



Colégio de Lourdes  
SANTO TIRSO

# **CÓDIGO DE CONDUTA**

(Artigo 7.º RGPC)

***“Não basta ter começado é  
preciso continuar”***

*Mère Louise Mabilhe*



## Ficha Técnica

### Título

Código Conduta | 2024

### Edição

PPFMNS – Colégio de Lourdes

### Elaboração

SC I Serviços Centrais PPFMNS

### Data de edição

Março 2024

### Contactos Entidade Titular

PPFMNS I Província Portuguesa das Franciscanas Missionárias de Nossa Senhora

Serviços Centrais

Rua Dr. Carlos Ramos, 161

4200 - 155 Porto

+ 351 228 347 150

### Estabelecimento de Ensino

PPFMNS I Colégio de Lourdes

Av.<sup>a</sup> Pe. Luís Gonzaga M. Pinheiro, 483

4780 – 213 Couto (Santa Cristina)

Santo Tirso

Controlo de revisões

N.º de revisão	Data de aprovação	Descrição
0.0	28 de março de 2024	Versão Original

1.	Introdução e	
1.	Introdução e Enquadramento	4
2.	Âmbito de aplicação	4
3.	Princípios gerais	5
3.1.	Princípio da legalidade	5
3.2.	Princípio da hierarquia	6
3.3.	Princípio da justiça e imparcialidade	6
3.4.	Princípio da responsabilidade	6
3.5.	Princípio da igualdade	6
3.7	Princípio da colaboração e da boa-fé	6
3.8	Princípio da prestação da informação de qualidade	6
3.9	Princípio da lealdade	7
3.10	Princípio da integridade	7
3.11	Princípio da competência e da responsabilidade	7
3.12	Princípio da independência	7
3.13	Princípio da confidencialidade	7
4.	Normas de conduta	7
4.1	Independência	7
4.2	Sigilo profissional	8
4.3	Informação privilegiada	8
4.4	Proibição da discriminação	9
4.5	Conflito de interesses	9
4.6	Deteção e comunicação de corrupção e/ou fraude	10
4.7	Utilização dos recursos	11
4.8	Proteção de dados	11
5.	Boas Práticas	11
1.	Relações internas	11
2.	Relações externas	12
6.	Incumprimento	13
7.	Revisão	13
8.	Publicitação e entrada em vigor	13

## **Anexos**

## 1. Introdução e Enquadramento

Esta primeira revisão tem por objetivo adaptar o Código de Conduta do **Colégio de Lourdes** que se encontra em vigor desde 28.03.2024, às novas disposições legislativas, são elas:

- O Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC);
- A Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro que estabelece o regime geral de proteção de denunciadores de infrações, transpondo a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.

O combate à corrupção e à fraude foi, desde o início, um dos objetivos prioritários, tornando a ação do Estado mais transparente e justa, promovendo a igualdade de tratamento entre os cidadãos e fomentando o crescimento económico.

Para combater eficaz e estrategicamente a corrupção é fundamental atuar a montante do fenómeno, prevenindo a existência de contextos geradores de práticas corruptivas, elegendo a prevenção como vetor essencial para enfrentar este fenómeno.

Neste contexto, o presente Código de Conduta<sup>1</sup> constitui um instrumento no qual se inscrevem os princípios e normas de comportamento que pautam a atuação do Colégio de Lourdes, e de todos seus colaboradores, quer no âmbito da prossecução da sua missão, quer no exercício das atividades que lhe servem de suporte, a que os colaboradores se encontram sujeitos e que devem assumir como intrinsecamente seus, refletindo-os na relação profissional que estabelecem entre si e com terceiros.

## 2. Âmbito de aplicação

O Código de Conduta é diretamente aplicável a todos os colaboradores, incluindo estagiários, que desempenham funções no Colégio de Lourdes, e que, independentemente do regime de contratação, posição hierárquica ou unidade orgânica em que se enquadrem, devem observar os princípios e normas nele constantes no âmbito da sua atividade profissional

---

<sup>1</sup> Artigo 7.º do RGPC - Anexo a que se refere a alínea b) do artigo 1º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9/12

### **3. Princípios gerais**

O Código de Conduta é diretamente aplicável a todos os colaboradores que desempenham funções no Colégio de Lourdes, e que, independentemente do regime de contratação, posição hierárquica em que se enquadrem, devem observar os princípios e normas nele constantes no âmbito da sua atividade profissional.

