Escola Profissional do Alto Lima, C.I.P.R.L.

PROGRAMA DE CUMPRIMENTO NORMATIVO

Código de Ética e Conduta

Integridade, prevenção da corrupção e prevenção e combate ao assédio no trabalho

Código	CN-01 · v2.0
Versão	2.0 — novembro de 2026
Aprovação	Diretor-Geral da EPRALIMA (Rui Manuel da Torre Vieito), 02/11/2026
Substitui	Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (2025)
Base legal	Artigo 7.º do RGPC (Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro); alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho
Responsável	Responsável pelo Cumprimento Normativo — Maria João Vassalo Abreu

PESSOAS 2030 · PORTUGAL 2030 · Cofinanciado pela União Europeia · GOVERNO DE PORTUGAL · ANQEP · EQAVET

Índice

Preâmbulo

Capítulo I — Disposições gerais

Capítulo II — Princípios e valores

Capítulo III — Deveres e regras de conduta

Capítulo IV — Conflitos de interesses e ofertas

Capítulo V — Prevenção e combate ao assédio no trabalho

Capítulo VI — Comunicação de irregularidades e responsabilidade

Capítulo VII — Monitorização, divulgação e entrada em vigor

Anexos

- Anexo A — Comunicação de conflito de interesses e pedido de escusa
- Anexo B — Declaração de inexistência de conflitos de interesses
- Anexo C — Crimes de corrupção e infrações conexas e sanções penais
- Anexo D — Modelo de relatório de infração (artigo 7.º, n.º 3, do RGPC)

OPERAÇÃO DE IMPORTÂNCIA ESTRATÉGICA PESSOAS 2030
PESSOAS 2030 PORTUGAL 2030 Cofinanciado pela União Europeia
GOVERNO DE PORTUGAL ANQEP EQAVET

Preâmbulo

A EPRALIMA – Escola Profissional do Alto Lima, C.I.P.R.L. presta um serviço de interesse público: a educação e a formação profissional de jovens e adultos no Alto Lima. É uma cooperativa de interesse público, financiada sobretudo por fundos públicos e europeus, o que exige de todos os que nela trabalham, estudam ou com ela se relacionam um nível acrescido de rigor, transparência e integridade.

Este Código reúne os valores e as regras de conduta da EPRALIMA. É aprovado nos termos do artigo 7.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, e da alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, quanto à prevenção e combate ao assédio.

O Código integra o **Programa de Cumprimento Normativo** da EPRALIMA, composto pelos seguintes documentos:

Código	Documento	Base legal
CN-01	Código de Ética e Conduta (este documento)	Art. 7.º RGPC; art. 127.º, n.º 1, k), CT
CN-02	Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR)	Art. 6.º RGPC
CN-03	Regulamento do Canal de Denúncia	Art. 8.º RGPC; Lei n.º 93/2021
CN-04	Programa de Formação e Comunicação	Art. 9.º RGPC
—	Responsável pelo Cumprimento Normativo	Art. 5.º RGPC

O Código privilegia a prevenção: procura que cada pessoa conheça as regras, as interiorize e saiba como agir perante uma dúvida. Substitui o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho adotado em 2025, cujo conteúdo foi integrado no Capítulo V.

Capítulo I — Disposições gerais

Artigo 1.º — Objeto

O presente Código estabelece os princípios éticos e as regras de conduta que devem orientar a atuação de todos os que exercem funções na EPRALIMA, nas relações internas e nas relações com alunos, formandos, famílias, parceiros, fornecedores, entidades públicas e a comunidade.

Artigo 2.º — Âmbito de aplicação

1. O Código aplica-se aos membros dos órgãos sociais (Assembleia Geral, Direção e Conselho Fiscal), ao Diretor-Geral, à Direção Pedagógica, às Direções Administrativa e Financeira, aos restantes dirigentes e coordenadores e a todos os trabalhadores docentes e não docentes, qualquer que seja o vínculo, incluindo formadores externos, prestadores de serviços, estagiários e voluntários (adiante, «destinatários»).
2. Aplica-se na sede, nas delegações de Ponte da Barca e de Ponte de Lima, nas residências escolares, em atividades no exterior e em representação da EPRALIMA, incluindo mobilidades internacionais e viagens de trabalho, dentro ou fora do horário de trabalho.
3. Os princípios do Código são também dados a conhecer a fornecedores, entidades de acolhimento de formação em contexto de trabalho e parceiros, nos termos do artigo 9.º, n.º 4, do RGPC.
4. As regras de conduta dos alunos constam do Regulamento Interno e do Estatuto do Aluno e Ética Escolar; este Código não as substitui.

