



Part of the Dukes Education family.  
Together we're extraordinary.



# Regime Geral de Prevenção Contra a Corrupção

Horizonte CJD

---

# Regime Geral de Prevenção Contra a Corrupção

## Índice

1 – ENQUADRAMENTO	2
2 – REGIME GERAL DE PREVENÇÃO CONTRA A COPRRUPÇÃO (RGPCC)	2
2.1. CRIMES E INFRAÇÕES CONEXAS	2
2.2. METODOLOGIA	4
2.3. ÁREAS DE RISCO PARA A PRÁTICA DE ATOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS	4
2.4. MATRIZ DE RISCOS E MEDIDAS PREVENTIVAS E CORRETIVAS	5
2.5. ÁREA DE ATIVIDADE – ADMINISTRAÇÃO E DIREÇÃO	6
2.6. ÁREA DE ATIVIDADE – OPERACIONAL (ENSINO)	6
2.7. ÁREA DE ATIVIDADE – SERVIÇOS E SUPORTE (SECRETARIA E TESOURARIA)	6
2.8. ACOMPANHAMENTO, AVALIAÇÃO E MONITORIZAÇÃO E REVISÃO DO RGPCC	8
2.9. RESPONSÁVEIS POR CADA AÇÃO DE PREVENÇÃO E O RESPONSÁVEL GERAL PELA EXECUÇÃO, CONTROLO E REVISÃO DO RGPCC	8
3. CÓDIGO DE CONDUTA, PLANO DE FORMAÇÃO E CANAL DE DENÚNCIAS	8
3.1. CÓDIGO DE CONDUTA	8
3.1.1. PRINCÍPIOS E VALORES	8
3.1.2. REGRAS	9
3.1.3. SANÇÕES	10
3.2. PLANO DE FORMAÇÃO	10
3.3. CANAL DE DENÚNCIAS	10
ANEXO 1 - QUADRO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES PARA O SETOR PRIVADO E CORRESPONDENTE QUADRO SANCIONATÓRIO	12
ANEXO 2 - MODELO DE DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES	20
ANEXO 3 – MINUTA DE DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES	22
ANEXO 4 - MINUTA DE COMUNICAÇÃO DE SITUAÇÃO ESPECIFICA DE NÃO CONFORMIDADE OU POTENCIAL FRAUDE	23

## 1 – ENQUADRAMENTO

O Colégio Júlio Dinis pauta a sua atividade por elevados padrões de responsabilidade e ética profissional, regendo-se pelos princípios da integridade, transparência, honestidade, lealdade, rigor e boa-fé. O Colégio adotou um programa de cumprimento normativo com vista a prevenir, detetar e sancionar atos de Corrupção e Infrações Conexas, levados a cabo contra ou através da instituição, o qual, em cumprimento do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro (“Regime Geral de Prevenção da Corrupção” ou “RGPC”).

O presente documento consubstancia: (i) o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, identificando as principais áreas de risco de corrupção e infrações conexas relacionadas com a atividade deste estabelecimento de ensino, e estabelece mecanismos de controlo para mitigar os riscos, (ii) o código de conduta (CC), (iii) o plano de formação (PF) e (iv) o canal de denúncias (CD).

Nos termos do disposto no n.º 5 do art. 10.º do RGPC, o presente documento foi dado a conhecer a todos os trabalhadores do estabelecimento de ensino no momento da contratação e está disponível para consulta nos Recursos Humanos. Em caso de alterações estas serão comunicadas a todos os trabalhadores no prazo de 10 dias.

## 2 – REGIME GERAL DE PREVENÇÃO CONTRA A COPRRUPÇÃO (RGPC)

### 2.1. CRIMES E INFRAÇÕES CONEXAS

Entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, no Código de Justiça Militar, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro, na Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto, na sua redação atual, na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, na sua redação atual, e no Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, na sua redação atual (artigo 3.º do Regime geral da prevenção da corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro).

