

UNIVERSIDADE DO MINHO

Reitoria

Despacho n.º 5865/2025

Sumário: Aprova o Código de Ética e Conduta da Universidade do Minho.

Ao abrigo do disposto na alínea s) do n.º 1 do artigo 37.º dos Estatutos da Universidade do Minho, homologados e alterados pelo Despacho Normativo n.º 15/2021, publicado no *Diário da República*, 2.^a série, de 16 de junho, promovida a consulta pública, conforme estabelecido no artigo 110.º, n.º 3, da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que aprovou o Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior, e nos artigos 100.º e 101.º, ambos do Código do Procedimento Administrativo, ouvido o Conselho de Ética, o Conselho de Gestão da Universidade do Minho e a Comissão de Trabalhadores, aprovo o Código de Ética e Conduta da Universidade do Minho, em anexo ao presente despacho e que dele faz parte integrante.

Publique-se no *Diário da República*.

13 de maio de 2025. — O Reitor, Prof. Doutor Rui Manuel Costa Vieira de Castro.

Código de Ética e Conduta da Universidade do Minho

Preâmbulo

A Universidade do Minho (UMinho), no cumprimento da sua missão, prossegue os seus objetivos tendo por base princípios orientadores como a dignidade da pessoa humana, a igualdade, a participação democrática, o pluralismo de opiniões e de orientações, garantindo as liberdades de aprender, ensinar e investigar e desenvolvendo o seu labor impregnada por uma cultura de qualidade e procura da excelência fundada na responsabilidade, na pública prestação de contas, na eficácia da sua ação e na prevalência do interesse geral, conforme refletem as suas normas estatutárias.

Neste contexto, em 2012, reconhecendo a relevância da adoção de normas de conduta que se coadunem com os valores e princípios éticos pelos quais a UMinho se pauta no âmbito da sua atuação, foi elaborado e aprovado por despacho reitoral um Código de Conduta Ética (CCE-UMinho), revisto e atualizado pelo Conselho de Ética, no ano de 2020, aprovado por Deliberação do Conselho Geral n.º 18/2020, de 12 de outubro. O CCE-UMinho revisto afirma os valores e princípios éticos adotados e explicita um conjunto de deveres e normas de conduta norteadoras da atividade da Universidade nas diversas vertentes da sua missão, a verificar globalmente pela instituição e individualmente por todos os membros da comunidade académica.

Volvidos quatro anos após a aprovação e divulgação do CCE-UMinho, surgem quer a nível nacional, quer a nível europeu, novas diretrizes e normativos legais que impõe à Universidade a responsabilidade de consolidar tais valores e princípios éticos, fortalecendo por todos os seus corpos, a cultura de integridade, probidade e transparência que deve existir na comunidade académica com a adoção de novas regras e obrigações que concretizam o disposto na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua redação atual, que regula o regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, no Regime Geral da Prevenção da Corrupção, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, e na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações.

O presente Código de Ética e Conduta da UMinho adota uma nova estrutura, cujos pilares assentam i) nos valores e princípios éticos, bem como nas normas de conduta ética da UMinho aplicáveis à comunidade académica como um todo e na existência de deveres específicos para determinados membros da comunidade; ii) na prevenção da corrupção e infrações conexas com fixação de normas no âmbito das ofertas institucionais e hospitalidades, conflito de interesses e acumulação de funções; e iii) na responsabilização do cumprimento deste Código, com a identificação das sanções disciplinares e das sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras nele contidas.

Assim, após pareceres do Conselho de Ética, do Conselho de Gestão e da Comissão de Trabalhadores, e promovida a consulta pública do respetivo projeto, conforme estabelecido no n.º 3 do artigo 110.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, em harmonia com os normativos consagrados sobre esta matéria no Código do Procedimento Administrativo, em especial nos artigos 100.º, n.º 3, alínea c), e 101.º, é, nos termos da alínea s) do n.º 1 do artigo 37.º dos Estatutos da Universidade do Minho, aprovado pelo Reitor da Universidade do Minho, o Código de Ética e Conduta da Universidade do Minho.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Ética e Conduta da UMinho, doravante designado por Código ou CEC-UMinho, estabelece:

- a) Os valores e princípios éticos orientadores da missão da UMinho e a que a Universidade e todos os destinatários do presente Código estão vinculados;
- b) As normas de conduta expectáveis e mais adequadas a serem observadas por todos na UMinho, individualmente e como comunidade académica, tendo em vista a concretização dos valores e princípios éticos a que se refere a alínea anterior;
- c) As responsabilidades e sanções disciplinares e criminais associadas a condutas contrárias às decorrentes do presente Código, conforme previstas em atos normativos e na lei penal vigente.

Artigo 2.º

Enquadramento normativo

1 – Os destinatários do presente Código, no desempenho das suas funções e/ou atividades e na medida do regime jurídico que lhes seja aplicável, devem prosseguir condutas que sejam conformes aos valores e princípios éticos estabelecidos nos Estatutos da UMinho e ínsitos na Constituição da República Portuguesa e demais atos normativos aplicáveis.

2 – A aplicação do presente Código e a sua observância não substitui a aplicação de quaisquer outros Códigos, regulamentos e manuais relativos a normas deontológicas aprovadas, emitidas e reguladas pelas associações públicas profissionais, relativamente a trabalhadores e colaboradores da UMinho que integrem as mesmas.

3 – Nenhuma disposição do presente Código deve ser interpretada no sentido de restringir os direitos ou interesses legalmente protegidos de cidadãos e cidadãs, afetar as condições do exercício dos mesmos ou diminuir o seu âmbito de proteção, considerando-se, em caso de dúvida, sempre assegurado o nível de proteção mais amplo.

4 – O presente Código dá cumprimento às obrigações legais previstas, respetivamente, no Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, e no Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos, aprovado pela Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua redação atual.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação

1 – O presente Código aplica-se à UMinho e a toda a comunidade académica da UMinho, independentemente da função ou atividade, posição hierárquica ou da natureza do vínculo jurídico, seja ele permanente, temporário ou meramente ocasional, designados doravante por “destinatários do presente Código”.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior, integram a comunidade académica da UMinho:

- a) Os titulares de quaisquer órgãos, incluindo os órgãos de governo e de consulta;
- b) Os docentes, os investigadores e o pessoal não docente e não investigador, internamente designado por pessoal técnico, administrativo e de gestão;
- c) Os bolseiros de investigação, estagiários e demais vínculos similares ou equiparados;
- d) Os demais colaboradores, ainda que não exclusivamente, ao serviço ou em nome da UMinho, nomeadamente no âmbito de projetos, centros de investigação e unidades, independentemente da natureza ou modalidade do respetivo vínculo jurídico;
- e) Os estudantes, nos termos do Regulamento Académico da UMinho.

3 – Os membros de entidades externas devem pautar-se pelo disposto neste Código, no âmbito da sua colaboração e/ou relação com a UMinho.

4 – O presente Código é aplicável a toda à UMinho, incluindo todas as unidades orgânicas, de serviços, culturais e diferenciadas, bem como aos Serviços de Ação Social, adiante designadas por Unidades.

5 – A aplicação do presente Código não se circunscreve às Unidades mencionadas, sendo aplicável à atividade desenvolvida pela UMinho noutros espaços, territórios ou âmbitos de ação, nacionais ou internacionais, bem como à interação e comunicação à distância ou em meios digitais.

6 – A interpretação das normas relativas ao presente Código deve ser aquela donde resulte o âmbito de aplicação mais abrangente possível.

CAPÍTULO II

Valores, princípios éticos e deveres gerais da comunidade académica da UMinho

SECÇÃO I

Valores, princípios éticos e deveres gerais

Artigo 4.º

Valores e princípios éticos institucionais

1 – A UMinho e todos os membros integrantes da comunidade académica da UMinho, destinatários do presente Código, comprometem-se com os valores e princípios a prosseguir, adotando condutas que se situem dentro do espaço ético que o presente Código estabelece, afastando das suas escolhas ações que desconsiderem ou ofendam valores fundamentais, princípios éticos e normas de conduta neste Código enunciados.

