



CÓDIGO DE CONDUTA

2025

Ficha Técnica

Título:

Código de Conduta – “Centros Educativos da Apresentação de Maria (Madeira) Associação”

Coordenação: Direção CEAM

Elaboração: PMF Advogados

Aprovação: Direção CEAM

NOTA INTRODUTÓRIA

O Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 09 de dezembro criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção, entidade administrativa com competência para promover e garantir a efetividade das políticas de prevenção da corrupção, instituindo, também, em Anexo, o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (doravante apenas designado por RGPC) que constitui um instrumento legal auxiliar na prevenção de ilícitos desta natureza.

O desempenho de qualquer atividade é suscetível de ser afetado pela prática de comportamentos impróprios do ponto de vista da integridade e, porque assim é, a aprovação e vigência destes diplomas revela-se preponderante na prevenção de práticas de corrupção.

De facto, a corrupção, sendo um fenómeno lesivo dos valores por que se rege uma sociedade democrática, impõe, necessariamente, a definição de um conjunto de mecanismos capazes de prevenir, detetar e reprimir quaisquer atos desta natureza, incutindo, assim, condutas íntegras e em estreita conformidade com a lei para todos os setores de atividade e respetivos colaboradores.

Nesse pressuposto, o RGPC estabelece a adoção de um Programa de Cumprimento Normativo, composto por um código de conduta, um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, um programa de formação e um canal de denúncias.

A implementação do referido Programa, nos termos do artigo 1.º do RGPC, tem como âmbito de aplicação todas as pessoas coletivas com sede em Portugal que empreguem 50 (cinquenta) ou mais trabalhadores e as sucursais em território nacional de pessoas coletivas com sede no estrangeiro que empreguem 50 (cinquenta) ou mais trabalhadores.

E, neste sentido, compete, também, aos Centros Educativos da Apresentação de Maria (Madeira) Associação (adiante designados apenas por Centros Educativos da Apresentação de Maria), na prossecução da sua atividade educacional, promover a adoção de valores éticos e íntegros, assim como educar e sensibilizar para obviar a prática de fenómenos tão corrosivos para a sociedade como é a corrupção.

O presente Código de Conduta dos Centros Educativos da Apresentação de Maria, doravante, abreviadamente, designado apenas por Código, visa, assim, estabelecer os princípios, valores e regras

de conduta que vinculam e norteiam todos os colaboradores no desempenho das suas funções e demais competências atribuídas, e independentemente do seu vínculo ou posição hierárquica.

As regras deste Código, para que sejam verdadeiramente eficazes, devem não só ser respeitadas pelos colaboradores dos **Centros Educativos da Apresentação de Maria** como, também, devem refletir-se nas relações estabelecidas entre si e com terceiros.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta é aplicável a todos os trabalhadores que desempenham funções nos **Centros Educativos da Apresentação de Maria**, independentemente do seu vínculo e posição hierárquica.

Artigo 2.º

Objeto

O Código de Conduta prevê um conjunto de regras e princípios de conduta e ética profissional que se impõem sobre todos os trabalhadores no desempenho das suas funções, assumindo-se como um guia de boas práticas a adotar por estes, quer no relacionamento entre si, quer no relacionamento com terceiros.

Artigo 3.º

Princípios gerais

Os órgãos de gestão e de administração, bem como os demais trabalhadores dos **Centros Educativos da Apresentação de Maria**, na prossecução das suas funções, para além do respeito pelos valores próprios da instituição, devem, ainda, pautar a sua conduta pela observância dos princípios seguintes:

- a) Princípio da legalidade - os trabalhadores devem atuar em estreita conformidade com a lei e com o direito.
- b) Princípio da igualdade e não discriminação - os trabalhadores devem garantir o respeito mútuo e a dignidade de todos, salvaguardando a igualdade de tratamento e abstendo-se da prática de comportamentos ofensivos.
- c) Princípio da justiça, imparcialidade e independência - os trabalhadores devem tratar todas as pessoas de uma forma justa e imparcial, assegurando uma conduta independente e livre de quaisquer interesses ou pressões.

d) Princípio da competência e da responsabilidade - os trabalhadores devem reger-se pelo profissionalismo, competência e dedicação, empenhando-se, assim, no sucesso da missão da instituição.

e) Princípio da colaboração e da boa-fé - os trabalhadores devem atuar com cooperação e relacionar-se entre si com honestidade, permitindo a criação de um ambiente saudável e uma execução eficaz das tarefas a que se encontram submetidos.

f) Princípio da lealdade - os trabalhadores devem agir de forma leal e solidária.

g) Princípio da integridade - os trabalhadores devem atuar com respeito, honestidade pessoal e discrição.