PESSOAS 2030 · PORTUGAL 2030 · Cofinanciado pela União Europeia · GOVERNO DE PORTUGAL · ANQEP · EQAVET

5. O Código não afasta a aplicação da lei, nomeadamente do Código do Trabalho, do Código Cooperativo, dos estatutos da EPRALIMA e do Regulamento Interno.

Artigo 3.º — Objetivos

O Código visa:

a) Afirmar uma cultura institucional assente no rigor, na competência e na transparência;

b) Prevenir a corrupção, as infrações conexas, a fraude e os conflitos de interesses;

c) Prevenir e combater o assédio e a discriminação;

d) Garantir a boa gestão dos recursos públicos e europeus confiados à escola;

e) Dar orientações claras sobre como agir em situações de dúvida.

Capítulo II — Princípios e valores

Artigo 4.º — Princípios gerais

Os destinatários atuam de acordo com os seguintes princípios, que concretizam os valores do Projeto Educativo da EPRALIMA (responsabilidade e integridade; participação, cooperação e trabalho de equipa; autonomia e desenvolvimento pessoal; relacionamento pessoal e cidadania; curiosidade, reflexão e inovação; pensamento crítico e criativo):

Princípio	O que significa na prática
Interesse público e superior interesse dos alunos	As decisões servem a missão educativa e os alunos, nunca interesses pessoais ou de terceiros
Legalidade	Cumprir a lei, os estatutos, o Regulamento Interno e as regras dos programas de financiamento
Integridade	Agir com honestidade; não obter vantagens indevidas para si ou para outros
Imparcialidade e isenção	Tratar todos com equidistância; afastar-se de decisões em que haja conflito de interesses
Igualdade e não discriminação	Não beneficiar nem prejudicar ninguém em razão de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas
Transparência	Fundamentar e registar as decisões; prestar informação verdadeira, completa e atempada
Responsabilidade e zelo	Cumprir as funções com competência, diligência e espírito crítico; proteger os recursos da escola
Respeito e dignidade	Tratar todas as pessoas com dignidade, cortesia e respeito pela sua integridade física e moral
Lealdade e cooperação	Colaborar com colegas, órgãos da escola e entidades de controlo, de boa-fé
Confidencialidade	Guardar sigilo sobre a informação não pública a que se tem acesso

PESSOAS 2030 · PORTUGAL 2030 · Cofinanciado pela União Europeia · GOVERNO DE PORTUGAL · ANQEP · EQAVET

Artigo 5.º — Responsabilidade de quem dirige

Os membros dos órgãos sociais e os dirigentes que tenham conhecimento da prática de uma infração adotam as medidas adequadas para lhe pôr termo (artigo 21.º, n.º 4, do RGPC).

Capítulo III — Deveres e regras de conduta

Artigo 6.º — Relações de trabalho

Os destinatários respeitam e tratam com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as pessoas que se relacionem com a escola (artigo 128.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho).

Artigo 7.º — Relação com alunos, formandos e famílias

1. Os alunos e formandos são tratados com equidade, respeito e atenção à sua situação individual.
2. É proibido aceitar de alunos, formandos ou famílias vantagem que não seja devida, nos termos do artigo 15.º.
3. São proibidos os comportamentos de natureza sexual com alunos ou formandos menores e o abuso da relação de autoridade pedagógica (artigos 171.º a 173.º do Código Penal).

Artigo 8.º — Gestão de fundos públicos e europeus

1. Quem intervém na gestão de operações financiadas (PESSOAS 2030/FSE+, PRR, Erasmus+ e outras) garante que os registos de assiduidade, sumários, horas de trabalho, despesas e elegibilidade de formandos são verdadeiros, completos e feitos no momento próprio.
2. É proibido imputar a mesma despesa a mais do que uma fonte de financiamento, declarar despesas ou formandos não elegíveis ou produzir documentos com datas ou conteúdos que não correspondam à realidade.
3. Os destinatários colaboram com as auditorias e verificações das entidades financiadoras e de controlo, prestando a informação pedida com verdade e no prazo fixado.