Todos os colaboradores devem comprometer-se à observância do presente Código, pautando a sua atuação por comportamentos eticamente sustentados, não devendo negligenciar o impacto que as suas decisões, formas de atuação e comportamentos, por ação ou omissão, possam ter sobre todos os intervenientes, bem como devem cumprir e respeitar os demais instrumentos reguladores existentes, em especial as normas constantes da Legislação Laboral, do Regulamento Geral de Proteção de Dados e, bem assim, todas as regras normativas a que os colaboradores estão sujeitos.

O sucesso da adequada aplicação do Código de Conduta, depende da competência, consciência e capacidade de discernimento dos colaboradores do Colégio de Lourdes, em particular os colaboradores em exercício de funções dirigentes que devem ter uma atuação exemplar no que respeita à aplicação e promoção dos princípios e valores estabelecidos no presente documento e que, para além dos aqui vinculados devem assumir um papel crucial na promoção e divulgação da cultura ética da organização e o sentido do serviço com interesse público que prestam.

A adoção do presente Código de Conduta constitui ainda um dos pilares para a prevenção e mitigação do erro e do risco de fraude, pretendendo-se promover uma abordagem proactiva, estruturada e orientada para a prevenção e gestão do risco de fraude, através da adoção de um conjunto de medidas proporcionais e efetivas que permitem prevenir, detetar e corrigir eventuais irregularidades.

Os colaboradores do Colégio de Lourdes, devem pautar a sua conduta por princípios de lealdade, isenção, rigor e transparência no contexto do cumprimento da sua missão e orientar o exercício das suas funções para o cumprimento e difusão de uma cultura ética na organização, contribuindo, desse modo, para afirmar uma imagem institucional de competência na prestação de um serviço de interesse público de integridade e excelência, e evitar situações suscetíveis de originar conflito de interesses.

Os colaboradores do Colégio de Lourdes, devem adotar os seguintes princípios:

#### **3.1. Princípio da legalidade**

Os colaboradores do Colégio de Lourdes, devem atuar em conformidade com os princípios constitucionais e no respeito pelo quadro legal vigente, dentro dos limites dos poderes que lhe foram conferidos.

### **3.2. Princípio da hierarquia**

Os colaboradores do Colégio de Lourdes, devem respeitar, no exercício das suas funções, as ordens legítimas dos órgãos e dos colaboradores aos quais estejam subordinados hierarquicamente.

### **3.3. Princípio da justiça e imparcialidade**

Os colaboradores do Colégio de Lourdes, devem tratar, em qualquer caso, de forma justa e imparcial todos os cidadãos e entidades que se relacionam com o Colégio, ficando impedidas práticas ou decisões arbitrárias e comportamentos que resultem em benefícios ou prejuízo ilegítimos.

### **3.4. Princípio da responsabilidade**

Os colaboradores do Colégio de Lourdes, devem adotar uma conduta responsável que os prestigie a si próprios e ao Colégio e que promovam a cooperação e a responsabilidade institucional.

### **3.5. Princípio da igualdade**

Os colaboradores do Colégio de Lourdes, devem assegurar o respeito pela igualdade, não podendo beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa em razão da sua raça, sexo, idade, ascendência, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, condição social ou situação económica, ou qualquer outro fator que potencie a ocorrência de uma eventual desigualdade de oportunidade ou tratamento.

### **3.6. Princípio da proporcionalidade**

Os colaboradores do Colégio de Lourdes, devem agir, na sua relação com terceiros, de modo que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver.

### **3.7. Princípio da colaboração e da boa-fé**

Os colaboradores do Colégio de Lourdes, devem atuar com zelo e adequado espírito de cooperação e responsabilidade, informando e esclarecendo de forma respeitosa, clara e simples os intervenientes no assunto, estimulando iniciativas e sugestões e preservando os valores de transparência e abertura no relacionamento pessoal, independentemente da posição hierárquica ocupada.

### **3.8. Princípio da prestação da informação de qualidade**

Os colaboradores do Colégio de Lourdes, devem manter um sentido de rigor, clareza e cortesia na prestação de informações e/ou esclarecimentos, que devem ser facultados prontamente e em tempo útil, observadas as normas legais em matéria de acesso à informação e de proteção de dados, suprimindo a prática de atos que dificultem a sua tramitação.

