

Direção Geral dos Estabelecimentos Escolares
Direção de Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo
AGRUPAMENTO DE ESCOLAS ALVES REDOL
SEDE: ESCOLA SECUNDÁRIA DE ALVES REDOL



**PLANO DE
PREVENÇÃO DE RISCOS
DE CORRUPÇÃO E
INFRAÇÕES CONEXAS**

2024

Índice

1. Enquadramento.....	3
2. Agrupamento de Escolas Alves Redol (AEAR): Missão, Visão e Valores	4
3. Estrutura Orgânica.....	6
3.1. Conselho Geral	6
3.2. Direção	7
3.3. Conselho Administrativo	7
3.4. Conselho Pedagógico	7
3.5. Serviços Administrativos	8
4. Metodologia	8
5. Descrição e classificação dos riscos.....	9
5.1. Classificação dos riscos.....	10
6. Identificação e avaliação dos riscos	10
6.1. Áreas de risco decorrentes do exercício das competências	11
6.2. Identificação das medidas de prevenção de riscos	13
7. Monitorização e avaliação do Plano.....	14
8. Conclusão	16
9. Conceitos de corrupção e infrações conexas	17

1. Enquadramento

O Decreto-Lei nº 109-E/2021, de 9 de dezembro, cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (doravante “MENAC”) e estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (doravante “RGPC”). O RGPC estabelece a obrigação de as entidades públicas ou privadas com 50 ou mais trabalhadores adotarem um programa de cumprimento normativo que inclua, pelo menos, um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, um código de conduta, um programa de formação e um canal de denúncias. A adoção deste programa pelas entidades abrangidas procura prevenir, detetar e sancionar os atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou através daquelas entidades.

O presente documento consubstancia o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção de Infrações Conexas (PPR), identificando as principais áreas de risco de corrupção e infrações conexas relacionadas com a atividade deste estabelecimento de ensino, e estabelece mecanismos de controlo para mitigar os riscos.

Na elaboração do presente documento, foram tidas em consideração as orientações do Guia nº1/2023- Setembro, emanado pelo Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC).

2. Agrupamento de Escolas Alves Redol (AEAR): Missão, Visão e Valores

O Agrupamento de Escolas Alves Redol (AEAR) integra seis unidades orgânicas, a saber: Jardim de Infância - Nº 2 (JI João de Deus), Jardim de Infância de Povos, Escola Básica de Povos (1º Ciclo), Escola Básica Álvaro Guerra (1º Ciclo), Escola Básica Dr. Vasco Moniz (Pré-Escolar, 1º e 2º Ciclos do Ensino Básico) e Escola Secundária de Alves Redol, que é também a escola-sede (3º Ciclo do Ensino Básico e Ensino Secundário).

MISSÃO:

Prestar à comunidade um serviço educativo que acrescenta conhecimento e competências a todos os seus alunos, qualquer que seja o seu patamar de desenvolvimento, contribuindo para a formação de cidadãos críticos e conscientes dos seus direitos e deveres.

No AEAR, a prestação de serviço educativo pretende assegurar aprendizagens de qualidade significativas, em contexto de igualdade de oportunidades, à totalidade dos alunos que o frequentam. Sublinha-se a preocupação em garantir uma educação pré-escolar, básica e secundária de qualidade que vise a aquisição de aprendizagens curriculares e de saberes sólidos, aptidões e atitudes cívicas ajustadas à faixa etária dos alunos, em condições de igualdade de circunstâncias, de modo a que os mesmos acedam a percursos formativos adequados às suas capacidades, interesses, motivações e características individuais. Assim sendo, na escolaridade obrigatória, damos a oportunidade a todos os alunos do ensino secundário de enveredar por percursos formativos diferenciados, assegurando todas as vias de prosseguimento de estudos e as ofertas de qualificação profissional com certificação, contempladas na definição anual da rede escolar.

Na área da formação de adultos, promovemos percursos diversificados de educação e formação nos mais diversos níveis e tipologias, prosseguindo uma longa tradição de atividade neste domínio, a qual representa um elemento identitário e diferenciador do Agrupamento no contexto do concelho de Vila Franca de Xira.

VISÃO:

Queremos ser um agrupamento de escolas de referência, reconhecido na sociedade, pela qualidade das suas práticas e oportunidades proporcionadas a todos os alunos, independentemente da sua condição socioeconómica, das suas necessidades especiais de educação ou outras.