Artigo 9.º — Contratação de bens e serviços

1. As aquisições respeitam o Código dos Contratos Públicos (CCP), o princípio da concorrência e as regras internas de autorização de despesa.
2. É proibido fracionar despesa para evitar procedimentos mais exigentes, dirigir especificações a um fornecedor ou partilhar informação privilegiada com concorrentes.
3. Quem integre um júri ou seja gestor de contrato assina previamente a declaração de inexistência de conflitos de interesses (Anexo B).

Artigo 10.º — Uso de recursos

1. As instalações, equipamentos, viaturas, materiais e sistemas informáticos da EPRALIMA destinam-se exclusivamente aos fins da escola.
2. É proibido o seu uso para fins alheios àqueles a que se destinam, salvo autorização (artigo 376.º do Código Penal).
3. Os destinatários velam pela conservação e boa utilização dos bens que lhes forem confiados (artigo 128.º, n.º 1, alínea g), do Código do Trabalho).

PESSOAS 2030 · PORTUGAL 2030 · Cofinanciado pela União Europeia · GOVERNO DE PORTUGAL · ANQEP · EQAVET

Artigo 11.º — Informação e confidencialidade

1. A informação produzida ou recebida no exercício de funções é usada apenas para os fins da escola.
2. Os destinatários não divulgam informação não pública a que tenham acesso no exercício de funções, incluindo enunciados de provas de avaliação antes da sua realização (artigo 128.º, n.º 1, alínea f), do Código do Trabalho; artigo 383.º do Código Penal).
3. Os documentos e registos são conservados de forma organizada e íntegra; é proibido destruí-los, alterá-los ou ocultá-los indevidamente.

Artigo 12.º — Proteção de dados pessoais e segurança da informação

1. Todos respeitam o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) e as orientações internas. Só acedem aos dados necessários às suas funções, não os partilham fora dos canais autorizados e comunicam de imediato qualquer violação de dados ao Encarregado de Proteção de Dados.
2. As credenciais de acesso às plataformas da escola são pessoais e intransmissíveis. É proibido partilhar palavras-passe ou usar a conta de outra pessoa.

Artigo 13.º — Imagem de alunos

A captação e a divulgação de imagens de alunos e formandos exigem o consentimento dos próprios ou, sendo menores, dos seus representantes legais (artigo 79.º do Código Civil; RGPD).

Capítulo IV — Conflitos de interesses e ofertas

Artigo 14.º — Conflitos de interesses

1. Existe conflito de interesses quando um interesse pessoal, familiar, económico, associativo ou político de quem intervém num processo possa comprometer, ou parecer comprometer, a imparcialidade da sua decisão.
2. Há, em especial, conflito de interesses quando estejam envolvidos o próprio, o cônjuge ou unido de facto, parentes ou afins em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, pessoas com quem viva em economia comum, ou entidades em que qualquer destas pessoas tenha participação, cargo ou interesse relevante.
3. Quem se encontre, ou preveja vir a encontrar-se, em situação de conflito comunica-o por escrito ao superior hierárquico ou, na falta deste, ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, antes de intervir (Anexo A), e abstém-se de participar na decisão. A escusa fica registada em ata ou no processo.
4. Nos procedimentos de contratação pública, os membros do júri e o gestor do contrato subscrevem a declaração de inexistência de conflitos de interesses prevista nos artigos 67.º, n.º 5, e 290.º-A, n.º 7, do CCP (Anexo B).

Artigo 15.º — Ofertas e vantagens

1. É proibido solicitar ou aceitar, para si ou para terceiros, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não seja devida, no exercício de funções ou por causa delas (artigo 372.º do Código Penal).
2. Excluem-se as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes (artigo 372.º, n.º 3, do Código Penal).

Cofinanciado pela União Europeia

Capítulo V — Prevenção e combate ao assédio no trabalho

Artigo 16.º — Tolerância zero

1. A EPRALIMA não tolera qualquer forma de assédio, independentemente da forma que assuma, do género, da função ou da posição hierárquica de quem é assediado e de quem assedia, praticada por dirigentes, colegas, alunos, formandos, familiares ou terceiros, dentro ou fora das instalações, desde que relacionada com o trabalho ou a formação.
2. Este capítulo aplica-se também, com as necessárias adaptações, às situações de assédio de que sejam vítimas formandos em contexto de formação promovida pela escola.

