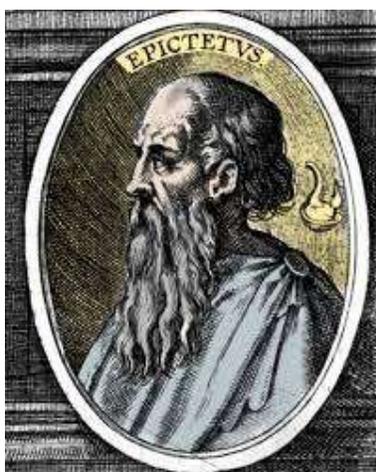


PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA





Índice

1. Preâmbulo

Escola

O presente CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA, constitui o sistema ordenado de princípios e regras de conduta dos dirigentes e trabalhadores da EPAQL, a fim de uniformizar o seu comportamento, de forma a refletir uma conduta de serviço público responsável, que assegure a prevalência do interesse público em detrimento de quaisquer outros interesses particulares ou de grupo.

Como tal, e em conformidade com o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, determina que todas as entidades abrangidas, do setor público e privado, devem dispor dos seguintes instrumentos de prevenção da corrupção:

- Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR);
- Código de ética e conduta;
- Canais de denúncia;
- Plano de formação e comunicação.

2. Objeto

O presente CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA estabelece um conjunto de normas de ética e de comportamento profissional, constituindo um Código a observar não só pelos trabalhadores e dirigentes da EPAQL, como também por todos aqueles que com ela colaboram, quer no exercício das suas funções, quer nas relações entre si e com terceiros.

3. Âmbito

O presente CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA aplica-se a todos os trabalhadores da EPAQL, independentemente do tipo de vínculo jurídico da sua afetação profissional à instituição, da sua posição na estrutura hierárquica ou da área de missão ou de suporte em que desenvolvam as suas atividades. Todos os trabalhadores são chamados a observar os princípios e normas nele constantes, no âmbito do exercício das suas funções profissionais. É imperativo que todos os trabalhadores se identifiquem com este Código e se comprometam a observá-lo rigorosamente, guiando as suas ações por comportamentos éticos. Devem



estar cientes do impacto que as suas decisões, formas de atuação e comportamentos, quer por ação quer por omissão, possam ter na relação profissional que estabelecem entre si e com terceiros. O disposto no presente Código deve ser interpretado de harmonia com as normas legais vigentes em matéria de direitos, deveres e responsabilidades que incidam sobre o pessoal docente e não docente.

4. Objetivos

O presente Código visa, no essencial:

- Assegurar uma gestão responsável e transparente;
- Responsabilizar cada dirigente e trabalhador pela gestão pública e compromisso com a EPAQL;
- Contribuir para o bom desempenho de funções públicas e para o aperfeiçoamento da EPAQL, em harmonia com a sua missão, visão e valores;

. O presente Código de Ética e Conduta tem por objetivo contribuir para o correto e digno desempenho de funções por parte de todos o pessoal docente e não docente da EPAQL, tanto nas relações que estabeleçam entre si como nas que em nome ou em representação desta Escola são estabelecidas com outros organismos, públicos ou privados, ou com os cidadãos em geral.

5. Princípios e deveres

De acordo com a Carta Ética da Administração Pública, os trabalhadores e dirigentes da EPAQL, no exercício das suas funções, devem orientar a sua conduta de acordo com os princípios éticos que promovam a partilha de conhecimento, experiências e boas práticas, compromisso com a cultura da organização, prestação de contas e autonomia responsável. Em especial, deverão ser observados, na EPAQL, os seguintes princípios:

a. Princípio do Serviço Público

Os trabalhadores da EPAQL devem atuar com subordinação ao interesse público, demonstrando elevada competência técnica no cumprimento dos normativos e orientações vigentes. Devem disponibilizar informações de forma verdadeira, concisa e oportuna, e mostrar iniciativa e diligência na resolução de problemas. Dessa

forma, promovem a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços prestados, garantindo o cumprimento integral dos princípios de boa administração aos quais estão sujeitos.

