima e/ou por em risco a saúde física e/ou mental.

Artigo 8.º

Relações Externas

1. Os colaboradores da SRAP, no relacionamento com terceiros, devem atuar com diligência, celeridade, isenção e cordialidade, fornecendo a adequada informação e esclarecimentos, e se certificar que a mesma é formalizada segundo a cadeia hierárquica estabelecida, e conservados os registos adequados em matéria de arquivo.
2. No âmbito do exercício das suas funções profissionais, os colaboradores da SRAP, devem observar as orientações e posições superiormente determinadas pelos órgãos da Secretaria e pelos respetivos superiores hierárquicos.
3. No âmbito do atendimento ao público, os colaboradores da SRAP devem tratar com profissionalismo todos os assuntos que lhes sejam confiados, envidando esforços para maximizar a satisfação dos legítimos interesses e pretensões apresentadas.

Artigo 9.º

Utilização dos Recursos

1. Os colaboradores da SRAP, na medida das suas responsabilidades, devem assegurar a proteção, a conservação e a racionalização do património físico, tecnológico e financeiro da SRAP, tendo em vista a boa utilização dos recursos alocados.
2. Os equipamentos e instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para uso oficial da SRAP, com vista à prossecução das suas atribuições e exclusivamente para o cumprimento desses fins.
3. Os colaboradores devem, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os gastos, a fim de permitir o uso

mais eficiente dos recursos disponíveis, minimizando o impacto ambiental das suas atividades, promovendo a reciclagem e utilizando os contentores adequados para o efeito.

4. A fim de agilizar procedimentos, devem, sempre que possível, ser desmaterializados atos e procedimentos, privilegiando-se a utilização de meios eletrónicos.

Artigo 10.º

Acumulação de funções

1. As funções públicas são, em regra, exercidas em regime de exclusividade.
2. O exercício em acumulação com outras funções públicas e com funções ou atividades privadas por parte dos titulares de cargos dirigentes e dos colaboradores da SRAP está sujeita, respetivamente, às regras previstas no artigo 16.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, e nos artigos 21.º a 23.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.
3. Para efeitos do disposto no número anterior, a acumulação de funções depende de prévia autorização do Secretário Regional da tutela, a qual é precedida da verificação do cumprimento e preenchimento dos requisitos, pela área de recursos humanos e da avaliação da conveniência de serviço por parte do dirigente intermédio.

Artigo 11.º

Prevenção de infrações e ilícitos penais

1. É interdita toda a prática de corrupção, sob todas as suas formas ativas e passivas, quer através de atos e omissões, quer por via da criação e manutenção de situações de favor.
2. Os colaboradores da SRAP devem atuar ativamente contra todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, e infrações conexas, dando especial atenção a qualquer forma de pagamentos, favores e cumplicidades que possam induzir à criação de vantagens ilícitas, devendo conhecer e cumprir o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas em vigor.

3. Os colaboradores da SRAP têm o dever de reportar quaisquer factos, informações ou situações de que tenham conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, suscetíveis de configurar eventuais casos de fraude, corrupção ou qualquer outra atividade ilegal lesiva da SRAP ou do interesse público.

Artigo 12.º

Conflito de Interesses

1. Para efeitos do presente Código, considera-se que existe conflito de interesses sempre que um colaborador tenha um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo, os quais constituem fundamentos de impedimento, de escusa e de suspeição.
2. Para efeitos do previsto no número anterior, 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 colaboradores da SRAP estão ainda sujeitos às proibições específicas previstas no artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, devendo evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflito de interesses, por forma a assegurar um desempenho imparcial, objetivo e transparente.
4. Aos titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, aplicam-se ainda os impedimentos e outras limitações previstas na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua redação atual.
5. O pessoal dirigente está ainda sujeito ao cumprimento das normas previstas no Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado, adaptado à Região Autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 5/2004/M, de 22 de abril, na sua redação atual.
6. Os colaboradores da SRAP que, no exercício das suas funções, se verificarem encontrar perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem informar da sua existência aos respetivos dirigentes e declarar-se