Artigo 17.º — Conceitos

1. Assédio é o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (artigo 29.º, n.º 2, do Código do Trabalho).
2. Assédio sexual é o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o mesmo objetivo ou efeito (artigo 29.º, n.º 3, do Código do Trabalho).
3. Para haver assédio basta o efeito sobre a vítima; não é necessário que o autor tenha intenção de ofender.
4. Situações isoladas que não configurem assédio podem, ainda assim, constituir infração disciplinar ou crime e são tratadas nessa sede.

Artigo 18.º — Exemplos de comportamentos de assédio

- Insultos, humilhações, gritos, ameaças ou comentários depreciativos, em público ou em privado;
- Isolamento deliberado, exclusão de reuniões ou de informação necessária ao trabalho;
- Atribuição sistemática de tarefas impossíveis, inúteis ou muito abaixo das funções, ou retirada injustificada de tarefas;
- Difamação, boatos ou ciberbullying, incluindo em grupos de mensagens e redes sociais;
- Comentários, piadas, gestos, imagens ou mensagens de natureza sexual não desejados;
- Contactos físicos não consentidos, convites insistentes ou pedidos de favores sexuais;
- Ameaças ou retaliações por rejeição de avanços ou por denúncia.

Não constituem, por si só, assédio o exercício legítimo e proporcionado do poder de direção e disciplinar, a avaliação de desempenho, a distribuição de serviço fundamentada ou divergências de opinião expressas com respeito. Podem, contudo, tornar-se assédio quando usados de forma persistente, abusiva ou discriminatória.

Artigo 19.º — Como agir

1. Quem seja vítima ou testemunha de assédio pode comunicá-lo:
   a) Ao superior hierárquico ou a qualquer membro da Direção;
   b) Ao Responsável pelo Cumprimento Normativo;
   c) Através do canal de denúncia da EPRALIMA (https://channel.whistleon.com/Epralima , acessível a partir de www.epralima.com), incluindo de forma anónima, nos termos do Regulamento do Canal de Denúncia (CN-03).

Cofinanciado pela União Europeia

2. A comunicação deve ser tão detalhada quanto possível: factos, data, hora e local, pessoas envolvidas e meios de prova. Se for feita verbalmente, é reduzida a escrito.
3. Em situações menos graves, e com o acordo da pessoa afetada, pode procurar-se primeiro uma abordagem informal, com intervenção de uma pessoa idónea, para fazer cessar o comportamento. Esta via não impede o recurso, a qualquer momento, ao procedimento formal.
4. Recebida uma comunicação que envolva trabalhador sujeito ao poder disciplinar da EPRALIMA, a EPRALIMA instaura procedimento disciplinar, nos termos da alínea l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, designando um instrutor imparcial.
5. O procedimento é conduzido com sigilo, celeridade e respeito pelo contraditório. Podem ser adotadas medidas cautelares para proteger a vítima, como a alteração temporária de horários ou de locais de trabalho, sem prejuízo para ela.
6. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente com base em declarações ou factos constantes do processo, salvo se atuarem com dolo (artigo 29.º do Código do Trabalho).
7. A vítima pode, em qualquer caso, apresentar queixa à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) ou, havendo indícios de crime, ao Ministério Público ou a órgão de polícia criminal. Os comportamentos praticados por terceiros que não sejam trabalhadores da EPRALIMA podem ser comunicados à ACT pela escola, pela vítima ou por quem deles tenha conhecimento.
8. A denúncia de factos que o denunciante sabe serem falsos pode dar lugar a responsabilidade disciplinar e criminal, nomeadamente pelo crime de denúncia caluniosa (artigo 365.º do Código Penal).

Artigo 20.º — Medidas preventivas

A EPRALIMA assegura que o canal de denúncia cumpre as regras legais de confidencialidade e de proibição de retaliação e inclui a prevenção do assédio na formação interna prevista no Programa de Formação e Comunicação (CN-04).