2 – Para efeitos do presente Código, consideram-se valores e princípios éticos da UMinho, designadamente:

- a) A dignidade da pessoa humana e direitos humanos, assentes no reconhecimento de que cada pessoa, sem nenhuma distinção, é parte inerente da família humana, devendo ser merecedora do mesmo respeito e consideração, sendo os direitos de todas as pessoas invioláveis, imprescritíveis e inalienáveis;
- b) A justiça, a equidade e a igualdade, assentes no reconhecimento do mérito e na igualdade de oportunidades a todos os membros da comunidade académica da UMinho, assegurando o tratamento equitativo no respeito e consideração pela sua dignidade e diversidade;
- c) A solidariedade, a cooperação, a empatia, a inclusão e o cuidado, traduzidos na promoção da cooperação e do apoio recíproco entre as pessoas e na adoção de uma ética de cuidado relativamente aos membros da comunidade académica em situação de dificuldade ou de risco, com especial atenção à qualidade do acolhimento de novos membros, bem como ao tratamento daqueles que terminam o seu vínculo com ela;

d) A liberdade, a tolerância, o pluralismo e a diversidade, garantindo a liberdade académica nas atividades de ensino e de investigação científica, o respeito pela diversidade de pensamento e de opinião, favorecendo o pensamento crítico e um ambiente de pluralismo nas diversas atividades;

e) A responsabilidade individual e coletiva, pela qual cada um responde pelos seus próprios atos e é corresponsável pelo bem comum, enquanto participantes da comunidade académica, à qual incumbe gerar, produzir e aplicar conhecimento;

f) A honestidade e a integridade, na prática de rigor nas atividades de ensino, avaliação de conhecimentos e investigação científica, movidas pela busca da verdade e da inovação, corroboradas por conhecimento válido, rejeitando quaisquer práticas lesivas da integridade pessoal;

g) A realização dos direitos e liberdades de aprender, ensinar, criar e investigar, enquanto valores, liberdades e responsabilidades essenciais da Universidade na promoção da qualificação de alto nível, bem como na produção e disseminação do conhecimento e na formação cultural, artística, tecnológica e científica dos seus estudantes, num quadro de referência internacional e contribuindo para a compreensão pública das humanidades, das artes, da ciência e tecnologia;

h) A condenação de atitudes discriminatórias por razões culturais, de género, de etnia, de nacionalidade ou de orientações políticas, ideológicas, religiosas ou sexuais, nomeadamente ações de ofensa física, verbal, moral ou psicológica, bem como situações de coação, intimidação, assédio ou humilhação, com a assunção por todos do dever de promover o respeito mútuo e o tratamento entre as pessoas com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos discriminatórios;

i) A confidencialidade e proteção de dados pessoais, garantindo a privacidade e a confidencialidade/reserva dos dados pessoais constantes dos arquivos e bases de dados da Universidade, bem como dos assuntos reservados dos quais se tome conhecimento no exercício de funções ou atividade;

j) A informação e a comunicação, através da garantia do direito a informar, e ser informado sobre os assuntos relevantes da Universidade e qualquer assunto em que haja legítimo interesse e não seja confidencial;

k) A participação de todos na vida da Universidade, através da promoção, sempre que justificado, de processos de auscultação da comunidade académica da UMinho e da criação de um clima propício à participação nos órgãos e instâncias de governo, aconselhamento e gestão, bem como ao exercício dos cargos com transparência e equidade;

l) A sustentabilidade ambiental, no quadro dos desafios geocivilizacionais do Antropoceno, comportando o dever da preservação do planeta Terra e das espécies que o habitam;

m) A prossecução do interesse público, pela atuação, em qualquer circunstância, para servir exclusivamente o bem comum e os cidadãos, com elevado espírito de missão e no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos daqueles, fazendo com que prevaleça sempre o interesse público;

n) A boa administração, eficiência e qualidade, de modo a aproximar os serviços dos cidadãos de forma célere, demonstrando iniciativa e diligência na resolução de problemas, pautando-se pela promoção de uma melhoria contínua do serviço prestado, orientado para os resultados e para a satisfação plena das necessidades e/ou solicitações de todas as partes interessadas.

Artigo 5.º

Deveres gerais da comunidade académica da UMinho

1 – Os destinatários deste Código, no desempenho das suas funções e/ou atividades, devem:

a) Adotar condutas que respeitem e promovam o respeito pela dignidade da pessoa humana e rejeitar qualquer conduta que seja desumana ou degradante e ofensas aos direitos de personalidade, tais como os direitos à integridade física e psíquica da pessoa, à imagem, à inviolabilidade da vida privada, à proibição da divulgação de escritos, à transmissão da palavra ou à proteção da publicação, à exposição e utilização da imagem da pessoa;

b) Prosseguir condutas que respeitem os valores e princípios éticos da UMinho, donde se destacam os enunciados no artigo 4.º do presente Código, bem como os deveres, normas de conduta e demais regras decorrentes deste Código.

2 – Em conformidade com o disposto no número anterior, todos os destinatários deste Código comprometem-se, no exercício das suas funções e/ou atividades:

- a) Respeitar e tratar com civilidade as demais pessoas e entidades;
- b) Não ofender, difamar, injuriar, assediar os demais;
- c) Atuar com liberdade e responsabilidade, honestidade, rigor, verdade, integridade, profissionalismo, competência, disponibilidade, cooperação e solidariedade, isenção, imparcialidade e transparência;
- d) Não praticar atos de violência, qualquer que ela seja;
- e) Não apresentar denúncias caluniosas, não prestar falsas informações e não cometer falsificações;
- f) Sem prejuízo dos casos legalmente permitidos, não transportar ou usar armas ou objetos perigosos;
- g) Respeitar os bens de todos os demais, assim como os bens da Universidade, não lhes causando dano, não os furtando ou roubando;
- h) Não consumir substâncias ilícitas ou que possam afetar o correto desempenho de funções;
- i) Cumprir zelosamente as normas de higiene e segurança em vigor;
- j) Preservar o estado das instalações, equipamentos e ambiente natural dos espaços da Universidade;
- k) Adotar uma conduta de proteção dos interesses da Universidade, pela prática de uma gestão parcimoniosa dos seus recursos humanos e materiais e contribuir ativamente para a melhoria contínua, individual e coletiva;
- l) Participar ativamente, com rigor e sentido de responsabilidade, nos processos de avaliação interna e externa dos projetos e atividades da UMinho;
- m) Promover o interesse público no exercício das suas atividades;
- n) Não incorrer em qualquer situação que possa originar, direta ou indiretamente, conflito de interesses;
- o) Guardar sigilo sobre todos os factos e elementos de que tenham conhecimento, quando tal seja exigido;
- p) Garantir a confidencialidade/reserva dos dados pessoais constantes dos arquivos e bases de dados da Universidade e assegurar a integridade e resiliência dos respetivos sistemas de tratamento;
- q) Agir com responsabilidade social e ambiental.

SECÇÃO II

Deveres gerais relativos a matérias específicas

Artigo 6.º

Ambiente organizacional

A UMinho e os destinatários do presente Código devem fomentar um ambiente académico e/ou profissional acolhedor, humanista, respeitador da diversidade e promotor da inclusão, democrático, salutar e seguro, atuando, para tanto, com respeito e educação, civilidade, empatia, assertividade,

prossequindo condutas que não sejam ofensivas da integridade física, psíquica e moral dos demais, promovendo a participação, a liberdade e a responsabilidade, o envolvimento, a cooperação, a solidariedade, a prevenção e combate ao assédio e à corrupção e infrações conexas e a adoção de comportamentos conformes aos valores, princípios e normas de conduta previstos no presente Código.