- impedidos ou pedir escusa nos termos legais, conforme declaração de incompatibilidades, impedimentos e escusa, constante do anexo I ao presente Código e que dele faz parte integrante.
7. O registo de interesses compreende todas as atividades suscetíveis de gerarem incompatibilidades ou impedimentos e, bem assim, quaisquer atos que possam proporcionar proveitos de índole económica, financeira e/ou patrimonial ou conflitos de interesses.
 8. Ao registo de interesses é aplicável o disposto nos artigos 15.º e 17.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na redação atual, para os titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, sendo assegurado pela área de recursos humanos.
 9. Antes do início de funções num processo, designadamente, no âmbito da concessão de subsídios, subvenções ou benefícios, licenciamentos e de procedimentos sancionatórios, os colaboradores da SRAP devem subscrever declaração de inexistência de conflitos de interesses, conforme modelo previsto no anexo II ao presente Código e que dele faz parte integrante, salvo se outro modelo seja legalmente exigido para as referidas matérias.
 10. No âmbito da contratação pública aplicam-se os modelos previstos no Código dos Contratos Públicos.
 11. À arguição e declaração de impedimento, bem como aos respetivos efeitos, aplica-se o disposto nos artigos 70.º a 72.º do Código do Procedimento Administrativo.
 12. À formulação e decisão do pedido de escusa ou suspeição, aplica-se o disposto nos artigos 74.º a 75.º do Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 13.º

Ofertas e Benefícios

1. Os colaboradores da SRAP não podem solicitar, receber ou aceitar, a qualquer título, para si ou para terceiros, quaisquer ofertas, benefícios, dádivas, compensações ou vantagens, de carácter monetário ou outro, que possam condicionar a imparcialidade e integridade do exercício das suas funções ou como contrapartida do exercício de uma ação, omissão ou gozo de influência sobre a tomada de qualquer decisão.

2. Para efeitos do presente Código considera-se que há condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a €150,00.
3. O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.
4. Todas as ofertas abrangidas pelo n.º 2 que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional devem ser aceites, sem prejuízo do dever de entrega e registo, conforme disposto no artigo seguinte.
5. Quando um colaborador da SRAP seja incumbido de entregar a terceiro uma oferta institucional deve evidenciar e salientar, claramente, a natureza institucional da mesma.
6. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, aos titulares de cargos políticos e altos cargos públicos aplica-se o disposto na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua redação atual.

Artigo 14.º

Dever de Entrega e Registo

1. As ofertas a que se refere o n.º 4 do artigo anterior devem ser entregues na Divisão de Serviços Partilhados da SRAPA, que delas mantém um registo de acesso público.
2. Compete ao serviço referido no número anterior, propor ao Secretário Regional o destino a dar às ofertas registadas devendo as mesmas, sempre que adequado, ser entregues a instituições que prossigam fins de carácter social.

CAPÍTULO IV

Incumprimento

Artigo 15.º

Incumprimento

1. A violação do dispostos no presente Código pode, sem prejuízo de eventuais consequências penais, contraordenacionais ou civis, e do regime sancionatório previsto nas Leis n.ºs 34/87, de 16 de julho e 52/2019, de 31 de julho, ambas na sua redação atual, e demais legislação aplicável no combate à corrupção, e nos casos em que se aplique, verificados que sejam os respetivos pressupostos legais,

dar origem a responsabilidade disciplinar, seguindo-se os trâmites processuais previstos na lei aplicável ao caso concreto.

2. A determinação e aplicação da sanção disciplinar observa o estabelecido na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 16.º

Sanções disciplinares

1. As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas pelas infrações que cometam, nos termos da lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, são as seguintes:
 - a) Repreensão escrita;
 - b) Multa;
 - c) Suspensão;
 - d) Despedimento disciplinar ou demissão.
2. Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.
3. As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador.

Artigo 17.º

Responsabilidade penal relativa a crimes de corrupção e infrações conexas

Aos crimes de corrupção e infrações conexas são aplicadas as sanções criminais previstas no Código Penal, na redação atual e transcritas no anexo III, do presente Código e do qual fazem parte integrante.

Artigo 18.º

Denúncia

1. Os colaboradores da SRAPA devem proceder de acordo com critérios de razoabilidade e prudência e, sempre que tomem conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas de situações de atos de corrupção e infrações conexas, de incumprimento normativo ou de atos de corrupção, para fins de denúncia das infrações previstas na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, devem fazer uso do

canal de denúncia interna disponível no sítio institucional desta Secretaria Regional.

2. A denúncia, quando pode igualmente ser feita à Polícia Judiciária, ao Ministério Público ou a qualquer outra autoridade judiciária ou policial, verbalmente ou por escrito e não está sujeita a qualquer formalidade especial.