### **3.9 Princípio da lealdade**

Os colaboradores do Colégio de Lourdes, devem agir de forma leal, solidária e cooperante, no exercício das suas funções, quer entre si, quer com outras pessoas e entidades públicas ou privadas, com as quais se relacionam, com total subordinação aos objetivos do Colégio de Lourdes, respeitando os canais hierárquicos apropriados e superiormente definidos.

### **3.10 Princípio da integridade**

Os colaboradores do Colégio de Lourdes, devem pautar a sua conduta por critérios de retidão e de honestidade, abstendo-se de práticas que possam suscitar dúvidas quanto ao respeito pelos princípios éticos que regulam o seu comportamento. Os colaboradores devem evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesse ou que possam ser interpretadas como uma forma de influenciar a sua imparcialidade, de modo a garantir a veracidade e confiança no trabalho realizado Colégio de Lourdes.

### **3.11 Princípio da competência e da responsabilidade**

Os colaboradores do Colégio de Lourdes, devem agir de forma competente e responsável, dedicada e crítica, empenhando-se na respetiva valorização profissional e exercendo a sua atividade diária com um comportamento íntegro e de elevado profissionalismo.

### **3.12 Princípio da independência**

Os colaboradores do Colégio de Lourdes, devem agir com independência e atuar de forma imparcial, íntegra e objetiva, com isenção dos interesses de todas as pessoas ou entidades que possam estar relacionadas com o exercício das suas funções e trabalho.

### **3.13 Princípio da confidencialidade**

Os colaboradores do Colégio de Lourdes, no exercício das suas funções, estão obrigados a manter respeito absoluto pela confidencialidade dos processos e pessoas ou colaboradores envolvidos.

## **4. Normas de conduta**

Os colaboradores do Colégio de Lourdes, nas interações que estabelecem no exercício das suas funções, devem pautar a sua conduta profissional, nas relações entre eles e nas relações com terceiros, pela observância das seguintes normas de conduta:

### **4.1 Independência**

Os colaboradores do Colégio de Lourdes, devem agir de forma responsável, dedicada, crítica e com autonomia,



devendo pautar-se pela competência, rigor técnico e respeito pela igualdade das pessoas com quem profissionalmente se relacionem, de forma a garantir uma atuação independente e livre de interesses e pressões particulares de qualquer natureza, abstendo-se de solicitar ou de aceitar, para si ou para terceiros, vantagem patrimonial ou não patrimonial (benefícios, recompensas, remuneração ou dádivas), como contrapartida de qualquer atuação.

Devem ainda os colaboradores do Colégio de Lourdes, atuar com total independência em todas as relações com o exterior, nomeadamente, não solicitando ou recebendo instruções de qualquer pessoa ou entidade alheia ao Colégio de Lourdes. Caso tenham conhecimento, no desempenho das suas funções ou por causa delas, de quaisquer tentativas, por parte de terceiros, de influenciar indevidamente os trabalhos em execução, os colaboradores comprometem-se a informar, de imediato, o seu superior hierárquico.

#### **4.2 Sigilo profissional**

Os colaboradores do Colégio de Lourdes, que tenham acesso a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas, ou outra informação confidencial, que direta ou indiretamente se encontre na dependência ou sob a responsabilidade do Colégio de Lourdes, e independentemente da natureza do suporte físico em que essa informação se encontre, estão obrigados a sigilo profissional, devendo abster-se de divulgar informação obtida no desempenho das suas funções, ou em virtude desse desempenho, quer a pessoas alheias ao serviço, quer a outros colaboradores que não necessitem dessa informação para desempenhar as suas funções.

É vedada a utilização de tais informações em proveito próprio ou de terceiros, sob pena de poderem ser responsabilizados civil e criminalmente pelo acesso ou utilização indevida.

O dever de sigilo profissional dos colaboradores do Colégio de Lourdes, mantém-se após o termo do exercício de funções expirando apenas quando e se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível.

#### **4.3 Informação privilegiada**

Os colaboradores, durante o exercício das suas funções, ou após suspensão ou cessação das mesmas, não podem disponibilizar nem utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente, as informações a que têm ou tenham tido acesso, no exercício de funções ou por causa delas, encontrando-se sujeitos a segredo e reserva nos termos previstos na legislação aplicável.

#### **4.4 Proibição da discriminação**

O Colégio de Lourdes, considera inadmissíveis quaisquer formas de discriminação individual incompatível com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão da origem, etnia, sexo, convicção política ou religiosa.