- **Corrupção passiva** (art. 373.º do Código Penal) - 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 a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.

- **Corrupção ativa** (art. 374.º do Código Penal) - 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 da prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.
- **Corrupção passiva no sector privado** (art. 8.º do Regime de Responsabilidade Penal por Crimes de Corrupção Cometidos no Comércio Internacional e na Atividade Privada) - Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.
- **Corrupção ativa no sector privado** (art. 9.º do Regime de Responsabilidade Penal por Crimes de Corrupção Cometidos no Comércio Internacional e na Atividade Privada) - Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a trabalhador do sector privado, ou a terceiro com conhecimento daquela vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado.
- **Branqueamento** (art. 368.º-A do Código Penal) - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal; quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos; quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.
- **Tráfico de influência** (art. 335.º do Código Penal) - 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.
- **Suborno** (art. 363.º do Código Penal) - Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a prestar falso depoimento ou declaração em processo judicial, ou a prestar falso testemunho, perícia, interpretação ou tradução, sem que estes venham a ser cometidos.
- **Recebimento ou oferta indevidos de vantagem** (art. 372.º do Código Penal) - Quem, 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; 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.

## 2.2. METODOLOGIA

Tendo presentes os objetivos e âmbito de aplicação deste RGPC, é importante analisar o grau de risco e a probabilidade de ocorrência de atos de corrupção ou infrações conexas, com o objetivo de prevenir e mitigar tais ocorrências. A construção do presente RGPC seguiu os seguintes passos:

- Identificação dos riscos;
- Avaliação dos riscos;
- Identificação dos mecanismos de controlo para a mitigação dos riscos;
- Identificação dos responsáveis pela monitorização dos controlos;
- Definição do plano de avaliação do RGPC.

Nos termos dispostos no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, a identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que possam expor o estabelecimento de ensino a atos de corrupção e infrações conexas foi feita considerando:

1. As áreas de risco da atividade do estabelecimento de ensino para a prática de atos de corrupção e infrações conexas;
2. Uma matriz de riscos com a probabilidade de ocorrência e o impacto previsível de cada situação;
3. Medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados (nas situações de risco elevado ou máximo, medidas de prevenção mais exaustivas);
4. Acompanhamento, avaliação e monitorização e revisão do RGPC;
5. A designação dos responsáveis por cada ação de prevenção e o responsável geral pela execução, controlo e revisão do RGPC.

## 2.3. ÁREAS DE RISCO PARA A PRÁTICA DE ATOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Nos termos dispostos no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, foram analisadas as áreas de (i) administração e direção, (ii) operacional e (iii) de suporte.

**Riscos identificados para as áreas de administração e direção:**

- Influenciar indevidamente a admissão de novos alunos;
- Favorecimento em processos de contratação de colaboradores;
- Favorecimento em processos de contratação de Fornecedores de bens e serviços;
- Favorecimento em processos de avaliação de desempenho de colaboradores.

#### **Riscos identificados para a área operacional (ensino)**

- Favorecimento indevido de alunos;
- Influenciar indevidamente a avaliação.

#### **Riscos identificados para a área de suporte (secretaria e tesouraria)**

- Pagamentos indevidos e/ou de facilitação;
- Faturar serviços fictícios;
- Favorecimento em processos de contratação de Fornecedores de bens e serviços;
- Não faturar serviços prestados aos alunos;
- Favorecimento na emissão de declarações/ certificados/ certidões;
- Favorecimento no processo salarial;
- Influenciar indevidamente os tempos de serviço dos docentes.

## **2.4. MATRIZ DE RISCOS E MEDIDAS PREVENTIVAS E CORRETIVAS**

Após a identificação do risco, o mesmo foi avaliado quanto à sua probabilidade de ocorrência e ao impacto em caso de materialização.