Capítulo V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 19.º

Revisão

1. O presente Código pode ser modificado ou revisto, por despacho de Sua Excelência o Secretário Regional de Agricultura e Pescas, em qualquer altura, sempre que o quadro legal em que se insere o justifique, mantendo-se em vigor até ser substituído.
2. O presente Código pode ainda ser modificado ou revisto pela criação, na Região Autónoma da Madeira, de uma entidade para a prevenção da corrupção.
3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o presente Código de Conduta é revisto, nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da entidade que justifique a revisão.

Artigo 20.º

Dúvidas e Lacunas

Quaisquer lacunas e/ou dúvidas de interpretação são decididas por despacho de Sua Excelência o Secretário Regional de Agricultura e Pescas.

Artigo 21.º

Publicidade

O presente Código deve ser divulgado por todos os colaboradores da SRAP, através dos canais internos de comunicação (e-mail institucional) e publicitado no sítio institucional da SRAP.

Artigo 22.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicitação no sítio institucional da SRAP.

O presente Código foi aprovado por despacho de 22 de julho de 2026, da Secretária Regional de Agricultura e Pescas,

O SECRETÁRIO REGIONAL DE AGRICULTURA E PESCAS,



(Nuno Dinarte de Gouveia Maciel)

ANEXOS

Anexo I – Pedido de declaração de incompatibilidades

Anexo II – Declaração de inexistência de conflitos de interesse

Anexo III - Responsabilidade criminal associada a atos de corrupção e infrações conexas

Anexo I - Pedido de declaração de impedimento e escusa

(a que se refere o n.º 6 do art.º 12.º)

_____ (Nome do colaborador), a desempenhar funções
de _____ no (a) _____ no
_____ (indicar a unidade orgânica e serviço) da Secretaria
Regional de Agricultura e Pescas (SRAP), vem, pelo presente, solicitar que seja declarado
impedimento/ escusa para efeitos do desempenho das funções que me estão atribuídas na
minha atividade _____ relativamente ao
assunto/processo/candidatura _____
_____ por considerar que não estão totalmente reunidas as condições para a
salvaguarda de ausência de conflito de interesses pelos seguintes motivos: ¹

[Local], em _____ de _____ de _____

Assinatura _____

¹ O colaborador deve explicitar nesta declaração as razões concretas em que se revela a situação de conflito.

Anexo II – Declaração de inexistência de conflitos de interesse
(a que se refere o n.º 9 do art.º 12.º)

_____ (nome), com o
número de identificação (CC) _____, _____ (Carreira e
Categoria) a exercer funções na _____ (identificar
Unidade Orgânica) da Direção Regional de
_____, (riscar se não aplicável)
serviço/estrutura que integra a Secretaria Regional de Agricultura e Pescas (SRAP),
participando no processo _____, (identificação) na qualidade de
_____, declaro(a), sob compromisso de honra, e para os
devidos efeitos, não se encontrar, na presente data, em qualquer situação de conflito de
interesses, incompatibilidade, impedimento ou que determine o pedido de escusa,
relativamente ao processo acima melhor identificado e à(s) entidade(s) externa(s) nele
envolvida(s). Não existe, nesta data, e em relação a si, qualquer situação que ponha em
causa a imparcialidade da minha conduta ou possa causar dúvidas sobre a mesma. Mais
declaro(a) que se durante o processo tiver conhecimento da participação nele de
entidade(s) relativamente à(s) qual(is) possa existir um conflito de interesses, disso darei
imediatamente conhecimento ao órgão competente, seu superior hierárquico, para efeitos
de impedimento ou escusa de participação, nos termos do disposto nos artigos 69.º a 76.º
do Código do Procedimento Administrativo.

_____ (Local), _____ de _____ de _____ (Data)
_____ (Assinatura conforme CC)

Anexo III- RESPONSABILIDADE CRIMINAL ASSOCIADA A ATOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS (a que se refere o art.º 17.º)

O Regime Geral da Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, prevê que o Código de Conduta identifique as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas, vide n.º 2 do artigo 7.º.

Em conformidade com o Plano de Prevenção e Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas identificam-se, em seguida, as normas do Código Penal, na sua redação atual, que respeitam a atos de corrupção e infrações conexas que podem estar associadas a atos ou omissões praticadas por todos os que exercem funções nos serviços da Secretaria Regional de Agricultura, Pescas e Ambiente.

- **Artigo 205.º - Abuso de confiança**

1. Quem ilegítimamente se apropriar de coisa móvel ou animal que lhe tenha sido entregue por título não translativo da propriedade é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.
2. A tentativa é punível.
3. O procedimento criminal depende de queixa.
4. Se a coisa ou animal referida no n.º 1 forem:
 - a) De valor elevado, o agente é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias;
 - b) De valor consideravelmente elevado, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.
5. Se o agente tiver recebido a coisa ou o animal em depósito imposto por lei em razão de ofício, emprego ou profissão, ou na qualidade de tutor, curador ou depositário judicial, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.