Artigo 7.º

Igualdade

1 – Todos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2 – Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever 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, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, sendo proibidas discriminações arbitrárias ou infundadas baseadas nas características exemplificativamente enunciadas.

3 – A UMinho valoriza a diversidade e adota medidas e ações concretas destinadas a promover e a assegurar a igualdade, designadamente:

a) Garantia do funcionamento de instâncias mediadoras de aconselhamento e intervenção face a situações de discriminação;

b) Conceção e implementação de um plano de formação específico e regular que tenha o enfoque na promoção da igualdade;

c) Adoção pelas Unidades de medidas de comunicação e comportamentos que promovam a igualdade;

d) Adoção de medidas destinadas a assegurar processos de recrutamento, seleção e avaliação, equitativos, transparentes e não enviesados, em matéria de igualdade;

e) Criação de mecanismos internos de comunicação de irregularidades ou injustiças em matéria de igualdade;

f) Promoção de uma cultura de avaliação do impacto das medidas implementadas.

Artigo 8.º

Prevenção e combate ao assédio

1 – A UMinho e os destinatários deste Código assumem o compromisso de não tolerância e prevenção à prática do assédio e intimidação no trabalho e nas atividades académicas, dentro e fora do local de trabalho e dos locais das demais atividades académicas ou do horário normal de trabalho, e do horário das demais atividades académicas por razões relacionadas com este, devendo todos promover o respeito mútuo e o tratamento com urbanidade e probidade entre as pessoas, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes.

2 – Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, perpetrado no contexto laboral, seja aquando do acesso ao emprego, seja no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, bem como nas demais atividades académicas, com o objetivo ou o efeito de lesar outra pessoa ou grupo de pessoas, ou de a(s) perturbar, constranger, afetar a sua dignidade, lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, colocando em perigo os bens jurídicos tutelados.

3 – Quando as condutas descritas no número anterior têm carácter sexual constituem assédio sexual, podendo ser praticadas sob a forma verbal, não verbal ou física; quando as condutas descritas no número anterior consistem, designadamente, em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, indesejados, abrangendo a violência física e/ou psicológica, o assédio diz-se moral.

4 – Não é tolerada na UMinho a prática das condutas a que se referem os números anteriores devendo ser prevenidas e, em caso de ocorrência, sancionadas, bem assim mitigadas e reparadas os seus efeitos.

5 – A UMinho e os destinatários do presente Código estão obrigados a cumprir o disposto na legislação, bem como na regulamentação e orientações da UMinho aprovadas em matéria de assédio.

6 – A UMinho compromete-se a implementar e manter medidas de prevenção e combate ao assédio que incluam, nomeadamente, as seguintes orientações:

a) Assegurar o funcionamento de uma estrutura interna para acompanhamento permanente de situações de assédio;

b) Fomentar a (in)formação e divulgação em matéria de assédio e de gestão de conflitos, bem como a realização de ações de sensibilização sobre prevenção e combate ao assédio;

c) Garantir a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, por denúncia ou queixa, assegurando a proteção dos denunciantes, queixosos e testemunhas de situações de assédio;

d) Garantir o funcionamento de uma linha de apoio a todos os que experienciem momentos de crise psicológica;

e) Avaliar o impacto das estratégias de prevenção e medidas implementadas.

Artigo 9.º

Património, recursos e sustentabilidade

1 – Os destinatários do presente Código comprometem-se a conservar o património e os recursos da UMinho, independentemente da sua natureza, preservando-os e utilizando-os exclusivamente em prol da Universidade.

2 – Todos devem zelar pela manutenção e bom funcionamento dos equipamentos e de outros dispositivos que lhes sejam atribuídos para o exercício das suas funções, assegurando o cumprimento das normas de segurança, de modo a prevenir a ocorrência de sinistros e a colocação em risco das pessoas e dos ativos da UMinho.

3 – Todos devem ser responsáveis pela racionalização de custos inerentes à sua atividade, utilizando os recursos de forma proporcional e compatível com os objetivos definidos, tendo em vista unicamente o bom desempenho das suas funções.

4 – Todos devem adotar as melhores práticas ambientais, mitigando os impactos negativos decorrentes da sua atividade, nomeadamente através da transição digital e da promoção do consumo responsável dos recursos disponíveis.

5 – No domínio da sustentabilidade, a UMinho assume o compromisso com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, adotada pela Organização das Nações Unidas, e com o cumprimento dos objetivos desta Agenda, através da definição da política institucional nesta matéria, em que se incluem as três dimensões integrantes da Agenda – social, económica e ambiental.

6 – O desenvolvimento da estratégia de sustentabilidade integrada referida no número anterior envolve orientações ético-normativas, que os destinatários do presente Código estão obrigados a cumprir.

Artigo 10.º

Proteção de dados

1 – Os destinatários deste Código que acedam, tratem, ou, de qualquer forma, tomem conhecimento de dados pessoais de terceiros ficam obrigados a respeitar as disposições legais e regulamentares, nacionais e europeias, relativamente à proteção de tais dados, não os podendo utilizar senão para os efeitos impostos ou inerentes às funções que desempenham e de acordo com as normas e orientações internas aplicáveis, ou outras finalidades legítimas previstas na lei, nomeadamente ao abrigo do direito de acesso a documentos administrativos.

2 – A UMinho assume, nomeadamente, os seguintes compromissos:

a) Reconhecimento do direito de todos à proteção dos dados pessoais e ao acesso a informação sobre a finalidade e processo de tratamento dos mesmos, bem como dos direitos que lhes assistem nesta matéria, em conformidade com o disposto na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (RGPD);

b) Cumprimento dos princípios do tratamento de dados pessoais, nomeadamente, o da licitude, lealdade e transparência, informação e qualidade, da limitação de finalidades, o da minimização de dados, o da exatidão, o da limitação da conservação, o da integridade e confidencialidade, o da competência e da responsabilidade, o da boa-fé e da colaboração, e o da proporcionalidade;

c) Adoção, em todas as vertentes de atuação da Universidade, de práticas de salvaguarda da proteção de dados relacionadas com a recolha e utilização de dados pessoais e com os sistemas de informação utilizados, bem como de medidas que visem garantir um nível de segurança da informação adequado, designadamente no referente a riscos de perda, alterações acidentais ou ilícitas e acesso ou divulgação não autorizados, devendo as medidas de proteção de dados e segurança da informação ser proporcionais ao risco que o tratamento de dados pessoais represente para os titulares de dados;

d) Criação de mecanismos institucionais de monitorização e avaliação das medidas implementadas e respetivos resultados, incluindo a elaboração de planos de atuação aquando da deteção de práticas não conformes de tratamento de dados pessoais e de violação de dados pessoais;

e) Promoção institucional de formação e divulgação dirigida à comunidade académica e a todos os utilizadores, no que diz respeito a boas práticas no acesso e tratamento de dados pessoais e à circulação desses dados, bem como sobre os procedimentos aplicáveis.

3 – Os destinatários do presente Código que tenham conhecimento de qualquer situação de tratamento irregular de dados pessoais pela UMinho têm o dever de a comunicar, assim que tenham conhecimento da mesma, ao Encarregado de Proteção de Dados da UMinho.

4 – Os destinatários do presente Código que sofram um incidente de violação de dados pessoais têm o dever de o comunicar, assim que tenham conhecimento do mesmo, ao Encarregado de Proteção de Dados da UMinho, por via do seu superior hierárquico quando aplicável.

Artigo 11.º

Comunicação

1 – A UMinho valoriza a circulação da informação e do conhecimento, bem como as práticas da comunicação, enquanto requisitos de concretização dos seus objetivos e pilares de desenvolvimento, tendo em consideração quer o âmbito interno quer a interação com a comunidade envolvente.