Esta avaliação foi feita com a seguinte escala:

- Probabilidade de ocorrência – Reduzida, Média, Provável
- Impacto em caso de materialização – Insignificante, Médio, Relevante
- Classificação do risco (resultante da probabilidade e impacto) – Baixo, Médio, Elevado

Atendendo à classificação do risco, são definidas medidas preventivas e de avaliação da sua implementação. Estas medidas visam quer a redução da probabilidade da ocorrência do risco, quer o grau do seu impacto.

As Matrizes de Riscos e Medidas Preventivas e Corretivas apresentadas infra apresentam os riscos das diferentes áreas de atividade do estabelecimento de ensino, sua classificação, medidas de prevenção e corretivas, avaliação da aplicação (não iniciado, em curso, implementado) e respetivos responsáveis.

## 2.5. ÁREA DE ATIVIDADE – ADMINISTRAÇÃO E DIREÇÃO

Processo	Risco	Probabilidade	Impacto	Classificação do risco	Medidas preventivas e corretivas	Aplicação das medidas	Responsável pela aplicação das medidas
Admissão de alunos	Recebimento de vantagem indevida para garantir vaga	Reduzida	Médio	Baixo	Aplicação de um sistema claro de seriação de candidatos e tomada de decisão coletiva	Implementado	Representante da entidade titular
Recrutamento e seleção	Recebimento de vantagem indevida para garantir a contratação	Reduzida	Médio	Baixo	Aplicação de sistema de seleção/ admissão c/ vários intervenientes no processo.	Implementado	Representante da entidade titular
Aquisição de bens e serviços	Recebimento de vantagem indevida para garantir a contratação de Fornecedores de bens	Reduzida	Médio	Baixo	Análise de propostas enviadas por possíveis fornecedores de bens pelos serviços administrativos e com autorização da Direção	Implementado	Direção pedagógica
Avaliação de desempenho dos colaboradores	Recebimento de vantagem indevida para garantir uma boa avaliação	Reduzida	Médio	Baixo	Avaliação feita pelos coordenadores de ciclo de ensino e pela Direção pedagógica	Implementado	Entidade titular

## 2.6. ÁREA DE ATIVIDADE – OPERACIONAL (ENSINO)

Processo	Risco	Probabilidade	Impacto	Classificação do risco	Medidas preventivas e corretivas	Aplicação das medidas	Responsável pela aplicação das medidas
Avaliação de alunos	Recebimento de vantagem indevida para obter nota	Reduzida	Relevante	Baixo	Rigor na atribuição de notas nos conselhos de turma e na redação das atas	Implementado	Direção pedagógica e DTs
Avaliação de alunos	Influenciar indevidamente a avaliação dos testes	Reduzida	Médio	Baixo	Rigor na atribuição das notas dos testes segundo os critérios de avaliação estipulados	Implementado	Docentes

## 2.7. ÁREA DE ATIVIDADE – SERVIÇOS E SUPORTE (SECRETARIA E TESOURARIA)

Processo	Risco	Probabilidade	Impacto	Classificação do risco	Medidas preventivas e corretivas	Aplicação das medidas	Responsável pela aplicação das medidas
Aquisição de bens de consumo e serviços	Recebimento de vantagem indevida para favorecer fornecedor	Reduzida	Relevante	Médio	Pedido de orçamentos e decisão de compra distinta da orçamentação	Implementado	Administração
Processo de pagamento	Pagamento indevido de despesas, desvio de dinheiro	Reduzida	Relevante	Médio	Rigor no processo de pagamento com vários intervenientes no processo	Implementado	Administração