Assim, a visão estratégica está direccionada para sermos um Agrupamento:

- a) com identidade;
- b) que se afirma como agente de mudança do meio onde nos inserimos;
- c) que promove a educação e formação académica e profissionalizante, atentos aos desafios do meio, do país e do mundo atual;
- d) que procura resultados escolares, adotando modos de intervenção educativa e formativa diferenciados e plurais;
- e) que forma alunos responsáveis, críticos, empenhados e comprometidos com a sua aprendizagem durante todo o seu percurso formativo;
- f) onde trabalham profissionais qualificados, responsáveis e exigentes;
- g) ao serviço da comunidade, articulando a sua ação com outros agentes locais: autarquia, serviços públicos, empresas, outras escolas, organizações não governamentais de solidariedade social, instituições de educação especial, centros de emprego, entre outras;
- h) que fomenta a saúde, a qualidade de vida e o bem-estar;
- i) que desenvolve a curiosidade intelectual e potencia simultaneamente o desenvolvimento físico e motor, através da oferta de atividades culturais e desportivas para todos, melhorando a condição da saúde física e psíquica dos sujeitos e a sua autoimagem, ampliando as respetivas capacidades de aprendizagem;
- j) que promove projetos curriculares e extracurriculares no âmbito da dimensão europeia na educação, conferindo uma particular atenção ao ensino e aprendizagem das línguas estrangeiras.

Princípios/ valores que nos orientam:

- O princípio da equidade e inclusão materializado na valorização e respeito pela pessoa.
- O princípio da sustentabilidade materializado no compromisso com o meio ambiente e a qualidade de vida.
- O princípio da responsabilidade social materializado na solidariedade.
- O princípio da realização pessoal materializado na satisfação.
- O princípio da ética materializado na integridade e transparência.
- O princípio da qualidade e o princípio da avaliação materializados em processos reflexivos sobre a ação educativa e formativa.
- O princípio da disponibilidade materializado numa cultura de reflexão conjunta e responsabilidade partilhada, aberta a novos modelos de atuação e a novas formas de pensar.

3. Estrutura Orgânica

3.1. Conselho Geral

O conselho geral é o órgão de direção estratégica, responsável pela definição das linhas orientadoras da atividade do Agrupamento, assegurando a participação e representação da comunidade educativa, nos termos e para os efeitos do n.º 4 do artº 48.º da Lei de Bases do Sistema Educativo.

O Conselho Geral é composto por vinte e um elementos: A Presidente, a Diretora, sete representantes do pessoal docente, dois representantes do pessoal não docente, dois representantes dos alunos, dois representantes dos encarregados de educação, três representantes da autarquia e três representantes da comunidade.

3.2. Diretor

É o responsável pela gestão da escola, eleito pelo conselho geral após procedimento concursal, e é o primeiro responsável perante a comunidade pelo desempenho da sua gestão.

O órgão é composto por cinco elementos, cabendo à diretora liderar a escola e gerir nas áreas pedagógicas, cultural, administrativa, financeira e patrimonial. Na sua função, a diretora é coadjuvada por um subdiretor e três adjuntas.

3.3. Conselho Administrativo

É o órgão deliberativo em matéria administrativa e financeira da escola. É composto pela Diretora, que preside, pela adjunta (Vice-Presidente) e pela chefe dos Serviços de Administração Escolar.

3.4. Conselho Pedagógico

O Conselho Pedagógico é o órgão de coordenação e supervisão pedagógica e orientação educativa do Agrupamento de escolas ou escola não agrupada, nomeadamente nos domínios pedagógico-didático, da orientação e acompanhamento dos alunos e da formação inicial e contínua do pessoal docente.

O conselho pedagógico é constituído por dezassete elementos:

- Diretora - Presidente do Conselho Pedagógico
- Coordenador do Departamento Curricular da Educação Pré-Escolar
- Coordenador do Departamento Curricular do 1º Ciclo do Ensino Básico
- Coordenador do Departamento Curricular de Línguas
- Coordenador do Departamento Curricular de Ciências Sociais e Humanas
- Coordenador do Departamento Curricular de Matemática e Ciências Experimentais
- Coordenador do Departamento de Expressões
- Coordenador dos Diretores de Turma do 2.º ciclo do Ensino Básico
- Coordenador dos Diretores de Turma do 3.º ciclo do Ensino Básico
- Coordenador dos Diretores de Turma do Ensino Secundário