2 – A Universidade concretiza as vertentes mencionadas no número anterior, promovendo:

a) A difusão da informação relevante nos diferentes níveis e âmbitos de atividade e a disponibilização e acessibilidade dos textos normativos e outros documentos de referência;

b) A garantia de existência e funcionamento de instâncias de auscultação e de consulta;

c) O reconhecimento de modalidades e espaços de participação e expressão dos membros da comunidade académica;

d) A existência de canais que reconheçam e valorizem a comunicação vertical e horizontal na academia, nas matérias que sejam de interesse comum;

e) A criação de canais de informação e interação com os agentes externos e com a comunidade mais vasta servida pela Universidade;

f) O uso responsável das redes e plataformas digitais, através de práticas que recusem a mentira, as meias-verdades ou a ofensa aos direitos de terceiros;

g) A liberdade dos membros da comunidade académica de exercerem a sua cidadania participativa e crítica através dos meios de comunicação social, abstendo-se de atribuir à instituição a que pertencem pontos de vista pessoais ou de grupo.

CAPÍTULO III

Normas de conduta da comunidade académica da UMinho

SECÇÃO I

Normas de conduta em atividades de governação e gestão

Artigo 12.º

Governação e gestão

1 – No âmbito das atividades de governação e gestão, as condutas devem garantir a qualidade da governação e da gestão de modo que as mesmas sejam seguidas dentro das dinâmicas próprias de decisão democrática, plural e respeitadora dos direitos humanos, laborais e científicos associados.

2 – As atividades de governação e de gestão:

a) São norteadas pelos princípios da transparência procedimental, fundamentação, proporcionalidade, pelo rigor e clareza dos critérios, pelo sentido de equidade e do serviço público, pela universalidade dos resultados e pelo reconhecimento da valorização e dignidade das pessoas;

b) São, sempre que possível, descentralizadas e participadas por todos os envolvidos e/ou seus representantes, em todas as etapas do processo.

3 – Os princípios acima enunciados envolvem todos os órgãos dos diferentes níveis da estrutura da Universidade e comprometem todos os titulares desses órgãos, de acordo com a respetiva esfera de ação e responsabilidades.

4 – No exercício das funções de governação e gestão esses princípios devem ser tidos em conta particularmente nas situações em que ocorram incompatibilidades e conflito de interesses, benefícios pessoais ou tratamentos de privilégio, bem como situações dúbias decorrentes do exercício de cargos externos à Universidade.

5 – Os responsáveis pelas funções de governação e gestão devem pautar a sua atividade por imparcialidade e isenção, lealdade, transparência e zelo, combate à fraude e corrupção.

6 – Nas práticas quotidianas de governação e gestão deve ser respeitado o direito do pessoal envolvido à conciliação da vida profissional com a vida pessoal, familiar e cívica.

7 – Os membros da comunidade académica da UMinho e suas Unidades, eleitos ou designados para o exercício de cargos, assumem um dever especial de representação e de participação ativa.

SECÇÃO II

Normas de conduta em atividades de ensino e aprendizagem

Artigo 13.º

Atividade docente e discente

1 – Em consonância com os Estatutos da UMinho e tendo presente os valores e princípios éticos constantes neste Código, a atividade dos docentes e discentes, enquanto membros da comunidade académica, deve pautar-se por valores e princípios éticos fundamentais com vista à formação académica integral, potenciadora do exercício duma cidadania livre, responsável e competente.

2 – As normas de conduta ética no âmbito do ensino/aprendizagem aplicam-se independentemente das qualificações a obter nas múltiplas atividades prosseguidas, em especial às de ensino, formação e investigação, designadamente no âmbito dos ciclos de estudos conferentes dos graus de licenciado, mestre e doutor, bem como noutras ações de formação pós-graduada ou formação contínua, levadas a cabo pela Universidade ou em colaboração com esta.

Artigo 14.º

Deveres dos docentes

Compete à Universidade a formação humana ao mais alto nível, além dos deveres previstos na lei e nos regulamentos aplicáveis, constituindo dever de todos os docentes, investigadores e demais colaboradores com atividade docente, de procederem de acordo com elevados padrões de integridade, de honestidade e de responsabilidade na sua conduta, designadamente:

- a) Desenvolver a atividade letiva buscando a excelência do ensino, promover um ambiente de diálogo e de participação na aprendizagem, melhorar continuamente os métodos pedagógicos e fomentar um relacionamento sadio de confiança e de cooperação;
- b) Ser assíduo e pontual no cumprimento das atividades académicas, nomeadamente aulas, seminários, provas académicas e concursos, reuniões e demais atividades letivas, incluindo o atendimento aos estudantes;
- c) Tratar os estudantes de modo imparcial e justo, sem qualquer tipo de discriminação;
- d) Zelar pela referência rigorosa das fontes utilizadas na atividade docente e de supervisão, reportando sempre a autoria de ideias e as criações de outrem, e respeitando escrupulosamente a propriedade intelectual;
- e) Adotar métodos de avaliação justos e rigorosos, realizados com isenção e imparcialidade, de modo transparente, acessível e fundamentado;
- f) Desenvolver uma atmosfera de igualdade e de integridade, mormente nas tarefas de avaliação, contribuindo para a erradicação de comportamentos inadequados;
- g) Empenhar-se na formação dos estudantes, nomeadamente no que respeita à orientação de dissertações, relatórios, teses, e outros trabalhos académicos, e, num ambiente de diálogo, desenvolver o espírito crítico e o gosto pelo saber e investigação;
- h) Respeitar e tratar com correção e lealdade todos os membros da comunidade académica.

Artigo 15.º

Deveres dos estudantes

Incumbe a cada estudante um escrupuloso respeito pela honestidade intelectual, assente nos mais elevados padrões de integridade e de responsabilidade, pelo que, sem prejuízo dos demais deveres previstos na lei e nos regulamentos aplicáveis, constituem deveres dos estudantes:

- a) Ser assíduo e pontual no cumprimento dos atos académicos, nomeadamente aulas, seminários, provas académicas, reuniões e demais atividades letivas;
- b) Ser disciplinado e orientar o seu comportamento no sentido da cooperação em todas as atividades académicas;
- c) Respeitar e tratar com correção e lealdade todos os membros da comunidade académica;
- d) Cumprir as normas de funcionamento e de segurança da Universidade e preservar as suas instalações, equipamentos e demais espaços de ensino, de investigação, sociais ou de lazer;

e) Contribuir para a harmonia de convivência e para a plena integração de todos os colegas na comunidade académica, em clima de liberdade e de respeito mútuo, com renúncia a práticas de qualquer ato de discriminação, intimidação, humilhação ou assédio;

f) Inteirar-se das normas referentes ao exercício da atividade académica, constantes nomeadamente no presente Código, no Regulamento Académico da UMinho, no Regulamento Disciplinar dos Estudantes da UMinho e demais regulamentação interna;

g) Participar com rigor e sentido de responsabilidade na resposta aos instrumentos relativos às perceções sobre o ensino/aprendizagem, no âmbito do Sistema Interno de Garantia da Qualidade da UMinho;

h) Participar em órgãos da Universidade, através dos seus representantes eleitos ou nomeados;

i) Enquanto representante eleito ou nomeado, exercer o seu direito de participação ativa nos órgãos da Universidade.

Artigo 16.º

Violação de normas de conduta

1 – Todos os envolvidos em atividades de ensino e aprendizagem devem adotar normas de conduta ética que verifiquem o cumprimento dos deveres gerais e específicos a que estão obrigados, mencionados nos artigos 5.º, 14.º e 15.º do presente Código.

2 – O não cumprimento dos referidos deveres conduz a situações de conduta inadequada que violam a integridade do processo de ensino/aprendizagem.