Faturação	Recebimento de vantagem indevida	Reduzida	Relevante	Médio	Rigor no programa de faturação com vários intervenientes no processo	Implementado	Administração
Admissão de alunos	Recebimento de vantagem indevida para garantir prioridade na vaga	Reduzida	Médio	Baixo	Criação de um sistema claro de seriação de candidatos e de um processo de seleção de alunos com vários intervenientes	Implementado	Direção Pedagógica
Emissão de declarações/certificados/certidões	Recebimento de vantagem no favorecimento de uma declaração indevida	Reduzida	Baixo	Médio	Rigor no processo de emissão de declarações, certificados e certidões com vários intervenientes no processo	Implementado	Administração
Processamento salarial	Pagamentos indevidos, corrupção ativa ou abuso de poder	Reduzida	Baixo	Médio	Rigor no processamento de salários com vários intervenientes no processo	Implementado	Administração
Registos biográficos dos docentes	Recebimento de vantagem indevida para atribuir anos de serviço a um professor	Reduzida	Baixo	Baixo	Rigor no processo de contagem de tempo de serviço e da emissão da respetiva declaração	Implementado	Direção Pedagógica
Processamento salarial	Pagamentos indevidos, corrupção ativa ou abuso de poder	Reduzida	Baixo	Médio	Rigor no processamento de salários com vários intervenientes no processo	Implementado	Administração

## 2.8. ACOMPANHAMENTO, AVALIAÇÃO E MONITORIZAÇÃO E REVISÃO DO RGPCC

Nos termos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 4 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, a avaliação da execução do RGPCC é feita do seguinte modo:

- Elaboração, no mês de junho do ano seguinte a que respeita a execução, do relatório de avaliação anual, o qual contem a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação.

O RGPCC é revisto a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração na estrutura orgânica do estabelecimento de ensino que justifique a sua revisão.

## 2.9. RESPONSÁVEIS POR CADA AÇÃO DE PREVENÇÃO E O RESPONSÁVEL GERAL PELA EXECUÇÃO, CONTROLO E REVISÃO DO RGPCC

Os responsáveis pelas ações de prevenção e correção são os identificados nas Matrizes de Riscos e Medidas Preventivas e Corretivas.

O responsável geral pela execução, controlo e revisão do RGPCC é o representante da Entidade Titular.

## 3. CÓDIGO DE CONDUTA, PLANO DE FORMAÇÃO E CANAL DE DENÚNCIAS

### 3.1. CÓDIGO DE CONDUTA

Os princípios, valores e regras que regem a 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 são descritas de seguida e são de cumprimento obrigatório por toda a comunidade educativa.

#### 3.1.1. PRINCÍPIOS E VALORES

A ação deste estabelecimento de ensino radica no superior interesse da criança, na unicidade do indivíduo e na responsabilidade coletiva.

Por isso, toda a ação dos membros desta comunidade educativa deve ser baseada nos valores da verdade, justiça, respeito, solidariedade, transparência, imparcialidade, comprometimento e responsabilidade.

### 3.1.2. REGRAS

A ação de cada trabalhador rege-se pelo regulamento interno do estabelecimento de ensino, pelas regras e códigos profissionais aplicáveis e pelas instruções dadas pelos líderes de topo e intermédios.

Em relação à matéria objeto do RGPCC, são de destacar as seguintes regras de conduta:

- Respeitar e cumprir as normas de conduta do estabelecimento de ensino;
- Apresentar queixa sobre comportamentos que possam consubstanciar corrupção ou infrações conexas, através do canal de denúncias ou junto da entidade competente;
- Agir e relacionar-se com a administração pública de acordo com as regras da boa-fé e em colaboração, para satisfazer de forma eficiente e eficaz as necessidades internas e/ou externas;
- Prestar, com a cortesia e diligência devidas, a colaboração às entidades da Administração Pública sempre que a solicitem;
- Contribuir com uma atitude proactiva para um tratamento célere e eficaz das solicitações;
- Respeitar as disposições legais relativas à proteção dos dados pessoais;
- Observar as regras e princípios em matéria de contratação pública constantes do Código dos Contratos Públicos e demais legislação sempre que aplicável;
- Não aceitar qualquer presente ou outro benefício de encarregados de educação, alunos ou fornecedores fora de situações de trato social habitual;
- Honrar os compromissos contratuais, exigindo-se o integral cumprimento dos contratos;
- Assegurar a independência dos interesses do estabelecimento de ensino, seus alunos e famílias em relação aos interesses pessoais, de familiares ou amigos;
- Utilizar, adequada, racional e eficientemente, todo o material e equipamento do estabelecimento de ensino no cumprimento da sua missão e objetivos, rejeitando a utilização abusiva, para proveito pessoal ou de terceiros estranhos à comunidade educativa;
- Participar em ações de formação preventivas sobre fraude, corrupção e infrações conexas, para conseguir identificar indícios de comportamentos relacionados;
- Combater ativamente a fraude, a corrupção, o branqueamento de capitais, o tráfico de influências, a apropriação ilegítima de bens, a administração danosa, o peculato, a participação económica em negócio, o abuso de poder, a obtenção ou a utilização ilícita de informação privilegiada no exercício de funções no estabelecimento de ensino;
- Não apresentar declarações ou documentos falsos, desviar fundos, fazer pagamentos indevidos, oferecer presentes indevidos ou solicitar favores;
- Prestar toda colaboração solicitada no âmbito de inquéritos e averiguações, para esclarecimento sobre suspeitas ou factos comunicados;

- Informar o superior hierárquico ou, em função do caso e da natureza, outras entidades competentes, sempre que surjam suspeitas fundadas sobre o uso de informação privilegiada, fraude, infrações ou corrupção em geral, por qualquer interveniente em atividades do estabelecimento de ensino;
- Prestar toda a colaboração a todas as entidades policiais e judiciais, facultando as informações e elementos que forem solicitados, no domínio das suas atribuições e competências.

### 3.1.3. SANÇÕES

Em caso de incumprimento deste código de conduta, são aplicáveis as sanções disciplinares previstas no artigo 328.º do Código do Trabalho que, em função da gravidade e grau de culpa do trabalhador, poderão ir da repreensão ao despedimento com justa causa. Adicionalmente, e em caso de o ato em causa possa configurar a prática de um crime de corrupção ou uma infração conexa, será dado conhecimento às competentes autoridades judiciais, podendo ser aplicadas as sanções criminais previstas nos artigos da lei referidos supra a propósito da definição do crime de corrupção e infrações conexas. No anexo 1 encontra-se o quadro geral de infrações disciplinares para o setor privado e correspondente quadro sancionatório.

### 3.2. PLANO DE FORMAÇÃO

Todos os trabalhadores do estabelecimento de ensino terão formação no RGPC e, em geral, sobre a importância da prevenção a corrupção e infrações conexas. A formação para a integridade e ética organizacional passa a integrar o programa de formação inicial de acolhimento a novos colaboradores e será disponibilizada para todos os trabalhadores bianualmente (Interrupção letiva da Páscoa e início do mês de setembro, antes do início das atividades letivas).

### 3.3. CANAL DE DENÚNCIAS

O Colégio Júlio Dinis, com sede na Rua Porto Feliz, s/n, 4350-016 Porto, informa a sua política de privacidade relativa ao tratamento dos dados pessoais no âmbito do canal de comunicações implementado para a realização das denúncias. O tratamento dos dados pessoais e a sua segurança estão em conformidade com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016), bem como, com a respetiva Lei de Execução Nacional (Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto), o Decreto-lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro e a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro. Os seus dados são recolhidos a tratados no

âmbito do canal de denúncias implementado através do endereço de e-mail criado exclusivamente para o efeito: [denuncias@cj.d.pt](mailto:denuncias@cj.d.pt) .