- **Artigo 234.º - Apropriação ilegítima**

1. Quem, por força do cargo que desempenha, detiver a administração, gerência ou simples capacidade de dispor de bens do 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 257.º - Falsificação praticada por funcionário**

O funcionário que, no exercício das suas funções:

- a) Omitir em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar; ou
- b) Intercalar ato ou documento em protocolo, registo ou livro oficial, sem cumprir as formalidades legais,

com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.

- **Artigo 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 358.º - Usurpação de funções**

Quem:

- a) Sem para tal estar autorizado, exercer funções ou praticar atos próprios de funcionário, de comando militar ou de força de segurança pública, arrogando-se, expressa ou tacitamente, essa qualidade;
 - b) 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 as não preenche; ou
 - c) Continuar no exercício de funções públicas, depois de lhe ter sido oficialmente notificada demissão ou suspensão de funções,
- é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

- **Artigo 363.º - Suborno**

Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

- **Artigo 372.º - Recebimento ou oferta indevidos de vantagem**

1. O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar,

para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

2. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.
3. Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

• **Artigo 373.º - Corrupção passiva**

1. O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.
2. Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

• **Artigo 374.º - Corrupção ativa**

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 respetivo agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo.

2. Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor consideravelmente elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.
3. Para efeitos do disposto nos números anteriores, é correspondentemente aplicável o disposto nas alíneas a) e b) do artigo 202.º.
4. Sem prejuízo do disposto no artigo 11.º, quando o agente atue nos termos do artigo 12.º é punido com a pena aplicável ao crime respetivo 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 prometer a funcionário, a funcionário que seja titular de alto cargo público ou a titular de cargo político, ou a terceiro com o conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, é punido com pena de 2 a 8 anos se o fim for o indicado no n.º 1 artigo 373.º e com pena de 2 a 5 anos se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º
8. São considerados titulares de alto cargo público:
 - a) Gestores públicos e membros de órgão de administração de sociedade anónima de capitais públicos, que exerçam funções executivas;

- b) Titulares de órgão de gestão de empresa participada pelo Estado, quando designados por este;
 - c) Membros de órgãos de gestão das empresas que integram os setores empresarial regional ou local;
 - d) Membros de órgãos diretivos dos institutos públicos;
 - e) Membros do conselho de administração de entidade administrativa independente;
 - f) Titulares de cargos de direção superior do 1.º grau e do 2.º grau e equiparados, e dirigentes máximos dos serviços das câmaras municipais e dos serviços municipalizados, quando existam.
- **Artigo 374.º-B - Dispensa ou atenuação de pena**
 - 1. O agente é dispensado de pena sempre que tiver denunciado o crime antes da instauração de procedimento criminal e, nas situações previstas:
 - a) No n.º 1 do artigo 373.º, não tenha praticado o ato ou omissão contrários aos deveres do cargo para o qual solicitou ou aceitou a vantagem e restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;
 - b) No n.º 1 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 373.º, restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;
 - c) No n.º 1 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro antes da prática do ato ou da omissão contrários aos deveres do cargo;
 - d) No n.º 2 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro.
 - 2. O agente pode ser dispensado de pena sempre que, durante o inquérito ou a instrução, e verificando-se o disposto nas alíneas do n.º 1, conforme aplicável, tiver contribuído decisivamente para a descoberta da verdade.
 - 3. A dispensa de pena abrange os crimes que sejam efeito dos crimes previstos nos artigos 372.º a 374.º, ou que se tenham destinado a continuar ou a ocultar estes

crimes ou as vantagens provenientes dos mesmos, desde que o agente os tenha denunciado ou tenha contribuído decisivamente para a sua descoberta.

4. Ressalvam-se do disposto no número anterior os crimes praticados contra bens eminentemente pessoais.
5. A pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos.
6. A dispensa e a atenuação da pena não são excluídas nas situações de agravação previstas no artigo 374.º-A.

- **Artigo 375.º - Peculato**

1. O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
2. Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.
3. Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos no nº 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

- **Artigo 376.º - Peculato de uso**

1. O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
2. Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está

legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

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

1. O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.
2. O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 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 encarregado 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.

- **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 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.

- **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 respetivo serviço ou de queixa do ofendido.