3 – No exercício de atividades de avaliação devem ser verificadas as normas e boas práticas referidas nos artigos anteriores.

4 – Constituem atos de desonestidade, incompatíveis com a integridade académica, os que favoreçam os estudantes sob avaliação, com resultados obtidos através de ações fraudulentas, como:

a) O desrespeito pelos procedimentos que protegem a integridade do processo de avaliação de conhecimentos;

b) A utilização de cábulas, notas, textos, ou outros elementos não autorizados na prestação das provas;

c) O ato de copiar o trabalho, ou parte dele, de outra pessoa ou permitir que outra pessoa copie o seu trabalho, ou parte dele, em provas de avaliação;

d) O recurso ao apoio de outra(s) pessoa(s), presente(s) no espaço do exame ou fora dele, à revelia das regras estabelecidas para o método de avaliação;

e) A assinatura, com o nome de outra pessoa, nomeadamente em folhas de presença, em testes, exames ou trabalhos sujeitos a avaliação;

f) A posse obtida de forma indevida da prova de avaliação, de formulários, questionários ou outros elementos constantes da mesma prova de avaliação;

g) A utilização de meios tecnológicos não autorizados, capazes de facilitar o acesso a informação relevante para os exames ou outras provas de avaliação, em proveito próprio ou em benefício de outrem;

h) Recurso ao plágio, entendido como o uso de ideias, afirmações, dados, imagens ou ilustrações de outro(s) autor(es), sem o seu reconhecimento explícito, seja em trabalho literário, artístico ou científico, na forma de relatório, artigo, ensaio, tese ou dissertação, em formato de papel ou digital, no todo ou em parte, considerando-se fraude por plágio, entre outros:

i) A submissão de trabalho supostamente pessoal e original, elaborado total ou parcialmente por outrem, sem o respeito pelas normas de citação e referência bibliográfica de identificação do autor ou autores;

ii) A apropriação de textos ou criações de outrem, seja pelo recurso a paráfrases seja pela ausência de uma correta identificação dos seus autores;

iii) A apresentação, como sendo original, de um trabalho que já haja sido por si apresentado ou publicado noutra ocasião, sem do facto se dar conhecimento explícito (autoplágio);

iv) A apresentação não autorizada por todos os autores de trabalho feito em parceria.

5 – Constituem ainda infrações graves, outras situações ilícitas, como:

a) A apresentação de trabalhos, ensaios, relatórios, teses ou dissertações com resultados falsificados, fabricados ou tendenciosamente interpretados;

b) A destruição ou alteração de trabalhos de outrem, em proveito próprio;

c) A compra ou venda, no todo ou em parte, de dissertações, teses, relatórios ou outros trabalhos académicos, utilizados em processos de avaliação;

d) A falsificação de informação em formulários ou outros documentos oficiais;

e) O recurso a inteligência artificial, quando não admitido e/ou em situações de não cumprimento dos normativos legais e regulamentares aplicáveis.

SECÇÃO III

Normas de conduta em atividades de investigação científica

Artigo 17.º

Atividades de investigação

1 – A ética na investigação científica implica sempre o respeito pela dignidade da pessoa humana, pelo bem-estar animal, pelo progresso e valorização do conhecimento, pela integridade científica, pela qualidade e originalidade da investigação e pela liberdade de investigação, implicando, assim, o compromisso de uma prática de investigação subordinada aos valores e princípios universais éticos, bem como aos que derivam do compromisso com a construção da ciência como “património coletivo”.

2 – Todos os envolvidos em investigação científica têm especiais responsabilidades perante os participantes, a Universidade, a sociedade, as entidades financiadoras e as equipas de investigação.

3 – Conforme consignado a nível europeu, no âmbito do Código Europeu de Conduta para a Integridade da Investigação, as boas práticas assentam em princípios fundamentais de integridade que incluem: (i) a confiabilidade; (ii) a honestidade; (iii) o respeito; e (iv) a responsabilidade.

4 – Os valores da honestidade, do respeito pela propriedade intelectual, do rigor metodológico e experimental, da análise imparcial dos dados, do compromisso com a transparência, bem como o respeito pelos direitos dos sujeitos humanos ou dos animais, são essenciais para preservar a credibilidade e a qualidade da investigação.

5 – As normas de conduta ética em investigação científica aplicam-se a todos os envolvidos em atividades de investigação na UMinho ou em colaboração com esta, nomeadamente ao pessoal docente e investigador, aos investigadores não docentes, aos estudantes e colaboradores de investigação.

Artigo 18.º

Deveres e boas práticas de investigação

1 – Todos os destinatários deste Código que realizam investigação científica devem:

a) Proceder de acordo com elevados padrões de integridade, assegurando o cumprimento das boas práticas éticas em todas as atividades de investigação;

- b) Garantir que toda a investigação se realiza em conformidade com as normas e protocolos de segurança de pessoas, animais e bens;
- c) Gerir com transparência e parcimónia os meios obtidos das entidades financiadoras, de modo a assegurar o sucesso do projeto no prazo previsto;
- d) Garantir que os dados, resultados, metodologias e conclusões sejam documentados de forma transparente e rigorosa, mantendo um registo apropriado e assegurando que possam ser verificados, reproduzidos e reutilizados por outros;
- e) Assegurar uma gestão adequada dos dados, seguindo os princípios éticos, legais e de boa prática, incluindo a proteção da privacidade e o cumprimento da legislação de proteção de dados, dos direitos de propriedade intelectual, dos segredos comerciais ou outro regime que determine obrigações ou limitações no processamento de informação;
- f) Orientar adequadamente o trabalho dos estudantes de ciclos de estudos conducentes ao grau de mestre e de doutor, bem como bolseiros e outros investigadores;
- g) Assegurar que a referenciação das fontes usadas na produção do trabalho científico é rigorosa e abrangente, também quanto ao uso de serviços e ferramentas automatizadas ou de inteligência artificial, acautelando o respeito pelos direitos de autor e o reconhecimento a outros colaboradores;
- h) Salvaguardar o princípio da liberdade de investigação e o dever de atualização sobre as melhores práticas de investigação.

2 – As boas práticas exigem responsabilidades e cuidados de que se salientam:

- a) O interesse e o bem-estar do ser humano e dos animais devem prevalecer sobre o interesse da ciência;
- b) A investigação com seres humanos e com animais só deve ser iniciada se não houver alternativa de efetividade comparável;
- c) A investigação deve evitar riscos e encargos desproporcionais, maximizar os benefícios e minimizar os prejuízos;
- d) Nenhuma investigação com seres humanos pode ser realizada sem o consentimento informado, livremente expresso, específico e documentado, com salvaguardas acrescidas em casos de exceção e/ou quando a investigação diz respeito a grupos vulneráveis;
- e) Qualquer informação de carácter pessoal recolhida no decurso da investigação deve ser considerada confidencial e tratada de acordo com as regras relativas à proteção de dados pessoais e da vida privada, no cumprimento da lei e demais regulamentos aplicáveis;
- f) Os investigadores devem partilhar os resultados de forma aberta, honesta, transparente e rigorosa, e respeitar a confidencialidade dos dados ou das conclusões quando tal lhes for legitimamente pedido;
- g) Qualquer situação de inconformidade detetada deve ser analisada e devem ser tomadas ações apropriadas para prevenir a sua ocorrência;
- h) A investigação deve ser conduzida de forma a considerar o impacto social e ambiental das suas atividades, promovendo a responsabilidade social e a sustentabilidade;
- i) Os investigadores envolvidos em investigação colaborativa, como seja a Ciência Cidadã ou a Investigação Participativa, devem assumir, especialmente no que diz respeito à garantia de padrões de integridade, uma responsabilidade abrangente que inclui a supervisão, formação e implementação de salvaguardas adequadas;
- j) A investigação, sempre que se justifique face à natureza e especificidade da mesma, só deve realizar-se com a devida apreciação ética e emissão de parecer positivo pelo(s) órgão(s) de ética competente(s) para o efeito.