**ANEXO 1 - QUADRO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES PARA O SETOR PRIVADO E CORRESPONDENTE QUADRO SANCIONATÓRIO****QUADRO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES NO SETOR PRIVADO**

**Violação dos deveres previstos no artigo 128.º do Código de Trabalho (lei n.º 7/2009, na redação em vigor)**

**Artigo 128.º****Deveres do trabalhador**

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

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

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

## QUADRO DE SANÇÕES DISCIPLINARES LEGALMENTE PREVISTAS PARA A VIOLAÇÃO DOS DEVERES

### Artigo 328.º

#### Sanções disciplinares

- 1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:
  - a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Sanção pecuniária;
  - d) Perda de dias de férias;
  - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
  - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.
- 2 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.
- 3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:
  - a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
  - b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
  - c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.
- 4 - Sempre que o justificarem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- 5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.
- 6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 3 ou 4.

## QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DE CORRUPÇÃO Previstos no artigo 3.º do Decreto-lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro

Definição legal e quadro punitivo relativo aos crimes de corrupção e infrações conexas previstas no Decreto-Lei n.º 48/1995, de 15 de março, que aprova o Código Penal, na redação vigente, nomeadamente as abaixo transcritas:

**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 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.º 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 n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

### **Artigo 376.º**

#### **Peculato de uso**

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

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

### **Artigo 377.º**

#### **Participação económica em negócio**

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

**ANEXO 2 - MODELO DE DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES****Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses**

Nome do Colaborador: \_\_\_\_\_

Cargo/Função e Categoria: \_\_\_\_\_

Eu, \_\_\_\_\_, a desempenhar funções no Colégio Júlio Dinis, declaro, sob compromisso de honra, que não me encontro em qualquer situação de conflito de interesses relativamente ao processo/ação/investimento/contrato \_\_\_\_\_ e à(s) entidade(s) nele(a) envolvidos(as), que coloque em causa a isenção, imparcialidade, independência e justiça da sua conduta, ou que possa causar dúvidas sobre a sua conduta.

Nesse âmbito, sem prejuízo de outras situações legalmente previstas, declaro que não me encontro, designadamente, numa das situações a seguir indicadas:

- i. Ter exercido a qualquer título, funções na(s) entidade(s) envolvida(s) nos últimos três anos;
- ii. Ter prestado à(s) entidade(s) envolvidas, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços que possam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos/serviços/pessoas colocados sob sua direta influência<sup>1</sup> no âmbito do processo/ação/investimento/contrato;
- iii. Ter participado em processo de decisão da(s) entidade(s) envolvida(s), ou prestado aconselhamento, que tenham repercussão no processo/ação/investimento/contrato, ou na matéria abordada no seu âmbito;
- iv. Ter intervindo em ato abrangido no processo/ação/investimento/contrato, pessoalmente, através de mandatário ou como mandatário;
- v. Ter pessoa familiar<sup>2</sup> ou pessoa próxima<sup>3</sup> a exercer funções, ou que tenha exercido funções durante o período objeto do processo/ação/investimento/contrato, nos corpos gerentes ou na gestão financeira da(s) entidade(s) envolvida(s) ou ainda noutra posição que possa ser relevante para o processo/ação/investimento/contrato;
- vi. Ter pessoa familiar ou pessoa próxima que interveio em ato abrangido no processo/ação/investimento/contrato;
- vii. Ter interesse pessoal, financeiro<sup>4</sup>, partidário ou religioso ou outro relacionado com o processo/ação/investimento/contrato, seja esse interesse seu, de pessoa de quem seja representante ou gestor de negócios, ou de pessoa familiar ou de pessoa próxima;

- viii. Ter envolvimento ou ter pessoa familiar ou pessoa próxima envolvida em convite de emprego ou processo de recrutamento para a(s) entidade(s) envolvida(s);
- ix. Ter o responsável da(s) entidade(s) envolvida(s) feito participação disciplinar ou intentado ação judicial contra si ou contra seu familiar ou pessoa próxima;
- x. Ter ele próprio ou o seu conjugue ou equiparado, parente ou afim em linha reta<sup>5</sup>, crédito ou débito litigiosos com a(s) entidade(s) envolvidas ou com responsável pela mesma;
- xi. Haver intimidade ou inimizade entre si ou seu conjugue ou equiparado e o responsável da(s) entidade(s) envolvida(s), que o impeça de intervir no processo/ação/investimento /contrato de forma isenta, imparcial, independente e justa.