- Coordenador dos Cursos de Percurso Curricular Alternativo, do ensino vocacional, dos cursos de Educação e Formação e dos Cursos Profissionais
- Coordenador do Serviço de Psicologia e Orientação
- Coordenador da Educação Especial
- Coordenador das Bibliotecas Escolares / Centros de Recursos Educativos
- Coordenador do Núcleo de Atividades e Projetos
- Subdiretor - Coordenador do Observatório do Agrupamento

3.5. Serviços Administrativos

Os Serviços Administrativos são compostos por 10 elementos. As áreas da contabilidade, tesouraria, pessoal docente, alunos, ação social escolar, vencimentos e expediente geral são dirigidas por uma coordenadora técnica, nomeada pela Diretora, que é responsável pelos Serviços Administrativos.

4. Metodologia

Considerando os objetivos e âmbito de aplicação do presente PPR, importa analisar o grau de risco e a probabilidade de ocorrência de atos de corrupção ou infrações conexas, tendo como objetivo prevenir e mitigar tais ocorrências. Na construção e elaboração do presente plano foram seguidos os seguintes passos:

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

Nos termos do disposto no Decreto-Lei nº109-E/2021, a identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que possam expor o Agrupamento a atos de corrupção e infrações conexas foi realizado tendo em conta:

- a. as áreas de risco da atividade do Agrupamento para a prática de atos de corrupção e infrações conexas;
- b. uma matriz de riscos com a probabilidade de ocorrência e o impacto previsível de cada situação;
- c. a aplicação de medidas preventivas e corretivas que possibilitem reduzir a probabilidade, o impacto dos riscos e situações identificadas;
- d. o acompanhamento, avaliação, monitorização e revisão do PPR;
- e. a designação dos responsáveis por cada ação de prevenção e o responsável geral pela execução, controlo e revisão do PPR.

5. Descrição e classificação dos riscos

A gestão do risco é um processo de análise metódica dos riscos inerentes às atividades de prossecução das atribuições e competências dos serviços, tendo por objetivo a defesa e proteção de cada interveniente nos diversos processos, salvaguardando-se, assim, o interesse coletivo. É uma atividade que envolve a gestão, a identificação de riscos, a sua análise metódica, e, por fim, a identificação de medidas que possam obstaculizar eventuais comportamentos desviantes.

A probabilidade de acontecer uma situação adversa, um problema ou um dano, e o nível da importância que esses acontecimentos têm nos resultados de determinada atividade, determina o grau de risco. Elemento essencial para a determinação daquela probabilidade é a caracterização dos serviços, que deve integrar os critérios de avaliação da ocorrência de determinado risco.

De acordo com a Norma produzida no âmbito da Gestão de Riscos «A gestão de riscos é um elemento central na gestão da estratégia de qualquer organização. É o processo através do qual as organizações analisam metodicamente os riscos inerentes às respetivas atividades, com o objetivo de atingirem uma vantagem sustentada em cada atividade individual e no conjunto de todas as atividades. O ponto central de uma boa gestão de riscos é a identificação e tratamento dos mesmos. O seu objetivo é o de acrescentar valor de forma sustentada a todas as atividades da organização. Coordena a interpretação dos potenciais aspetos positivos e negativos de todos os fatores que podem afetar a organização. Aumenta a probabilidade de êxito e reduz tanto a probabilidade de fracasso como a incerteza da obtenção de todos os objetivos globais da organização.»

5.1. Classificação dos riscos

O Conselho de Prevenção da Corrupção refere que os riscos devem ser classificados segundo uma escala de risco: elevado, moderado e fraco, em função do grau de probabilidade de ocorrência (elevado, moderado ou fraco) e da gravidade da consequência (elevada, moderada ou fraca).

Os critérios da classificação do risco adotados permitem construir a seguinte grelha de graduação:

ESCALA	FRACA (1)	MODERADA (2)	ELEVADA (3)
Probabilidade de Ocorrência (PO)	Possibilidade de ocorrer, mas com hipóteses de evitar o evento, com o controle existente para prevenir o risco.	Possibilidade de ocorrer, mas com hipóteses de evitar o evento, através de decisões e ações adicionais para reduzir o risco.	Forte possibilidade de ocorrer e poucas hipóteses de evitar o evento, mesmo com as decisões e ações adicionais essenciais.
ESCALA	FRACA (1)	MODERADA (2)	ELEVADA (3)
Gravidade da Consequência (GC)	Dano na otimização do desempenho organizacional exigindo a recalendarização das atividades ou projetos.	Perda na gestão das operações , requerendo a redistribuição de recursos em tempo e em custos.	Prejuízo na imagem e reputação de integridade institucional , bem como na eficácia e desempenho da missão.