#### **4.5 Conflito de interesses**

Os colaboradores do Colégio de Lourdes, não podem intervir na apreciação nem no processo de decisão, sempre que estiverem em causa procedimentos de qualquer natureza que possam afetar interesses particulares seus ou de terceiros<sup>3</sup>, e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas. Como tal, os colaboradores do Colégio de Lourdes e os prestadores de serviço que contratualmente colaborem com o Colégio de Lourdes devem subscrever declaração individualizada de inexistência de conflitos de Interesses, conforme o modelo constante em **Anexo 2 - Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses**, em cada processo/contrato em que intervenham, a qual deve ser junto ao processo/contrato, na qual se identificam todos os elementos intervenientes.

Os colaboradores que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem declarar-se impedidos, comprometendo-se a comunicar tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico, conforme o modelo contante em **Anexo 3 -Declaração de Conflito de Interesses**.

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

Sem prejuízo do disposto quanto aos deveres dos colaboradores, cabe ao Colégio de Lourdes, adotar as medidas consideradas necessárias para a resolução de eventuais conflitos de interesses, tendo em conta o caso concreto.

---

<sup>3</sup> Cônjuges, ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parentes ou afins na linha reta ou até ao terceiro grau da linha colateral ou pessoas com quem vivam em economia comum, ou ainda sociedades ou outros entes coletivos em que detenham, direta ou indiretamente, qualquer interesse.

#### 4.6 Detecção e comunicação de corrupção e/ou fraude

A prática de qualquer ato ou a sua omissão, seja lícito ou ilícito, contra o recebimento ou a promessa de qualquer compensação que não seja devida, para o próprio ou para terceiro, constitui uma situação de corrupção.

No código penal, para além da corrupção, estão previstos outros crimes, cujo objetivo é obter uma vantagem ou compensação não devida, igualmente prejudiciais ao bom funcionamento dos serviços, como sejam o suborno, o peculato, o abuso de poder, a concussão, o tráfico de influência, a participação económica em negócio e o abuso de poder.

Nos termos da Convenção estabelecida com base no artigo K.3 do Tratado da União Europeia, relativa à proteção dos interesses financeiros, constitui fraude lesiva dos interesses financeiros da União, em matéria de despesas, qualquer ato ou omissão intencionais relativos:

- À utilização ou apresentação de declarações ou de documentos falsos, inexatos ou incompletos, que tenha por efeito o recebimento ou a retenção indevida de fundos provenientes do Orçamento Geral da União Europeia ou dos orçamentos geridos pela União Europeia ou por sua conta;
- À não comunicação de uma informação em violação de uma obrigação específica, que produza o mesmo efeito;
- Ao desvio desses fundos para fins diferentes daqueles para que foram inicialmente concedidos.

Ainda de acordo com a referida Convenção, bem como com o disposto no Código Penal, constitui:

- **Corrupção passiva**, o facto de um funcionário, intencionalmente, de forma direta ou por interposta pessoa, solicitar ou aceitar vantagens de qualquer natureza, para si próprio ou para terceiros, ou aceitar promessas dessas vantagens, para que pratique ou se abstenha de praticar, em violação dos deveres do seu cargo, atos que caibam nas suas funções ou no exercício das mesmas.
- **Corrupção ativa**, o facto de uma pessoa prometer ou dar intencionalmente, de forma direta ou por interposta pessoa, uma vantagem de qualquer natureza a um funcionário, para este ou para terceiros, para que pratique ou se abstenha de praticar, em violação dos deveres do seu cargo, atos que caibam nas suas funções ou no exercício das mesmas.

Em termos de conduta, os colaboradores, procedendo de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, devem informar o superior hierárquico sempre que tomem conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas da ocorrência de atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção em geral, designadamente

por parte dos beneficiários dos fundos, ou de qualquer colaborador do Colégio de Lourdes, conforme modelo constante no **Anexo 4 - Modelo de comunicação de situações de não conformidade e/ou de fraude**.

O trabalhador que comunicar ou impedir a realização de atividades ilícitas, não poderá ser, por esse facto, prejudicado a qualquer título.

#### **4.7 Utilização dos recursos**

Os colaboradores do Colégio de Lourdes, no exercício das suas funções e das suas responsabilidades, devem assegurar a proteção, conservação e racionalização dos recursos físicos, tecnológicos e financeiros do Instituto, devendo os recursos disponíveis ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos, não os utilizando, direta ou indiretamente, em seu proveito pessoal ou de terceiros.