CAPÍTULO II

Regras de conduta

Secção I

Regras de conduta gerais

Artigo 4.º

Assiduidade e pontualidade

Os trabalhadores devem comparecer no local de trabalho atempadamente e cumprir o horário de trabalho previsto para as funções desempenhadas.

Artigo 5.º

Sigilo profissional

Os trabalhadores guardam sigilo sobre as informações obtidas no desempenho das suas funções, ou em virtude desse desempenho, e abstêm-se de proceder à divulgação dessas informações, bem como de outras de natureza confidencial.

Artigo 6.º

Diligência profissional e responsabilidade

1 - Os trabalhadores devem agir em conformidade com as disposições do presente Código, com as normas legais aplicáveis, bem como com as demais regras de funcionamento dos **Centros Educativos da Apresentação de Maria**.

2 - As funções desempenhadas pelos trabalhadores devem ser executadas com competência e empenho, atuando com responsabilidade e zelo.

3 - A conduta dos trabalhadores deve privilegiar o funcionamento eficaz, bem como deve estar de acordo com os princípios, regras e missão da instituição de ensino.

Artigo 7.º

Espírito de equipa e cooperação

Os trabalhadores devem mostrar-se disponíveis e colaborativos para com todos os colegas em prol do cumprimento da missão da instituição, abstendo-se de criar obstáculos ou dificuldades na execução das tarefas.

Artigo 8.º

Cortesia

Os trabalhadores, nas relações que estabelecem entre si e com terceiros, devem pautar o seu comportamento pela educação, gentileza e pela prática de atitudes positivas, geradoras de um bom ambiente de trabalho.

Artigo 9.º

Conflito de interesses

1 - Todos os trabalhadores dos **Centros Educativos da Apresentação de Maria** abstêm-se de participar em qualquer ato suscetível de incorrer, direta ou indiretamente, numa situação de conflito de interesses, reais ou meramente potenciais.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se existir um conflito de interesses sempre que um interesse pessoal possa influenciar o desempenho imparcial e objetivo das funções.

3 - Os trabalhadores dos **Centros Educativos da Apresentação de Maria**, perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem preencher a declaração prevista no Anexo III do presente Código e entregá-la à Diretora do respetivo Estabelecimento de Ensino.

4 - A existência de uma situação de conflito de interesses implica o impedimento para a prática do ato ou das funções em causa.

Artigo 10.º

Acumulação de funções

Os trabalhadores dos **Centros Educativos da Apresentação de Maria** podem acumular funções ou atividades, nos termos legalmente previstos, desde que autorizados e após a prévia comunicação ao superior hierárquico.

SECÇÃO II

Regras de conduta específicas

Artigo 11.º

Regras de conduta no âmbito do Regime Geral da Prevenção da Corrupção

A aplicação do Regime Geral de Prevenção da Corrupção determina a adoção das regras de conduta seguintes:

- a) Respeitar e cumprir as normas de conduta do estabelecimento de ensino;
- b) Apresentar queixa sobre comportamentos que possam consubstanciar corrupção ou infrações conexas através do canal de denúncias disponibilizado para o efeito;
- c) Agir e relacionar-se com a administração pública de acordo com as regras da boa-fé e da colaboração para de forma eficiente e eficaz satisfazer as necessidades internas e externas;
- d) Prestar, com cortesia e diligência devidas, colaboração às entidades da Administração Pública sempre que a mesma venha a ser solicitada;
- e) Contribuir com uma atividade proativa para um tratamento célere e eficaz das solicitações;
- f) Respeitar as disposições legais relativas à proteção de dados pessoais;
- g) Não aceitar qualquer presente ou outro benefício dos encarregados de educação, alunos ou fornecedores, fora de situações de trato social habitual;
- h) Honrar os compromissos contratuais, exigindo-se o integral cumprimento dos contratos;
- i) Assegurar a independência dos interesses dos Centros Educativos da Apresentação de Maria, dos seus alunos e das respetivas famílias, em relação aos interesses pessoais, de familiares ou de amigos;
- j) Utilizar de forma adequada, racional e eficiente todo o material e equipamento do estabelecimento de ensino, rejeitando a utilização abusiva, para proveito pessoal ou de terceiros estranhos à comunidade educativa;
- k) Participar em ações de formação preventivas sobre fraude, corrupção e infrações conexas com o objetivo de conseguir identificar indícios de comportamentos relacionados;
- l) Combater, ativamente, a fraude, a corrupção, o branqueamento de capitais, o tráfico de influências, a apropriação ilegítima de bens, a administração danosa, o peculato, a participação económica em negócio, o abuso de poder, a obtenção ou a utilização ilícita de informação privilegiada obtida no exercício das funções;
- m) Não apresentar declarações ou documentos falsos, desviar fundos, fazer pagamentos indevidos, oferecer presentes indevidos ou solicitar favores;
- n) Prestar toda a colaboração solicitada no âmbito de inquéritos e averiguações para o esclarecimento de suspeitas ou factos comunicados;

o) Informar o superior hierárquico sempre que surjam suspeitas fundadas sobre o uso de informação privilegiada, fraude, infrações ou corrupção em geral por qualquer interveniente deste estabelecimento de ensino;

p) Prestar colaboração a todas as entidades policiais e judiciais, facultando as informações e elementos que forem solicitados e que estejam no domínio das suas atribuições e competências.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 12.º

Aplicação

1 - Todos os colaboradores dos **Centros Educativos da Apresentação de Maria** regem-se pelo Regulamento Interno de cada Centro, pelas regras previstas neste Código de Conduta e pelas instruções dadas pelos superiores hierárquicos.

2 - Os responsáveis por cada órgão devem atuar com especial diligência no cumprimento das disposições aqui vertidas, inculcando sobre os demais trabalhadores a observância destes valores e regras de conduta, de molde a contribuir para o eficaz funcionamento da escola.

Artigo 13.º

Responsabilidade disciplinar e criminal

Aquele que violar quaisquer deveres e/ou regras de conduta previstas neste Código, e sem prejuízo de outras consequências legais aplicáveis, incorre na prática das infrações criminais previstas no Código Penal, referente a atos de corrupção e outras infrações conexas, e/ou disciplinar, consignadas estas no Código do Trabalho, e que se encontram discriminadas, respetivamente, nos Anexos I e II.

Artigo 14.º

Canal de denúncias

1 - Aquele que obtiver conhecimento da prática de atos que violem as regras de conduta aqui vertidas, e/ou as demais disposições legais aplicáveis, deverá proceder à denúncia do sucedido por intermédio do canal de denúncias disponibilizado pelos Centros Educativos da Apresentação de Maria através do email: canaldenuncia.ceam@externatoam.com ou por carta remetida para o endereço seguinte:

Rua das Mercês, N.º 25
9000-224, Funchal

2 – O canal de denúncias rege-se pelas disposições previstas no Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

Artigo 15.º

Revisão

O Código de Conduta é revisto a cada três anos ou, caso assim se justifique, quando ocorra uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica dos **Centros Educativos da Apresentação de Maria**.

Artigo 16.º

Divulgação

O Código de Conduta é divulgado a todos os trabalhadores da instituição e publicado na página da internet e intranet do respetivo estabelecimento de ensino dos **Centros Educativos da Apresentação de Maria**.

Artigo 17.º

Entrada em vigor

O presente Código de Conduta é aprovado pela Direção e entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação.