O(a) signatário(a) mais declara assumir, sob compromisso de honra, que, no caso de ocorrência superveniente de conflito de interesses, ou de essa ocorrência vir a ser do seu conhecimento, informará de imediato o seu superior hierárquico desse facto, antes de tomadas decisões, ou praticados atos ou celebrados contratos.

É aplicável à conduta do(a) colaborador(a) signatário(a), com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 69.º a 76.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual.

Porto, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Assinatura)

<sup>1</sup> Consideram-se colocados sob direta influência do trabalhador, os órgãos ou serviços que: a) Estejam sujeitos ao seu poder de direção, superintendência ou tutela; b) Exerçam poderes por ele delegados ou subdelegados; c) Tenham sido por ele instituídos, ou relativamente a cujo titular tenha intervindo como representante do empregador público, para o fim específico de intervir nos procedimentos em causa; d) Sejam integrados, no todo ou em parte, por trabalhadores por ele designados; e) Cujo titular ou 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; f) Com elecolaborem, em situação de paridade hierárquica, no âmbito do mesmo órgão ou serviço.

<sup>2</sup> Considera-se familiar o conjugue não separado de pessoa e bens ou pessoa que com ele viva em união de facto, parente ou afim em linha reta ou até ao 3.º grau da linha colateral.

<sup>3</sup> Considera-se pessoa próxima qualquer tutelado ou maior acompanhado por si, pessoa de quem seja representante, gestor de negócios ou mandatário, bem como pessoa ligada ao declarante por laços suficientemente fortes em termos de poder interferir no seu juízo profissional.

<sup>4</sup> Incluindo, designadamente, quando detenha uma participação em capital da(s) entidade(s), direta ou indiretamente, por si mesmo ou conjuntamente com familiar ou pessoa próxima.

<sup>5</sup> Consideram-se o seu cônjuge não separado de pessoa e bens ou pessoa que com ele viva em união de facto, e ascendentes e descendentes em qualquer grau, colaterais até ao segundo grau.

**ANEXO 3 – MINUTA DE DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES****Declaração de Conflito de Interesses**

Eu, \_\_\_\_\_, a exercer funções \_\_\_\_\_, declaro para os devidos efeitos que, tendo em conta a situação que no meu entender configura um eventual conflito de interesses inibidor da sua participação no procedimento em causa, considera que o seu envolvimento direto, atentas as funções que lhe estão atribuídas, no processo/procedimento, se encontra condicionado(a) por eventual conflito de interesses, pelo que, tendo em conta o Código de Ética, bem como nas demais disposições legais e regulamentares, não poderá participar no referido processo/procedimento.

Porto, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Assinatura)

## ANEXO 4 - MINUTA DE COMUNICAÇÃO DE SITUAÇÃO ESPECÍFICA DE NÃO CONFORMIDADE OU POTENCIAL FRAUDE

### Comunicação de situação específica de não conformidade e/ou potencial fraude

Eu, \_\_\_\_\_, a desempenhar funções no Colégio Júlio Dinis, informo, nos termos previstos no Código de Conduta, ter identificado as seguintes situações de não conformidade e/ou de potencial fraude:

<b>Identificação de situação de não conformidade</b>
<b>Identificação de situação de potencial fraude</b>

Porto, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Assinatura)



**Colégio Júlio Dinis**  
INTERNATIONAL SCHOOL

---

**TOGETHER WE'RE  
EXTRAORDINARY**

---



**[www.cjd.pt](http://www.cjd.pt)**

Rua do Porto Feliz | 4350-016 Porto | Portugal

 +351 220 109 083

 @colegiojuliodinis

 /CJDinis