Artigo 19.º

Violações da integridade científica

1 – A violação das boas práticas compromete a responsabilidade e a integridade da investigação, dois dos pilares fundamentais para o avanço do conhecimento científico, credibilidade das práticas de investigação e proteção dos direitos e interesses de todos os envolvidos na investigação.

2 – Constituem situações que violam a integridade da investigação e, como tal, passíveis de sanções, as que a seguir se tipificam, de modo não exaustivo:

- a) A prática de plágio;
- b) A apropriação de criações intelectuais de outrem, protegidas pelas regras da propriedade intelectual, sem consentimento legal;
- c) A fabricação de resultados;
- d) A falsificação de resultados;
- e) A distorção intencional de resultados para privilegiar uma dada linha de orientação do trabalho ou para satisfazer interesses alheios à ciência;
- f) A retenção de dados ou resultados de investigação sem justificação;
- g) A apresentação do mesmo trabalho, no todo ou em parte, em publicações posteriores, sem a menção explícita da fonte original e das partes replicadas;
- h) A publicação de resultados sem consultar previamente todos os parceiros que colaboram na investigação;
- i) A ocultação da utilização de inteligência artificial ou de ferramentas automatizadas em qualquer atividade relevante para os resultados da investigação;
- j) A participação em júris de concursos de recrutamento e promoção em carreiras académicas e profissionais ou de apreciação de candidaturas a financiamento em que se verifiquem potenciais conflitos de interesse;
- k) O desrespeito pelos padrões de integridade e boas práticas de investigação expressos nos dois artigos anteriores do presente Código e estabelecidos no Código Europeu de Conduta para a Integridade da Investigação.

3 – Os procedimentos gerais para lidar com a violação das boas práticas na investigação devem estar publicamente disponíveis, a fim de garantir a sua transparência, uniformidade e facilidade de acesso.

Artigo 20.º

Avaliação ética de projetos de investigação

1 – A apreciação e emissão de parecer ético relativa a projetos de investigação e desenvolvimento (I&D) que decorrem nas Unidades Orgânicas e subunidades de investigação da UMinho, é competência do Conselho de Ética da UMinho (CEUMinho), enquanto órgão de consulta da Universidade de apoio à conceção e acompanhamento de políticas e ações de salvaguarda dos princípios éticos e deontológicos nas diversas vertentes da missão institucional.

2 – A competência acima referida pode ser delegada nas três Comissões Especializadas do CEUMinho, a saber: Comissão de Ética para a Investigação em Ciências da Vida e da Saúde (CEICVS); Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas (CEICSH) e Comissão de Ética para a Investigação em Ciências do Ambiente (CEICA).

3 – Nos termos do número anterior, constitui área de competência específica das Comissões de Ética para a Investigação a emissão de pareceres referentes à verificação procedimental e avaliação ética de projetos de I&D, envolvendo atividades de natureza científica, científico-tecnológica ou de experimentação nas diversas áreas do conhecimento.

4 – A avaliação e emissão de parecer ético relativo a projetos de I&D é realizada com uma matriz de análise, de acordo com as Normas Orientadoras de cada Comissão de Ética e Guião para Submissão de Processos, disponíveis na página eletrónica institucional da UMinho.

SECÇÃO IV

Normas de conduta no relacionamento externo e em atividades de interação com a sociedade

Artigo 21.º

Relacionamento externo

1 – A UMinho e os destinatários deste Código, no relacionamento com terceiros, devem respeitar os valores e princípios éticos enunciados no presente Código, procurando que a sua atuação se pautе permanentemente pelo rigor técnico, eficiência, disponibilidade e correção no trato pessoal, assegurando que toda a informação prestada é fornecida de acordo com a estrutura hierárquica instituída.

2 – As relações com fornecedores de bens e prestadores de serviços ou com quaisquer outros cocontratantes obedecem à legislação que seja aplicável, nomeadamente, às normas estabelecidas no Código dos Contratos Públicos (CCP) e subordinam-se, em permanência, aos princípios da transparência, isenção e imparcialidade, nomeadamente aquando da interação com concorrentes e/ou candidatos no âmbito dos procedimentos em curso.

Artigo 22.º

Interação com a sociedade

1 – Pela relevância que tem nos planos regional, nacional e internacional, como centro de criação, divulgação e transferência de conhecimento e como referência ética, cultural e humanista, a Universidade promove um relacionamento com a comunidade exterior, que se realiza, designadamente:

- a) Ao nível da promoção e divulgação da ciência, da cultura, da educação e dos valores de cidadania;
- b) Através de uma cooperação interinstitucional no plano pedagógico, científico e tecnológico, traduzida em ações de formação, seminários, conferências, congressos e outras iniciativas;
- c) Mediante programas de transferência de tecnologia e inovação, de execução de projetos de investigação e desenvolvimento tecnológico;
- d) Ao nível do empreendedorismo em atividades de criação de consórcios, institutos e outras instituições de interface universidade-empresa.

2 – No âmbito do relacionamento com a sociedade, a UMinho adota medidas que contribuam para o sucesso dessa interação, nomeadamente:

- a) Respeitar a missão e os objetivos da Universidade, nos termos estabelecidos nos seus Estatutos;
- b) Cumprir os valores, princípios e normas de conduta decorrentes do presente Código;
- c) Definir as suas obrigações e direitos através de contratos ou protocolos claros e adequados, aprovados pelos órgãos competentes da UMinho;
- d) Recorrer ao processo de *due diligence* (diligência prévia), se aplicável;
- e) Promover a implementação de regulamentação interna e monitorização da mesma que permita gerir, evitar e resolver eventuais conflitos de interesse individuais, institucionais ou de outra natureza;

- f) Desenvolver uma estratégia de defesa da propriedade intelectual das partes envolvidas;
- g) Prosseguir as regras de boa conduta e transparência decorrentes do presente Código, que vinculam os membros da comunidade académica, designadamente, pautar-se por valores de isenção, integridade e competência científica e profissional, preservar a boa imagem da instituição e acautelar os direitos de autor e as condições de publicação dos resultados obtidos;
- h) Desenvolver mecanismos de auscultação da sociedade civil.

SECÇÃO V

Normas de conduta no exercício de atividades de avaliação

Artigo 23.º

Avaliação

1 – O exercício de atividades de avaliação, designadamente de avaliação no âmbito de júris ou comissões de recrutamento e de avaliação do desempenho e promoção de pessoal, de júris de procedimentos de contratação pública, de júris académicos, de avaliação de processos de atribuição de bolsas, de avaliação de unidades curriculares no âmbito dos ciclos de estudos e cursos não conferentes de grau, supervisões ou outros, deve pautar-se pela observância de normas de conduta e boas práticas das quais se salientam:

- a) Adoção e aplicação de instrumentos justos e rigorosos que permitam fomentar boas práticas de avaliação baseadas em critérios transparentes, claros, objetivos e previamente publicitados, assegurando uma avaliação e classificação justa e rigorosa em todos os atos académicos;
- b) Tomadas de decisão devidamente fundamentadas e em cumprimento dos deveres de imparcialidade, justiça e isenção decorrentes do presente Código;
- c) Não participação em qualquer processo de avaliação sempre que se verifiquem conflitos de interesse, atuais ou potenciais, nos termos previstos na lei, no presente Código e demais regulamentação interna aplicável.

2 – No cumprimento do referido no número anterior, de modo a promover a justiça e a confiança, devem ser escrupulosamente evitadas:

- a) Situações de incompatibilidades e conflito de interesses;
- b) Procedimentos que possam pôr em causa a imparcialidade e isenção;
- c) Abusos de posição dominante;
- d) Comportamentos que violem a confidencialidade, quando esta for requerida;
- e) Prolongamento injustificado de prazos, de modo a não prejudicar os interesses dos envolvidos;
- f) Ausência de fundamentação;
- g) Condutas contrárias ao estabelecido no presente Código.