Capítulo VI — Comunicação de irregularidades e responsabilidade

Artigo 21.º — Comunicação de irregularidades

1. Quem tenha conhecimento ou suspeita fundada de atos de corrupção, fraude, conflito de interesses não declarado, assédio ou outra violação grave deste Código pode comunicá-lo através do canal de denúncia da EPRALIMA (https://channel.whistleon.com/Epralima) ou às autoridades competentes.
2. O canal garante a confidencialidade da identidade do denunciante e permite a denúncia anónima, nos termos da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, e do Regulamento do Canal de Denúncia (CN-03).
3. É proibida qualquer retaliação contra quem comunique de boa-fé uma irregularidade, ou contra quem o auxilie.
4. Em caso de dúvida sobre a forma de agir perante uma situação concreta, qualquer pessoa pode pedir orientação ao Responsável pelo Cumprimento Normativo.

Artigo 22.º — Responsabilidade disciplinar

1. A violação deste Código constitui infração disciplinar, punível nos termos do artigo 328.º do Código do Trabalho, de acordo com a gravidade e a culpa, com as seguintes sanções: repreensão; repreensão registada; sanção pecuniária; perda de dias de férias; suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade; despedimento sem indemnização ou compensação.

Cofinanciado pela União Europeia

2. Quanto a prestadores de serviços e formadores externos, a violação pode determinar a resolução do contrato.
3. Quanto a membros dos órgãos sociais, a violação é comunicada à Assembleia Geral, para os efeitos previstos nos estatutos e no Código Cooperativo.

Artigo 23.º — Responsabilidade criminal e contraordenacional

1. Os atos de corrupção e infrações conexas constituem crime. As sanções penais associadas a cada crime constam do Anexo C, que faz parte integrante deste Código (artigo 7.º, n.º 2, do RGPC).
2. Os factos que possam constituir crime são comunicados ao Ministério Público.
3. O incumprimento do RGPC constitui contraordenação, punível com coima aplicada à EPRALIMA, aos seus dirigentes e ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, nos termos dos artigos 20.º e 21.º do RGPC.

Artigo 24.º — Relatório de infração

Por cada infração apurada, o Responsável pelo Cumprimento Normativo elabora um relatório com a identificação das regras violadas, da sanção aplicada e das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no sistema de controlo interno, nos termos do artigo 7.º, n.º 3, do RGPC (modelo no Anexo D). O relatório é comunicado ao MENAC nos termos do artigo 26.º.

Capítulo VII — Monitorização, divulgação e entrada em vigor

Artigo 25.º — Revisão

O Código é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da EPRALIMA que o justifique (artigo 7.º, n.º 4, do RGPC).

Artigo 26.º — Formação e divulgação

1. Os dirigentes e trabalhadores recebem formação interna sobre este Código, o PPR e o canal de denúncia, em regime de autoformação na plataforma EPRAGEST, nos termos do Programa de Formação e Comunicação (CN-04) (artigo 9.º do RGPC).
2. O Código e as suas revisões são publicados em www.epralima.com no prazo de 10 dias após a aprovação (artigo 7.º, n.º 5, do RGPC).
3. No mesmo prazo, o Código e os relatórios de infração são comunicados ao MENAC através da plataforma eletrónica do RGPC.

Artigo 27.º — Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no sítio da EPRALIMA na internet.

Aprovado pelo Diretor-Geral da EPRALIMA em 2 de novembro de 2026.

O Diretor-Geral (Rui Manuel da Torre Vieito): _____

OPERAÇÃO DE IMPORTÂNCIA ESTRATÉGICA PESSOAS 2030
PESSOAS 2030 PORTUGAL 2030 Cofinanciado pela União Europeia
GOVERNO DE PORTUGAL ANQEP EQAVET

Anexos

Anexo A — Comunicação de conflito de interesses e pedido de escusa

Eu, _____, _____ [função] na EPRALIMA, comunico que, no processo _____ [identificar], me encontro na seguinte situação suscetível de comprometer a minha imparcialidade: _____. Por esse motivo, peço escusa de intervir no referido processo.

Data: ____ / ____ / _____ Assinatura: _____

Decisão do superior hierárquico / Responsável pelo Cumprimento Normativo: ☐ Escusa aceite ☐ Escusa não aceite. Fundamentação: _____

Anexo B — Declaração de inexistência de conflitos de interesses

(artigos 67.º, n.º 5, e 290.º-A, n.º 7, do Código dos Contratos Públicos)

Eu, _____, na qualidade de _____ [membro de júri / gestor de contrato], no procedimento de contratação pública _____ [referência e objeto], declaro sob compromisso de honra que não me encontro em situação de conflito de interesses relativamente ao objeto do procedimento ou aos seus participantes. Comprometo-me a comunicar de imediato qualquer situação de conflito que venha a surgir.