b. Princípio da Legalidade

Os trabalhadores da EPAQL devem agir dentro dos poderes que lhes foram concedidos e em conformidade com os objetivos para os quais foram designados, respeitando os princípios constitucionais, a legislação e o direito, e seguindo as instruções legítimas dos superiores hierárquicos.

c. Princípio da Justiça e Imparcialidade

No exercício de suas funções profissionais, os trabalhadores da EPAQL devem agir com justiça, imparcialidade e isenção, evitando práticas ou decisões arbitrárias, bem como comportamentos que possam resultar em benefícios ou prejuízos ilegítimos.

d. Princípio da Igualdade

Os trabalhadores da EPAQL estão proibidos de praticar qualquer forma de discriminação, especialmente com base em características como raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, situação económica, condição social, convicções religiosas ou ideias filosóficas. Devem demonstrar sensibilidade e respeito mútuo, abstendo-se de comportamentos ofensivos, e devem respeitar rigorosamente o direito à reserva da intimidade da vida privada.

e. Princípio da Proporcionalidade

Os trabalhadores da EPAQL devem agir de forma que a sua conduta seja apropriada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver em sua interação com terceiros.

f. Princípio da Colaboração e da Boa-Fé

Os trabalhadores da EPAQL devem agir com zelo e espírito de cooperação e responsabilidade adequados, informando e esclarecendo de maneira respeitosa, clara e acessível os envolvidos, incentivando iniciativas e sugestões e mantendo os valores de transparência e abertura em suas interações pessoais,

independentemente da posição hierárquica ocupada. Isso é essencial para alcançar os objetivos do programa de forma adequada.

g. Princípio da Informação e Qualidade

Os trabalhadores da EPAQL devem manter um sentido de precisão, transparência e cortesia na prestação de informações e/ou esclarecimentos a terceiros, os quais, desde que observadas as normas legais em matéria de acesso à informação e proteção de dados, devem ser fornecidos prontamente e dentro do prazo adequado, evitando a prática de atos que possam dificultar o seu processamento. Os trabalhadores da EPAQL, em sua relação com terceiros, devem solicitar apenas a informação essencial para o desempenho adequado de suas funções.

h. Princípio da Lealdade

O conceito de lealdade para os trabalhadores da EPAQL implica não apenas a execução adequada das tarefas atribuídas pelos seus superiores hierárquicos, mas também o cumprimento das instruções destes últimos, bem como o respeito pelos canais hierárquicos apropriados e previamente estabelecidos.

Devem também assegurar a transparência e a capacidade de diálogo, consideradas apropriadas no tratamento diário com superiores hierárquicos e colegas.

Os trabalhadores da EPAQL devem compartilhar toda a informação ou conhecimento necessários para o desenvolvimento das atividades ou participação em tarefas.

A omissão de informações relevantes aos superiores hierárquicos e colegas que possam afetar o normal progresso do trabalho, especialmente com o objetivo de obter vantagens pessoais, bem como a prestação de informações falsas, imprecisas ou desnecessárias e a recusa em colaborar com os colegas, é considerada um comportamento inadequado.

i. Princípio da Integridade

Os trabalhadores da EPAQL devem agir em todas as circunstâncias de acordo com critérios fundamentados numa conduta honesta e diligente, assegurando a veracidade, e devem evitar práticas que possam levantar dúvidas quanto à observância dos princípios éticos que regem o seu comportamento.

Devem estar especialmente atentos a favores, convites, gestos de hospitalidade e situações de proximidade que possam dar origem a vantagens indevidas ou constituir formas disfarçadas de corrupção.

É proibido aos trabalhadores da EPAQL aceitar, para si próprios ou em nome de outrem, presentes ou outras gratificações que possam influenciar, tenham como objetivo influenciar ou ser interpretadas como uma tentativa de influenciar o seu trabalho.