SECÇÃO VI

Normas de conduta em atividades desportivas

Artigo 24.º

Desporto

No âmbito das atividades desportivas promovidas pela UMinho, seja desporto federado, desporto no âmbito das atividades letivas ou desporto informal, devem ser prosseguidas condutas que:

- a) Não sejam antidesportivas, repudiando-se comportamentos como a violência, a dopagem, o racismo, a xenofobia ou qualquer tipo ou forma de discriminação;

b) Respeitem a honestidade e verdade desportiva, as regras do jogo e da competição e combatendo qualquer ato de fraude ou de manipulação de resultados;

c) Não pronunciar ou incorrer em atos depreciativos do mérito e do valor de todos os intervenientes no desporto, assumindo sempre para com estes uma postura educada e com integridade de carácter e respeito pelos adversários e outros agentes desportivos e pelas normas internas instituídas.

CAPÍTULO IV

Prevenção da corrupção e infrações conexas

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 25.º

Conceito de corrupção e infrações conexas

Entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, entre outros, previstos nos termos da lei.

Artigo 26.º

Medidas de prevenção da corrupção

1 – Os destinatários do presente Código devem atuar ativamente contra todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, e infrações conexas, com especial acuidade aos favores e cumplicidades que possam traduzir-se em vantagens ilícitas e que constituem formas subtis de corrupção.

2 – No âmbito da sua atividade, cargo ou funções, os destinatários do presente Código devem conhecer e pôr em prática o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas em vigor, devendo contribuir para a sua melhoria, sempre que solicitado, colaborando na sua revisão, atualização e acompanhamento da execução das respetivas medidas.

SECÇÃO II

Ofertas institucionais e hospitalidades

Artigo 27.º

Ofertas institucionais

1 – Os destinatários deste Código devem abster-se de aceitar ofertas, a qualquer título, de quaisquer bens materiais, serviços ou outros benefícios, por parte de pessoas singulares ou coletivas, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício da sua atividade, cargo ou funções.

2 – Para efeitos do presente Código, e exceto nos casos nele expressamente previstos, entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício da atividade, cargo ou funções quando haja aceitação de bens materiais, serviços ou outros benefícios de valor estimado igual ou superior a € 150,00 (cento e cinquenta euros).

3 – O valor indicado no número anterior é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.

4 – Todas as ofertas abrangidas pelo n.º 2 do presente artigo, que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, designadamente no âmbito de relações entre instituições de ensino superior públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, devem ser aceites em nome da UMinho, sem prejuízo do dever de apresentação e registo previsto no artigo seguinte.

5 – Quando algum dos destinatários do presente Código seja incumbido de entregar a terceiro uma oferta institucional da UMinho, deve identificar, de forma perentória, a natureza institucional da mesma.

Artigo 28.º

Dever de entrega e registo

1 – As ofertas dirigidas à UMinho, independentemente do seu valor e do destino final que lhes for atribuído, após aceitação, devem ser comunicadas e entregues à Administração, que delas mantém um registo onde consta, entre outros elementos, a identificação do doador e uma breve explicitação objetiva da situação.

2 – Quando haja aceitação de ofertas de valor estimado igual ou superior a € 150,00 (cento e cinquenta euros), no âmbito do exercício de atividade, cargo ou função, as mesmas são obrigatoriamente apresentadas, entregues e registadas na Administração, para efeitos de registo das ofertas e apreciação do seu destino final.

3 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, quando sejam recebidas de uma mesma pessoa ou entidade, no decurso do mesmo ano várias ofertas que perfaçam o valor estimado igual ou superior a € 150,00 (cento e cinquenta euros), a comunicação desse facto pressupõe para efeitos de registo das ofertas, a apresentação de todas as ofertas que forem recebidas após perfazer aquele valor.

4 – Para efeitos de registo, sempre que existam fundadas dúvidas acerca do valor da oferta, a fixação desse valor deve ser fundamentada com base em critérios objetivos com recurso à comparação com bens e/ou serviços idênticos que estejam disponíveis no mercado.

5 – A decisão sobre o destino final a dar às ofertas registadas ou sujeitas ao dever de registo deve ter em conta o seu valor de uso, a sua natureza perecível ou meramente simbólica, ou a sua relevância, determinando se estas podem ou não ser devolvidas a quem as recebeu.

6 – As ofertas que não possam ser devolvidas nos termos do número anterior, devem preferencialmente ser remetidas:

a) Ao respetivo serviço competente para inventariação, caso o seu significado patrimonial, cultural ou legado histórico o justifique;

b) A outra entidade pública ou instituições que prossigam fins não lucrativos de carácter social, educativo e cultural, nos demais casos.

Artigo 29.º

Convites

1 – Os destinatários deste Código devem abster-se de aceitar, a qualquer título, convites de pessoas singulares ou coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais, desportivos ou culturais de acesso oneroso ou com custos de deslocação ou estadia associados, ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se que existe condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício das atividades, cargos ou funções quando haja aceitação de convites ou outros benefícios similares de valor estimado igual ou superior a € 150,00 (cento e cinquenta euros).

3 – Apenas podem ser aceites convites de entidades privadas até ao valor máximo, estimado, de € 150,00 (cento e cinquenta euros), desde que:

a) Sejam compatíveis com a natureza institucional ou com a relevância de representação própria do cargo; ou

b) Configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.

4 – Excetuam-se do disposto nos números anteriores, convites para eventos oficiais ou de entidades públicas nacionais ou estrangeiras, em representação da UMinho, em que exista um interesse público relevante na respetiva presença ou sempre que configurem uma obrigação ou dever profissional ou académico.

SECÇÃO III

Conflito de interesses e acumulação de funções

Artigo 30.º

Conflito de interesses

1 – A UMinho adota medidas destinadas a assegurar a isenção e a imparcialidade dos membros dos seus órgãos de administração, dirigentes e trabalhadores e a prevenir situações de favorecimento, designadamente no âmbito do sistema de controlo interno.

2 – Os destinatários deste Código devem atuar sempre em condições de plena independência, imparcialidade e isenção, devendo para tal evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflito de interesses, encontrando-se obrigados a respeitar o disposto no Regulamento sobre a Política de Conflitos de Interesses da UMinho, designadamente o dever de preenchimento e assinatura de uma declaração de conflito de interesses.

3 – Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, pode ser requerida e necessária a assinatura de uma declaração de inexistência de conflitos de interesses na forma e termos legalmente previstos.

4 – Os titulares e membros dos órgãos da UMinho considerados titulares de altos cargos públicos, nos termos da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, devem cumprir com as obrigações declarativas fixadas nessa lei.

5 – Para efeitos do presente Código, considera-se conflito de interesses qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão do membro do órgão de administração da UMinho, dirigente ou trabalhador, nos termos do disposto nos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), sem prejuízo de outros casos especificamente previstos na lei e demais disposições regulamentares que estejam em vigor.

6 – Constituem fundamentos de impedimento e de escusa e suspeição, entre outros, os previstos nos artigos 69.º e 73.º do CPA, devendo, ainda, ser observados e acautelados os impedimentos previstos na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua redação atual.

7 – No âmbito da contratação pública aplicam-se as normas previstas no CCP, designadamente o disposto no artigo 1.º-A e no artigo 67.º, n.º 5, referente à obrigação de preenchimento da declaração de inexistência de conflito de interesses.

8 – Perante uma situação suscetível de originar conflito de interesses devem ser tomadas as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa, em conformidade com o previsto nas disposições do presente Código, da lei e do Regulamento sobre a Política de Conflitos de Interesses da UMinho.