Funchal, 12 de fevereiro de 2025

ANEXO I

Nos termos do vertido no artigo 3.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, entende-se por corrupção e outras infrações conexas a prática dos ilícitos previstos no Código Penal e que aqui se discriminam nos termos seguintes:

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 368.º-A

Branqueamento

1 - *Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de participação, de factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos ou, independentemente das penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos de:*

a) *Lenocínio, abuso sexual de crianças ou de menores dependentes, ou pornografia de menores;*

b) *Burla informática e nas comunicações, extorsão, abuso de cartão de garantia ou de cartão, dispositivo ou dados de pagamento, contrafação de moeda ou de títulos equiparados, depreciação do valor de moeda metálica ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa de concerto com o*

falsificador ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa ou de títulos equiparados, ou aquisição de moeda falsa para ser posta em circulação ou de títulos equiparados;

c) Falsidade informática, contrafação de cartões ou outros dispositivos de pagamento, uso de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, atos preparatórios da contrafação, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento obtidos mediante crime informático, dano relativo a programas ou outros dados informáticos, sabotagem informática, acesso ilegítimo, interceção ilegítima ou reprodução ilegítima de programa protegido;

d) Associação criminosa;

e) Infrações terroristas, infrações relacionadas com um grupo terrorista, infrações relacionadas com atividades terroristas e financiamento do terrorismo;

f) Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas;

g) Tráfico de armas;

h) Tráfico de pessoas, auxílio à imigração ilegal ou tráfico de órgãos ou tecidos humanos;

i) Danos contra a natureza, poluição, atividades perigosas para o ambiente, ou perigo relativo a animais ou vegetais;

j) Fraude fiscal ou fraude contra a segurança social;

k) Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do setor público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, ou corrupção com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado;

l) Abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado;

m) Violação do exclusivo da patente, do modelo de utilidade ou da topografia de produtos semicondutores, violação dos direitos exclusivos relativos a desenhos ou modelos, contrafação, imitação e uso ilegal de marca, venda ou ocultação de produtos ou fraude sobre mercadorias.

2 - Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior.

3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.

4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.

5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.

6 - A punição pelos crimes previstos nos n.º 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos factos ilícitos típicos de onde provenham as vantagens ou a identidade dos seus autores, ou ainda que tais factos tenham sido praticados fora do território nacional, salvo se se tratar de factos lícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5.º

7 - O facto é punível ainda que o procedimento criminal relativo aos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e esta não tiver sido apresentada.

8 - A pena prevista nos n.º 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais.

9 - Quando tiver lugar a reparação integral do dano causado ao ofendido pelo facto ilícito típico de cuja prática provêm as vantagens, sem dano ilegítimo de terceiro, até ao início da audiência de julgamento em 1.ª instância, a pena é especialmente atenuada.

10 - Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial.

11 - A pena pode ser especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura dos responsáveis pela prática dos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

12 - A pena aplicada nos termos dos números anteriores não pode ser superior ao limite máximo da pena mais elevada de entre as previstas para os factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

Artigo 372.º

Recebimento e 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 acto 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 acto 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 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 objectos 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 acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, 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.

ANEXO II

As sanções disciplinares, aplicáveis às infrações cometidas em violação do presente Código de Conduta, encontram-se previstas no artigo 328.º do Código do Trabalho que prevê o seguinte:

Artigo 328.º

Sanções disciplinares

1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;*
- b) Repreensão registada;*
- c) Sanção pecuniária;*
- d) Perda de dias de férias;*
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;*
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.*

2 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;

c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 - Sempre que o justifiquem 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 n.º 3 ou 4.

ANEXO III
DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

Nome _____

Cargo _____

E-mail _____

Declaro que li o Código de Conduta e não tenho qualquer conflito de interesses para o exercício das funções que me foram incumbidas pelos Centros Educativos da Apresentação de Maria.

Declaro que li o Código de Conduta e encontro-me numa situação de conflito de interesses para o exercício das funções que me foram incumbidas pelos Centros Educativos da Apresentação de Maria.

Desenvolva abaixo, com detalhe, os potenciais conflitos de interesses em que se encontra.

Declaro, por minha honra, que as informações acima expressas são verdadeiras. Comprometo-me, ainda, a proceder à atualização da minha situação sempre que ocorra uma alteração que assim o determine.

Data ___/___/_____

Assinatura