A avaliação do risco pode, então, ser definida na seguinte matriz (graduação do risco - GR):

Grau de Risco (GR)		Probabilidade de Ocorrência (PO)		
		Elevada (3)	Moderada (2)	Fraca (1)
Gravidade da Consequência (GC)	Elevada (3)	Elevado (3)	Elevado (3)	Moderado (2)
	Moderada (2)	Elevado (3)	Moderado (2)	Fraco (1)
	Fraca (1)	Moderado (2)	Fraco (1)	Fraco (1)

6. Identificação e avaliação dos riscos

A identificação dos riscos constitui um aspeto fundamental. Assim, a gestão de riscos deve ser integrada na cultura da organização, envolvendo todos os responsáveis da escola. Deve ser aplicada por todos dentro da instituição através das suas ações, no cumprimento da missão da organização, aumentando, desta forma, a probabilidade de sucesso. Esta prática sustenta a responsabilização, a avaliação do desempenho e respetiva recompensa, promovendo desta forma a eficiência operacional em todos os níveis da organização.

Podem-se considerar fatores de risco numa organização:

- a) Estrutura organizacional com algum grau de complexidade;
- b) Deficiente monitorização das atividades;
- c) Existência de situações de conflitos de interesses;
- d) Sistema de controlo interno ineficaz;
- e) Integridade, idoneidade e qualidade da gestão;
- f) Insuficiente motivação do pessoal;
- g) Ausência de procedimentos escritos relacionados com ética e conduta;
- h) Comunicação dos valores éticos, sua implementação de forma não eficaz;
- i) Existência de acontecimentos anteriores ou práticas de gestão de violação do código de ética.

O presente plano, em conformidade com as recomendações do CPC, contém indicações claras e precisas sobre as funções e as responsabilidades de cada interveniente ou grupo de intervenientes, e também sobre os recursos humanos necessários e disponíveis e as formas adequadas de comunicação interna.

No quadro seguinte são identificados os intervenientes, respetivas funções e responsabilidades:

GESTÃO DOS RISCOS	
DECISORES	FUNÇÃO E RESPONSABILIDADE
Diretor(a) Conselho Administrativo	É o gestor do Plano. Estabelece a arquitetura e os critérios de gestão de riscos, cuidando da sua revisão quando se justifique. Recebe e comunica os riscos, tomando as medidas inseridas na sua competência.
Conselho Geral Diretor(a) Conselho Pedagógico Conselho Administrativo	São os responsáveis pela organização, aplicação e acompanhamento do Plano, na parte a que lhes diz respeito. Identificam e comunicam aos responsáveis pelos órgãos intermédios qualquer ocorrência de risco de maior gravidade. Responsabilizam-se pela eficácia das medidas de controlo do risco na sua esfera de atuação. Acompanham a execução das medidas previstas no Plano, competindo ao/à Diretor(a) a elaboração do respetivo relatório anual. Apoiam a revisão e atualização do Plano.

6.1. Áreas de risco decorrentes do exercício das competências

De acordo com as competências e atribuições, foram identificadas, de forma genérica, as seguintes áreas de risco:

- **Área geral/transversal** - entendida como qualquer atividade decisória, assim designada por se considerar transversal a todas as unidades orgânicas;

- **Área de recursos humanos** - essencialmente nas matérias de recrutamento e seleção de pessoal e avaliação de desempenho;

- **Área de gestão geral** - nos casos em que toma a iniciativa de propor a aquisição de bens e serviços, acompanha os respetivos procedimentos e participa na instrução das decisões;

- **Área financeira e de contratação pública**, quer na fase do procedimento para a formação do contrato, quer no âmbito da sua execução, nomeadamente para efeitos de pagamentos.