Data: ____ / ____ / _____ Assinatura: _____

Anexo C — Crimes de corrupção e infrações conexas e sanções penais

Crimes abrangidos pelo artigo 3.º do RGPC e molduras penais principais, na redação em vigor à data de aprovação. Quando o crime é praticado por pessoa coletiva, aplicam-se também as penas previstas no artigo 90.º-A do Código Penal.

Crime	Norma	Pena principal
Recebimento indevido de vantagem	Art. 372.º, n.º 1, CP	Prisão até 5 anos ou multa até 600 dias
Oferta indevida de vantagem	Art. 372.º, n.º 2, CP	Prisão até 3 anos ou multa até 360 dias
Corrupção passiva	Art. 373.º CP	Prisão de 1 a 8 anos (ato contrário aos deveres do cargo); prisão de 1 a 5 anos (ato não contrário)
Corrupção ativa	Art. 374.º CP	Prisão de 1 a 5 anos; prisão até 3 anos ou multa até 360 dias (ato não contrário aos deveres)
Corrupção passiva no setor privado	Art. 8.º Lei n.º 20/2008	Prisão até 5 anos ou multa até 600 dias; prisão de 1 a 8 anos se distorcer a concorrência ou causar prejuízo patrimonial a terceiros
Corrupção ativa no setor privado	Art. 9.º Lei n.º 20/2008	Prisão até 3 anos ou multa; prisão até 5 anos ou multa até 600 dias nos casos agravados
Peculato	Art. 375.º CP	Prisão de 1 a 8 anos; prisão até 3 anos ou multa se os valores forem de diminuto valor
Peculato de uso	Art. 376.º CP	Prisão até 1 ano ou multa até 120 dias
Participação económica em negócio	Art. 377.º CP	Prisão até 5 anos; prisão até 6 meses ou multa até 60 dias (n.os 2 e 3)

PESSOAS 2030 · PORTUGAL 2030 · Cofinanciado pela União Europeia · GOVERNO DE PORTUGAL · ANQEP · EQAVET

Crime	Norma	Pena principal
Concussão	Art. 379.º CP	Prisão até 2 anos ou multa até 240 dias; prisão de 1 a 8 anos se houver violência ou ameaça
Abuso de poder	Art. 382.º CP	Prisão até 3 anos ou multa, se pena mais grave não couber
Denegação de justiça e prevaricação	Art. 369.º CP	Prisão até 2 anos ou multa até 120 dias; prisão até 5 anos com intenção de prejudicar ou beneficiar
Tráfico de influência	Art. 335.º CP	Prisão de 1 a 5 anos (decisão ilícita favorável); prisão até 3 anos ou multa (decisão lícita)
Branqueamento	Art. 368.º-A CP	Prisão até 12 anos
Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção	Art. 36.º DL n.º 28/84	Prisão de 1 a 5 anos e multa; agravada nos casos de valor consideravelmente elevado
Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado	Art. 37.º DL n.º 28/84	Prisão até 2 anos ou multa; agravada nos casos de valor consideravelmente elevado

CP — Código Penal. A tabela tem natureza informativa; prevalece sempre a redação legal em vigor.

Anexo D — Modelo de relatório de infração (artigo 7.º, n.º 3, do RGPC)

Campo	Preenchimento
N.º do relatório / ano	
Origem (denúncia n.º, auditoria, verificação interna)	
Descrição sumária dos factos (sem dados pessoais desnecessários)	
Regras do Código, do PPR ou da lei violadas	
Sanção aplicada (disciplinar, contratual, outra) e data	
Participação a autoridades (MP, ACT, outras)	
Medidas adotadas ou a adotar no sistema de controlo interno e no PPR	
Responsável e prazo das medidas	
Data de comunicação ao MENAC	

Data: ____ / ____ / _____ O Responsável pelo Cumprimento Normativo: _____

PESSOAS 2030 · PORTUGAL 2030 · Cofinanciado pela União Europeia · GOVERNO DE PORTUGAL · ANQEP · EQAVET