Devem considerar imediatamente se a aceitação do presente ou da oferta poderá comprometer a sua imparcialidade ou prejudicar a confiança depositada na EPAQL, e em caso de dúvida, devem consultar o seu superior hierárquico.

j. Princípio da Competência e Responsabilidade

Os trabalhadores da EPAQL devem sempre desempenhar as suas responsabilidades e cumprir os seus deveres com zelo, imparcialidade, rigor, eficiência e transparência. Devem estar cientes da importância das suas obrigações, considerar as expectativas de terceiros em relação à sua conduta dentro dos padrões geralmente aceites pela sociedade e agir de maneira a manter e fortalecer a confiança das entidades, tanto públicas quanto privadas, e dos cidadãos na Direção-Geral de Educação.

6. Princípios específicos

No contexto em questão, é um dos objetivos da EPAQL definir o padrão de conduta esperado dos trabalhadores da EPAQL nas relações entre si e com terceiros, enfatizando determinadas normas de conduta que devem reger os seus comportamentos e atitudes.

a. Relações com fornecedores e prestadores de serviços.

Devem ser respeitadas as regras e princípios em matéria de contratação pública estabelecidas no Código dos Contratos Públicos (CCP - aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual), bem como a demais legislação aplicável. A EPAQL compromete-se a cumprir integralmente os seus compromissos contratuais, exigindo igualmente dos cocontratantes o correto e integral cumprimento das obrigações decorrentes das respetivas relações jurídicas contratuais.

b. Profissionalismo e eficiência.

Os trabalhadores e dirigentes da EPAQL devem fazer uso racional das capacidades, do tempo e dos meios organizacionais e pessoais para alcançarem os objetivos definidos e devem realizar as suas funções ao abrigo de princípios de ética organizacional, em estrito respeito pelos valores da pessoa e dignidade humana, da cidadania e da inclusão.

c. Proteção de dados pessoais.

Os trabalhadores e dirigentes da EPAQL que tomem conhecimento ou acedam a dados pessoais relativos a pessoas singulares ficam obrigados a respeitar as disposições legais relativas à proteção de tais dados, não os podendo utilizar senão para os efeitos legalmente previstos ou inerentes às funções que desempenham.

d. Gestão e divulgação da informação

Os trabalhadores e dirigentes da EPAQL só podem utilizar a informação que produzam ou aquela que chegue ao seu conhecimento no exercício das respetivas funções para os fins decorrentes do exercício das competências da EPAQL, não podendo utilizá-la em proveito próprio ou de terceiros com os quais se relacionem.

A criação, pertença, integração, participação ou colaboração, por trabalhadores e dirigentes, de ou em Redes Sociais, Foros ou Blogs na Internet e as opiniões ou quaisquer manifestações que

expressem nos mesmos, serão sempre realizados de modo que seja claro o carácter estritamente pessoal da intervenção.

Os trabalhadores e dirigentes da EPAQL estão sujeitos a um dever de confidencialidade e de sigilo no exercício das suas funções, sem prejuízo das situações em que existe dever de divulgação.

Os trabalhadores e dirigentes da EPAQL, no exercício das suas funções, devem observar os princípios relativos ao tratamento de dados pessoais constantes do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) e demais legislação aplicável.