O presente plano apresenta as seguintes áreas de intervenção de identificação e avaliação dos riscos:

1. Área de Pessoal

- ❖ Recrutamento de pessoal docente
- ❖ Faltas (justificação) - Licenças
- ❖ Mapa de férias
- ❖ Acumulação de funções
- ❖ Emissão de declarações ou certidões
- ❖ Processamento de remunerações/abonos

2. Área de alunos

- ❖ Matrícula e renovação matrícula
- ❖ Mudanças de curso e transferências
- ❖ Avaliação (registos)
- ❖ Equivalências de estudo
- ❖ Emissão de certificados, declarações e certidões
- ❖ Atribuição de escalão ASE

3. Gestão pedagógica da Escola

- ❖ Distribuição da componente letiva/não letiva
- ❖ Atribuição de apoios pedagógicos
- ❖ Exames/vigilâncias

4. Aquisição de bens e serviços

- ❖Aquisição (ajuste direto)
- ❖Receção e conferência de bens
- ❖Pagamentos de despesas
- ❖Operações contabilísticas e de tesouraria

5. Arrecadação de receita

- ❖Taxas
- ❖Receita cobrada no bufete/ Emissão de recibos
- ❖Receita cobrada na reprografia

6. Património - Cadastro e inventário

- ❖Registo e Inventário
- ❖Abates
- ❖Transferências/cedências de bens/equipamentos
- ❖Donativos
- ❖Utilização das instalações

6.2. Identificação das medidas de prevenção de riscos

Depois de identificados os riscos, torna-se necessário determinar quais as medidas a implementar para que aqueles não venham a ocorrer ou sejam minimizados, no caso de ser impossível evitá-los.

As medidas preventivas de riscos são de natureza diversa, destinando-se, sobretudo, a:

- Evitar o risco, eliminando a sua causa;
- Reduzir ou prevenir o risco, realizando um conjunto de ações que permitam minimizar a probabilidade de ocorrência do risco ou o seu impacto negativo;

Para identificação dos riscos, classificação, indicação das respetivas medidas de prevenção e responsáveis, foram utilizados os quadros de registo, divididos por áreas de risco (**ANEXO I - Identificação Risco**).

7. Monitorização e avaliação do Plano

O Plano, enquanto instrumento de gestão dinâmico, deve ser avaliado quanto ao seu cumprimento, aferindo-se da efetividade, utilidade e eficácia das medidas de prevenção propostas.

Como referido anteriormente, deve ser elaborado, anualmente, um relatório de avaliação/execução, que estime sobre a eventual necessidade de modificações ou reajustamentos, visando a sua atualização permanente e constante. Este controlo ou monitorização periódica compete à entidade gestora do Plano, integrando os contributos dos responsáveis de cada área de risco. (ANEXO II - Monitorização Plano Corrupção).

Escala a ser utilizada para a avaliação de cada uma das medidas:

Implementação das medidas	0 – Não implementada
	1 – Implementada parcialmente
	2 – Implementada na totalidade
Resultado da implementação da medida	0 – Sem avaliação do resultado
	1 – Não satisfatório - mantém o mesmo Grau de Risco
	2 – Pouco satisfatório - diminui ligeiramente o Grau de Risco
	3 – Satisfatório – diminui em 1 o Grau de Risco
	4 – Muito satisfatório – Minimizado o Grau de Risco
Ponderação a ser utilizada na avaliação	x 1 – Se o Grau de Risco era 1
	x 2 – se o Grau de Risco era 2
	x 3 – se o Grau de Risco era 3

AValiação FINAL DAS MEDIDAS/PLANO

Deverá ser aplicada uma “regra de três simples”, face à pontuação total prevista, no caso da aplicação total das medidas.

↳ Escala para a Avaliação Final (do resultado obtido anteriormente, deverá ser utilizado arredondamento às décimas):

- 0 – Sem avaliação do resultado
- 0,1 - 1,4 - Não satisfatório - mantém o mesmo Grau de Risco

- 1,5 - 2,4 - Pouco satisfatório - diminui ligeiramente o Grau de Risco
- 2,5 - 3,4 - Satisfatório - diminui em 1 o Grau de Risco
- 3,5 - 4,0 - Muito satisfatório - Minimizado o Grau de Risco

Considera-se que a avaliação final atingiu o nível superado, sempre que, para além da avaliação se encontrar no nível máximo, se desencadearem medidas adicionais às previstas que venham a eliminar o risco (tendo todas as medidas sido aplicadas, sem exceção).

(ANEXO III - Plano Corrupção Avaliação)

8. Conclusão

O presente Plano é um importante instrumento de apoio à gestão no nosso agrupamento, que será acompanhado na sua execução pelos responsáveis identificados por área de atividade, que farão um balanço das medidas recomendadas para prevenir a ocorrência dos potenciais riscos apurados e sugerir, sempre que tal se mostre pertinente, necessidades de atualização das medidas preventivas adotadas e novas medidas preventivas a implementar, quer para os riscos já identificados quer para outros eventualmente reconhecidos/identificados ao longo do ano.