#### **4.8 Proteção de dados**

Os colaboradores do Colégio de Lourdes, no exercício das suas funções e das suas responsabilidades com acesso a dados pessoais ou envolvidos no respetivo tratamento devem respeitar as disposições legais relativas à proteção dos dados pessoais, incluindo a sua circulação.

### **5. Boas Práticas**

Os Colaboradores do Colégio de Lourdes, devem ainda observar as seguintes boas práticas de conduta nas relações internas e nas relações externas.

#### **1. Relações internas**

Os colaboradores do Colégio de Lourdes, devem manter entre si um relacionamento pautado pelo respeito pelo trabalho desenvolvido pelos colegas, a correção e urbanidade, no cumprimento dos princípios de respeito pela integridade e honestidade, obrigando-se aos seguintes deveres:

- Cumprir a lei em geral, as normas internas e externas, bem como os regulamentos, diretivas ou circulares em vigor;
- Cumprir as instruções dos seus superiores hierárquicos e o respeito pelos canais apropriados;
- Não praticar qualquer tipo de discriminação, contribuindo para um clima são e de confiança, no respeito pela estrutura hierárquica, e partilhando saber e informação, de modo a cultivar o espírito de equipa;
- Atuar pela motivação do aumento da produtividade, pelo envolvimento e participação, colaborando proactivamente, assegurando eficácia, rigor e qualidade no desempenho das suas funções.

- Manter e fomentar o bom relacionamento com todos os colegas e pessoas com as quais interajam no exercício das suas funções, sendo diligentes e cooperantes na realização do interesse público;
- Procurar, de forma contínua, aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos, tendo em vista a manutenção ou melhoria das suas capacidades profissionais;
- Perante os problemas internos, assumir uma postura construtiva na resolução dos mesmos, mostrando abertura às críticas e aos pontos de vista alheios, com vista à melhoria de processos e do serviço;
- Não facultar informações sobre processos, de natureza sensível ou reservada, que lhes sejam confiados, mantendo o sigilo relativamente aos mesmos;
- Assegurar que todos os documentos importantes, comunicações/ofícios confidenciais, processos/dossiers, etc, são retirados da secretária e guardados quando não estão a ser utilizados, ou quando deixa o seu local de trabalho;
- Zelar pela conservação do património do Colégio de Lourdes nomeadamente na utilização de espaços comuns, e garantir a boa utilização dos recursos ao dispor para o desempenho da sua função, reduzindo os custos de administração consequentes da sua ação e maximizando a qualidade dos resultados alcançados.

## **2. Relações externas**

Nas relações com entidades externas os colaboradores do Colégio de Lourdes, devem adotar uma conduta de isenção e equidade, demonstrando padrões elevados de profissionalismo.

O seu comportamento deve ainda pautar-se pela disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhe sejam solicitados, salvaguardando o dever de sigilo profissional.

Cabe aos colaboradores garantir que a informação e esclarecimentos prestados são adequados, e assegurar que os mesmos são fornecidos de acordo com a cadeia hierárquica instituída e que são preservados os registos em matéria de arquivo. A autorização para a divulgação de informação no interior e no exterior do Colégio de Lourdes, deve ser obtida de acordo com as regras internas em vigor.

Os colaboradores devem prestar, pronta e atempadamente, às entidades de supervisão e de fiscalização toda a colaboração que esteja ao seu alcance, satisfazendo as solicitações que lhes forem dirigidas, facilitando o exercício das atividades de supervisão e não adotando qualquer comportamento que possa impedir o exercício das competências dessas entidades.

O Colégio de Lourdes, compromete-se, ainda, a:

- Praticar todos os atos necessários à boa administração do Colégio, de acordo com elevados níveis de diligência e aptidão profissional;
- Praticar todos os atos necessários à boa execução dos planos pedagógicos, administrativos e investimentos devidamente aprovados;
- Dar prevalência aos interesses assumidos pelo Colégio de Lourdes, abstendo-se de intervir em operações que possam ocasionar eventuais conflitos de interesses.

É proibida aos colaboradores, a realização de diligências em nome do Colégio de Lourdes, suscetíveis de violar a lei e demais legislação aplicável à sua atividade.