Os trabalhadores e dirigentes devem ainda garantir a comunicação, registo e partilha de informação, tanto na sua unidade orgânica ou equipa, como na relação estabelecida com as demais unidades orgânicas e equipas da EPAQL, de forma a facilitar a gestão e a preservação do conhecimento adquirido ou criado em decorrência da sua atividade.

e. Mudança e inovação

Os trabalhadores e dirigentes da EPAQL devem desenvolver a sua capacidade de adaptação à modernização do processo de trabalho e às novas ferramentas de gestão e devem frequentar as ações de formação que lhes forem propostas com vista à aprendizagem e valorização contínua, otimizando assim as suas competências, tendo em vista a melhoria do desempenho profissional, a desburocratização e a prestação de melhores serviços, no âmbito das opções estratégicas definidas.

f. Utilização responsável dos recursos e equipamentos

Os trabalhadores e dirigentes da EPAQL, na medida das suas responsabilidades, devem assegurar a proteção, conservação e racionalização dos recursos materiais, tecnológicos e financeiros, bem como a sua utilização de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos, não os utilizando, direta ou indiretamente, em seu proveito pessoal ou de terceiros.

Os trabalhadores e dirigentes deverão cumprir estritamente todas as normas que se encontrem estabelecidas com relação ao uso

das tecnologias da informação e comunicação e dos meios disponíveis para o efeito, incluindo as respeitantes ao recebimento e devolução dos equipamentos.

Os trabalhadores e dirigentes deverão promover uma gestão de meios, de forma a minimizar o impacto ambiental da sua atividade.

g. Ofertas, gratificações, benefícios e vantagens

Os trabalhadores e dirigentes da EPAQL não podem solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer ofertas, gratificações, benefícios ou vantagens, de forma a não comprometer a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

Entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens, convites ou benefícios similares, exceto se em representação oficial, de valor estimado igual ou superior a 150€, sendo o valor das ofertas contabilizado no cômputo de todas as ofertas ou benefícios de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.

As ofertas acima do valor previsto, mas que possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, podem ser aceites, sem prejuízo do dever de apresentação e registo.

Estas ofertas são obrigatoriamente apresentadas à Direção da EPAQL, que delas mantém um registo de acesso público e decide pelo seu destino.

Sempre que a possibilidade de aceitação de uma oferta ou benefício suscite dúvida, quer pelo valor, quer em função do sentido da oferta ou do benefício, os dirigentes e trabalhadores devem ou rejeitá-la cordialmente de imediato, pedindo compreensão para a recusa, evocando os normativos aplicáveis, nomeadamente o presente PLANO, ou comunicar e entregar a ofertar recebida junto da Direção da EPAQL para decisão sobre a sua aceitação ou não.

O incumprimento do anteriormente exposto, com intenção de apropriação de vantagem indevida, é suscetível de responsabilidade, nos termos de recebimento ou oferta indevida de vantagem, previstos na lei.

h. Conflito de interesses

De acordo com o artigo 61.º do Regulamento Financeiro, um conflito de interesses ocorre quando o "exercício imparcial e objetivo das funções de um ator financeiro ou outra pessoa" envolvido na execução financeira "estiver comprometido por razões que envolvam família, vida emocional, afinidade política ou nacional, interesse económico ou qualquer outro interesse pessoal direto ou indireto".

No exercício de suas funções, os trabalhadores e dirigentes da EPAQL devem garantir que não participam de atos preparatórios, processos decisórios, auditorias ou controles nos quais estejam, direta ou indiretamente, envolvidas entidades com as quais tenham colaborado ou tenham laços de parentesco ou outros.

Esta situação de conflito de interesses inclui tanto períodos anteriores como posteriores ao exercício de funções públicas.

Os trabalhadores e dirigentes da EPAQL não podem exercer qualquer atividade externa que possa interferir com as funções desempenhadas na EPAQL, a fim de evitar situações de conflito de interesses que possam comprometer a imparcialidade e rigor das decisões administrativas.

A resolução de conflitos de interesses deve respeitar escrupulosamente as disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis.

Não podem intervir na apreciação nem no processo decisório de procedimentos administrativos de qualquer natureza que possam afetar seus próprios interesses ou os de terceiros, a fim de preservar a isenção e rigor das decisões administrativas.