O plano será monitorizado anualmente, sendo elaborado relatório de execução anual, após recolha dos dados facultados pelos responsáveis de cada área de intervenção.

Em virtude da monitorização anual efetuada, poderá ser necessário reforçar os mecanismos existentes e/ou introduzir outros que permitam melhor prevenir ou minimizar os riscos de gestão já identificados ou outros que, entretanto, venham a ser reconhecidos, associados à corrupção e infrações conexas e conflitos de interesse, o/a Diretor/a determinará a revisão deste plano.

9. Conceitos de corrupção e infrações conexas

Os termos e conceitos que abaixo se apresentam encontram-se diretamente ligados à existência de crimes, direta ou indiretamente, ligados à corrupção ou a crimes conexos. A explicitação que a seguir se apresenta não dispensa uma análise mais cuidada aos artigos indicados do Código Penal.

Comissão por ação e por omissão

Quando um tipo legal de crime compreender um certo resultado, o facto abrange não só a ação adequada a produzi-lo, como a omissão da ação adequada a evitá-lo (art.º 10.º do Código Penal).

Dolo

Age com dolo quem, representando um facto que preenche um tipo de crime, atuar com intenção de o realizar. Age, ainda, com dolo quem representar a realização de um facto que preenche um tipo de crime, como consequência necessária da sua conduta. Quando, também, a realização de um facto que preenche um tipo de crime for representada, como consequência possível da conduta, há dolo se o agente atuar conformando-se com aquela realização (art.º 14.º do Código Penal).

Negligência

Age com negligência quem, por não proceder com o cuidado a que, segundo as circunstâncias, está obrigado e de que é capaz: a) Representar como possível a realização de um facto que preenche um tipo de crime mas atuar sem se conformar com essa realização; b) Não chegar sequer a representar a possibilidade de realização do facto (art.º 15.º do Código Penal).

Burla

Quem, com intenção de obter para si ou para terceiro enriquecimento ilegítimo, por meio de erro ou engano sobre factos que astuciosamente provocou, determinar outrem à prática de atos que lhe causem, ou causem a outra pessoa, prejuízo patrimonial (art.º 217.º do Código Penal).

Apropriação ilegítima

Quem, por força do cargo que desempenha, detiver a administração, gerência ou simples capacidade de dispor de bens do sector público ou cooperativo, e por qualquer forma deles se apropriar ilegítimamente ou permitir intencionalmente que outra pessoa ilegítimamente se aproprie (art.º 234.º do Código Penal).

Administração danosa

Quem, infringindo intencionalmente normas de controlo ou regras económicas de uma gestão racional, provocar dano patrimonial importante em unidade económica do sector público ou cooperativo.

Falsificação de documento

Os trabalhadores que com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, fabricarem documento falso, falsificar ou alterar documento, ou abusar da assinatura de outra pessoa para elaborar documento falso (art.º 256.º do Código Penal).

Usurpação de funções

O trabalhador que sem para tal estar autorizado, exercer funções ou praticar atos próprios de outro funcionário, arrogando-se, expressa ou tacitamente, essa qualidade (art.º 358.º do Código Penal).

Abuso de poder

O funcionário que 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 (art.º 382.º do Código Penal).

Concussão

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 (art.º 379.º do Código Penal).

Corrupção ativa

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 art.º 373.º (art.º 374.º do Código Penal).

Corrupção passiva

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; e ainda, se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida (art.º 373.º do Código Penal).

Participação económica em negócio

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. 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 lesar os lesar. O 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 (art.º 377.º do Código Penal).

Peculato

O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções. E ainda, se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar os valores ou objetos referidos (art.º 375.º e segs. do Código Penal).

Recebimento indevido de vantagem

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 lhe não seja devida. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas (art.º 372.º do Código Penal).

Suborno

Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a prestar falso depoimento ou declaração em processo judicial (nos termos do art.º 359º), ou a prestar falso testemunho, perícia, interpretação ou tradução (nos termos do art.º 360º), sem que estes venham a ser cometidos (art.º 363.º do Código Penal).

Tráfico de influência

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. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas (art.º 335.º do Código Penal).

Violação de segredo por funcionário

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 (art.º 383.º e segs. do Código Penal).

Vila Franca de Xira, 25 de novembro de 2024

A Diretora

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Vila Franca', is written over a horizontal line.