## **6. Incumprimento**

A violação dos deveres do trabalhador, dos previstos no presente Código, por parte de qualquer colaborador, sem prejuízo de outras consequências legais, é suscetível de gerar responsabilidade disciplinar e/ou criminal associada a atos de corrupção e infrações conexas, conforme as sanções aplicáveis, designadamente as que se transcrevem e identificam no **Anexo 1 - Quadro de infrações disciplinares e penais para o setor privado e correspondentes quadros sancionatórios**.

Por cada infração será elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno implementado, conforme estabelecido no n.º 3 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

## **7. Revisão**

O presente Código deve ser revisto no período de três anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

## **8. Publicitação e entrada em vigor**

O Código de Conduta será divulgado a todos os colaboradores via e-mail e na página eletrónica do Colégio de Lourdes, e entra em vigor após a aprovação do Conselho Pedagógico.

Os trabalhadores do Colégio de Lourdes, estão vinculados ao disposto no presente Código, devendo comprometer-se com o seu cumprimento mediante declaração individualizada de

aceitação e compromisso, conforme minuta em anexo (**Anexo 5 - Minuta de Declaração de Aceitação e compromisso**).

Os novos trabalhadores do Colégio de Lourdes, no momento da admissão ou de reinício de funções e sempre que se verifiquem alterações ao presente Código, é solicitada a assinatura da Declaração de Aceitação e de Compromisso, que atesta a tomada de conhecimento do seu conteúdo e o compromisso quanto aos princípios e critérios orientadores nele definidos.

## Anexo 1 – Quadro de infrações disciplinares para o setor privado e correspondente quadro sancionatório

<b>QUADRO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES NO SETOR PRIVADO</b> <b>Violação dos deveres previstos no artigo 128.º do Código de Trabalho (lei n.º 7/2009, na redação em vigor)</b>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 128.º</b> <b>Deveres do trabalhador</b></p> <p>1 – Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>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;</li><li>b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;</li><li>c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;</li><li>d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;</li><li>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;</li><li>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;</li><li>g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;</li><li>h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;</li><li>i) Cooperar para a melhoria de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes eleitos para esse fim;</li><li>j) Cumprir as prescrições sobre a segurança e saúde no trabalho que decorram da lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</li></ul> <p>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.</p>
<b>QUADRO DE SANÇÕES DISCIPLINARES LEGALMENTE PREVISTAS PARA A VIOLAÇÃO DOS DEVERES</b>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 328.º</b> <b>Sanções disciplinares</b></p> <p>1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Repreensão;</li><li>b) Repreensão registada;</li><li>c) Sanção pecuniária;</li><li>d) Perda de dias de férias;</li><li>e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;</li><li>f) Despedimento sem indemnização ou compensação.</li></ul> <p>2 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.</p> <p>3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>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,</li></ul>



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

Identificação do Processo/Contrato

Eu, abaixo assinado(a), ..... , a desempenhar funções na..... , declaro, sob compromisso de honra, que não me encontro em qualquer situação de conflito de interesses relativamente ao processo/ação/investimento/contrato acima identificado 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;

---

<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.

- 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,

---

<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.

informará de imediato o seu superior hierárquico desse facto, antes de tomadas decisões, ou praticados atos ou celebrados contratos.

Nome do(a) colaborador(a)	
Cargo/Função e Categoria	

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.

[Local e data]

Assinatura,

---



### Anexo 3 – Minuta de declaração de conflito de interesses

## Declaração de Conflito de Interesses

Eu, abaixo assinado(a) \_\_\_\_\_ a  
exercer funções na Direção/Departamento/Gabinete \_\_\_\_\_ da  
PPFMNS – Colégio de Lourdes, declaro para os devidos efeitos que, tendo em conta \_\_ (concretizar a  
situação que no entender do(a) signatário(a) 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.

[Local e data]

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, abaixo assinado/a, .....,  
a desempenhar funções no Colégio de Lourdes., informo, nos termos previstos no Código de Conduta,  
ter identificado as seguintes situações de não conformidade e/ou de potencial fraude:

**Identificação de situação de não conformidade:**

**Identificação de situação de potencial fraude:**

[Local e data]

Assinatura,

---



## Anexo 5 - Minuta de declaração de aceitação e de compromisso

### **Declaração de aceitação e de compromisso**

Eu, abaixo assinado, declaro que tomei conhecimento e aceito as normas, os princípios de atuação, as obrigações e deveres previstos no Código de Conduta do Colégio de Lourdes, aplicável a todos os seus colaboradores.

[Local e data]

Nome \_\_\_\_\_

Função \_\_\_\_\_