Os trabalhadores e dirigentes devem subscrever uma declaração individual de inexistência de conflito de interesses em cada

processo, ação, investimento ou contrato em que participem, conforme o modelo em Anexo I - Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses, e comunicar imediatamente qualquer situação passível de configurar um conflito de interesses ao seu superior hierárquico, conforme o modelo em Anexo II - Declaração de Conflito de Interesses.

i. Deteção e Comunicação de Fraude ou Corrupção

Os trabalhadores e dirigentes da EPAQL, em sua conduta, devem seguir critérios de razoabilidade e prudência, e devem informar o seu superior hierárquico ou outras entidades competentes, como o Ministério Público, o Tribunal de Contas, a Inspeção-Geral de Finanças - Autoridade de Auditoria -, a Inspeção-Geral de Educação e Ciência, o Organismo Europeu de Luta Antifraude (OLAF) ou a Procuradoria Europeia, respeitando as suas atribuições, sempre que tenham conhecimento ou suspeitas fundamentadas de atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção em geral, seja por parte dos beneficiários dos fundos, diretos, intermediários ou finais, ou de qualquer trabalhador e dirigente da EPAQL, conforme o modelo em Anexo III - Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude.

O trabalhador da EPAQL que denunciar ou impedir a realização de atividades ilícitas não poderá ser prejudicado por esse motivo.

j. Acumulação de funções

A acumulação com outras funções públicas e ou com funções ou atividades privadas por parte dos trabalhadores e dos titulares de cargos dirigentes, independentemente da natureza do vínculo, está sujeita, respetivamente, às regras previstas nos artigos 21.º a 23.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Relacionamento com a Comunicação Social

Em questões que digam respeito à atividade e à imagem pública da EPAQL, os trabalhadores e dirigentes só podem conceder

entrevistas ou fornecer informações que não sejam de conhecimento público, seja por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, quando autorizados para tal pelo Diretor da EPAQL.

7. Boas práticas

Com o objetivo de pautar as relações externas e internas dos trabalhadores e dirigentes da EPAQL, os mesmos devem orientar-se pelas seguintes boas práticas:

a. Ambiente organizacional e relacionamento interpessoal

Os trabalhadores e dirigentes da EPAQL, nas relações entre si, devem fomentar um bom ambiente de trabalho, cumprir as regras de utilização do espaço e promover a entreaajuda e o trabalho em equipa, adotando uma conduta norteada pelo respeito mútuo, pelo profissionalismo, pela cordialidade e pela honestidade, pautando a sua atuação pela lealdade e honestidade para com a organização. A Direção e os dirigentes da EPAQL devem promover um ambiente de trabalho compatível com o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores, proporcionando-lhes condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Os trabalhadores e dirigentes da EPAQL devem desempenhar as suas funções com zelo, eficiência e responsabilidade, assegurando o cumprimento das instruções, o respeito pelos canais hierárquicos existentes e a transparência no trato com todos os intervenientes, contribuindo para o eficaz funcionamento e boa imagem da Organização.

b. Relações externas

No relacionamento com os cidadãos e entidades públicas e privadas, os trabalhadores e dirigentes da EPAQL devem pautar a sua atuação pelos princípios de eficácia e da eficiência e racionalização na utilização de recursos públicos.

Nas suas relações com cidadãos e entidades públicas e privadas, os trabalhadores e dirigentes da EPAQL devem reger-se por um

espírito de estreita cooperação, sem prejuízo, sempre que for o caso, da necessária confidencialidade.

Os contactos, formais ou informais, com os cidadãos e demais entidades devem refletir a posição da EPAQL, se esta já estiver definida, ou, na falta de definição prévia, obter orientação superior.

c. Relação com administração pública

Nas relações com entidades externas, os trabalhadores devem prestar toda a colaboração, sempre que solicitada e com a diligência devida.

As relações institucionais entre a EPAQL e os restantes serviços da administração pública são da responsabilidade da Direção, salvo as que se encontrem abrangidas pelas competências específicas de cada unidade orgânica.

d. Relações com a comunicação social

As relações com a comunicação social são da exclusiva responsabilidade da Direção ou de alguém por esta designado.

8. Disposições gerais

Os membros da Direção da EPAQL regem-se pelos princípios estabelecidos neste documento, comprometendo-se a cumpri-los mediante o preenchimento de uma declaração individual de compromisso, conforme descrito no Anexo IV - Declaração de Compromisso.

a. Incumprimento

Os dirigentes e trabalhadores devem comunicar, à Direção da EPAQL, a ocorrência de qualquer situação suscetível de constituir incumprimento deste Código, sendo a denúncia tratada com confidencialidade e isenção, para eventual instauração de procedimento disciplinar e/ou participação para efeitos de procedimento criminal.

O incumprimento do disposto no presente Código implica:

- Responsabilidade disciplinar por violação dos princípios e deveres, e eventual aplicação das sanções de repreensão

- escrita, multa, suspensão, despedimento disciplinar ou demissão e ainda, para os titulares de cargos dirigentes e equiparados, a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, nos termos previstos nos artigos 176.º a 240.º da LTFP, a aplicar pelo órgão de gestão ou pelo membro do Governo que exerça a respetiva superintendência ou tutela;
- Responsabilidade criminal, designadamente em matéria de corrupção e infrações conexas, incluindo os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência e branqueamento, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao DL n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, punidos com pena de prisão e/ou multa, a aplicar na sequência de denúncia de infração às entidades competentes, pelo responsável pelo cumprimento normativo;
 - Responsabilidade financeira, por violação das regras estabelecidas no CCP, a aplicar na sequência de denúncia de infração ao TdC, pelo responsável pelo cumprimento normativo ou na sequência de ação de auditoria interna.

b. Revisão

O presente Código deve ser revisto a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da EPAQL.

c. Publicidade

O presente Código deve ser divulgado junto de todos os trabalhadores e dirigentes da EPAQL através do correio eletrónico institucional, na página eletrónica da EPAQL, bem como na intranet.

9. Anexos

Tipologias criminais previstas no RGPC e correspondente quadro sancionatório

A tipologia criminal prevista no RGPC inclui diversos âmbitos e determinadas especificidades funcionais, que se incluem nas diversas grelhas deste Anexo. As entidades e organizações destinatária do RGPC devem considerar sobretudo as componentes que mais se relacionem com a sua natureza e funções

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO previstos no art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro		
Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Corrupção (art.º 373º)	Crimes previstos pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (Código Penal) com as subsequentes alterações Aplicável a funcionários e trabalhadores de entidades e organizações do setor público, de natureza pública ou que, de algum modo, exerçam atividades, no todo ou em parte, que sirvam o interesse público ou que beneficiem de apoios públicos (ver no final da tabela a norma interpretativa sobre o conceito de funcionário para efeito de aplicação da lei penal)	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 372º)	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 um 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.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não lhe é devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO previstos no art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro		
Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas



<p>Peculato (art.º 375º)</p>	<p>1 - O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções</p>
<p>Peculato de uso (art.º 376º)</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores, materiais ou financeiros, pertencentes à organização onde exercem funções ou que se encontram à sua guarda.</p>
<p>Participação económica em negócio (art.º 377º)</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem um determinado interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a organização ou entidade</p>
<p>QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO previstos no art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro</p>		
<p>Crime</p>	<p>Definição legal e quadro punitivo</p>	<p>Exemplos ilustrativos de situações práticas</p>

<p>Concussão (art.º 379º)</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, se apropria de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha sido por si deliberadamente induzido</p>
<p>Abuso de poder (art.º 382º)</p>	<p>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.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros</p>
<p>Tráfico de influência (art.º 335º)</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Quando alguém solicitar ou receber um bem ou valor material ou financeiro em troca de mover as suas influências junto de uma entidade ou serviço público tendo em vista um determinado propósito ilícito dessa entidade ou serviço</p>

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

previstos no art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro

Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Oferta ou recebimento indevido de vantagem (art.º 10º A)	<p>1 - O agente desportivo que, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, direta ou indiretamente, no exercício das suas funções ou por causa delas, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, de agente que perante ele tenha tido, tenha ou possa vir a ter pretensão dependente do exercício dessas suas funções, é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.</p> <p>2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a agente desportivo, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa até 360 dias.</p> <p>3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</p>	Quando um atleta ou outro interveniente em projeto ou competição desportiva solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não seja devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO previstos no art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro		
Crimes previstos na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, com as subseqüentes alterações (novo regime penal de corrupção no comércio internacional e no setor privado)		
Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos de situações práticas
Corrupção com prejuízo do comércio internacional (art.º 7º)	Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional, é punido com pena de prisão de um a oito anos.	Quando um funcionário de uma entidade ou organização internacional solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie quem o subornou e em procedimento de comércio internacional
Corrupção no setor privado (art.º 8º)	1 - O trabalhador do sector privado que, 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 é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.	Quando o funcionário de uma entidade ou organização particular solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão que seja contrária aos seus deveres funcionais e que beneficie quem o subornou

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO previstos no art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro		
Crimes previstos do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, com as subseqüentes alterações (altera o regime em vigor em matéria de infrações antieconómicas e contra a saúde pública)		
Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção (art.º 36º)	1 - Quem obtiver subsídio ou subvenção: a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção; b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão; c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas; será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias. 2 - Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos. 4 - A sentença será publicada. 5 - Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se particularmente graves os casos em que o agente: a) Obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos; b) Pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes; c) Obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes. 6 - Quem praticar os factos descritos nas alíneas a) e b) do n.º 1 com negligência será punido com prisão até 2 anos ou multa até 100 dias. 7 - O agente será isento de pena se: a) Espontaneamente impedir a concessão da subvenção ou do subsídio; b) No caso de não serem concedidos sem o seu concurso, ele se tiver esforçado espontânea e seriamente para impedir a sua concessão. 8 - Consideram-se importantes para a concessão de um subsídio ou subvenção os factos: a) Declarados importantes pela lei ou entidade que concede o subsídio ou a subvenção; b) De que dependa legalmente a autorização, concessão, reembolso, renovação ou manutenção de uma subvenção, subsídio ou vantagem daí resultante.	Aquele que Deliberadamente apresentar elementos falsos ou incorretos em procedimento, tendo em vista a obtenção indevida de subsídio ou subvenção
Fraude na obtenção de crédito (art.º 38º)	1 - Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa: a) Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;	Aquele que deliberadamente apresentar elementos falsos ou incorretos em procedimento, tendo em vista a obtenção

	<p>b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;</p> <p>c) Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido; será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias.</p> <p>2 - Se o agente, atuando pela forma descrita no número anterior, obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.</p> <p>3 - No caso do número anterior, se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa coletiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a dissolução destas.</p> <p>4 - O agente será isento de pena:</p> <p>a) Se espontaneamente impedir que o credor entregue a prestação pretendida;</p> <p>b) Se, no caso de a prestação não ter sido entregue sem o seu concurso, se tiver esforçado com anterioridade séria e espontaneamente para impedir a entrega.</p> <p>5 - A sentença será publicada.</p>	<p>indevida de crédito</p>
--	--	----------------------------

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO previstos no art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro		
Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
<p>Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado (art.º 37º)</p>	<p>1 - Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam será punido com prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias.</p> <p>2 - Com a mesma pena será punido quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.</p> <p>3 - A pena será a de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias quando os valores ou danos causados forem consideravelmente elevados.</p> <p>4 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução.</p> <p>5 - A sentença será publicada.</p>	<p>Aquele que deliberadamente der descaminho ou sentido diverso a subvenção ou subsídio que lhe tenha sido legalmente atribuída</p>