Artigo 31.º

Exclusividade e acumulação de funções

1 – Sem prejuízo do disposto nas normas legais e regulamentares especialmente aplicáveis a cada carreira, cargo, função ou atividade, o exercício de funções na UMinho deve respeitar o regime de exclusividade.

2 – É proibida a acumulação de funções com outras funções públicas ou privadas, exercidas de modo autónomo ou subordinado, com ou sem remuneração, se concorrentes, similares ou conflituantes com as desempenhadas na UMinho, designadamente as atividades privadas que, tendo conteúdo idêntico ao das funções exercidas na UMinho, sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários/as.

3 – Excecionalmente, a acumulação de funções na UMinho com outras funções públicas ou privadas pode ser requerida, desde que cumpridas as disposições legais e regulamentares exigíveis, dependendo de prévia autorização do Reitor.

4 – A acumulação de funções apenas deve ser autorizada quando comprovadamente as condições do respetivo exercício não impliquem:

a) A dispersão de esforços do requerente por outras atividades com prejuízo para o exercício de funções na UMinho, que possa decorrer, nomeadamente, da periodicidade, do local do exercício, da carga horária ou de outras circunstâncias relativas à atividade a acumular;

b) A criação de manifesta dependência, de natureza funcional ou financeira perante terceiros, em virtude das atividades a acumular;

c) A verificação de quaisquer circunstâncias que possam afetar o estatuto profissional e a credibilidade pública da UMinho; e

d) Não existam outras circunstâncias que possam afetar o desempenho e estatuto profissional do requerente.

5 – Deve proceder-se à revisão das autorizações de acumulação de funções concedidas sempre que tal se justifique por motivo de alteração superveniente.

6 – A UMinho divulga, na intranet, todas as normas, minutas e procedimentos a observar nos pedidos de autorização, alteração e cessação de acumulação de funções.

CAPÍTULO V

Responsabilidade

Artigo 32.º

Dever de denúncia

1 – Sempre que, no exercício das suas funções ou por causa delas, os destinatários sujeitos a este Código tomem conhecimento ou tenham suspeitas fundadas da ocorrência de factos que indiciam a violação de disposições do presente Código, nomeadamente, dos valores, dos princípios e normas de conduta e ética nele contidos, devem participar, por escrito, ao respetivo superior hierárquico, fornecendo provas, relativas à situação.

2 – Nos termos do número anterior, devem também ser participados factos que possam configurar a prática de crimes e/ou ilegalidades suscetíveis de colocar em risco os direitos pessoais de outros/as membros da comunidade académica, os interesses da Universidade ou afetem negativamente o correto funcionamento e/ou a imagem da UMinho, incluindo situações de fraude e corrupção.

3 – A denúncia deve obedecer a critérios de boa-fé, veracidade e ser efetuada, preferencialmente, através dos meios disponibilizados pela UMinho para o efeito, nomeadamente, canal de denúncias da UMinho.

4 – A UMinho instituiu um canal de denúncias nos termos e para os efeitos do disposto no RGPC e no Regime Geral de Proteção dos Denunciadores de Infrações (RGPDI), que permite a apresentação e seguimento seguros de denúncias, a fim de garantir a exaustividade, a integridade e a conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade do denunciante ou o seu anonimato, bem como, a confidencialidade da identidade de eventuais terceiros mencionados na denúncia, impedindo o seu acesso a pessoas não autorizadas.

5 – O canal de denúncias da UMinho permite o reporte de infrações elencadas no RGPDI, de atos de corrupção e infrações conexas, atos de assédio moral e/ou sexual e conflito de interesses.

Artigo 33.º

Não retaliação

1 – Nos termos da lei, a UMinho assegura o cumprimento de todos os direitos a quem denuncie de boa-fé e por motivos razoáveis as infrações indicadas no artigo anterior, não podendo o denunciante ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente nem sujeito a qualquer forma de retaliação, represálias ou tratamento discriminatório ou não equitativo.

2 – Excetua-se do disposto no presente artigo, a denúncia que seja considerada infundada, dolosa, difamatória ou injuriosa.

Artigo 34.º

Incumprimento

1 – O desrespeito ou incumprimento por parte de qualquer destinatário das normas de conduta e de ética constantes deste Código deve ser comunicado ao respetivo superior hierárquico e pode, verificados que sejam os respetivos pressupostos legais, ser suscetível de gerar responsabilidade disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil, criminal, contraordenacional ou outra a que haja lugar.

2 – Aos titulares e membros dos órgãos da UMinho considerados titulares de altos cargos públicos nos termos e para os efeitos previstos na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua redação atual, é ainda aplicável o regime sancionatório especialmente estabelecido na mencionada lei.

Artigo 35.º

Relatório de infração

Para efeitos do previsto no RGPC, sempre que for tratada uma infração comprovada, é 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 da UMinho.

Artigo 36.º

Sanções disciplinares

1 – A violação do disposto no presente Código constitui infração disciplinar, na medida em que seja legalmente enquadrável nesses termos e poderá originar competente ação disciplinar.

2 – Nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras contidas no presente Código, as sanções disciplinares que se elencam no Anexo I, o qual faz parte integrante deste Código.

3 – A determinação e aplicação da sanção disciplinar observa o estabelecido na lei, tendo em consideração a gravidade da mesma e as circunstâncias em que foi praticada, designadamente o seu carácter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.

4 – Na eventualidade da infração ser praticada por pessoa não sujeita ao poder disciplinar da UMinho, sem prejuízo de outras formas de responsabilidade, são avaliados os termos da sua colaboração com a UMinho, podendo ter lugar à sua cessação ou limitação do estabelecimento de novas colaborações.

Artigo 37.º

Sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas

1 – A prática de atos e/ou omissões em violação do presente Código que possa configurar ilícito criminal, é objeto de comunicação pela UMinho às autoridades competentes, designadamente, ao Ministério Público.

2 – Caso a infração consubstancie simultaneamente ilícito criminal, pode desta resultar a aplicação de sanção penal por parte das autoridades competentes, nos termos do disposto no Anexo II ao presente Código.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 38.º

Divulgação

1 – O presente Código deve ser divulgado por todos os seus destinatários, de forma a consolidar a aplicação dos seus princípios e a adoção dos comportamentos nele estabelecidos.

2 – A UMinho adota as medidas necessárias para garantir que o presente Código é objeto de ampla publicitação junto dos seus destinatários, designadamente, através da sua divulgação por correio eletrónico institucional e nas páginas eletrónicas institucionais (intranet e internet) da UMinho, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.

3 – Para além do disposto no número anterior, a UMinho comunica aos membros do Governo responsáveis pela respetiva tutela, para conhecimento, e aos serviços de inspeção da respetiva área governativa, bem como ao Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), o presente Código e o relatório previsto no artigo 35.º, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.

Artigo 39.º

Sensibilização e formação

1 – A UMinho assume o compromisso de promover formação adequada ao desenvolvimento de competências inerentes a uma conduta ética de integridade na academia.

2 – A Administração deve incluir no plano de formação interna dos titulares de cargos de dirigentes, docentes, investigadores e técnicos, administrativos e de gestão, ações de sensibilização e de formação em ética e deontologia profissional, tendo em vista a que estes conheçam e compreendam as políticas e procedimentos implementados quanto à prevenção da corrupção e infrações conexas.

3 – Os trabalhadores recém-contratados e os novos dirigentes devem frequentar, preferencialmente, no início das suas funções, cargo ou atividade, ações de formação no domínio da ética e deontologia profissional, integridade e prevenção de riscos.

4 – O presente Código deve fazer parte integrante das ações de formação profissional, inicial e contínua dos destinatários por ele abrangidos.

Artigo 40.º**Revisão**

O presente Código deve ser revisto a cada três anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes, como alterações legislativas e/ou regulamentares, de atribuições e/ou da estrutura orgânica da UMinho, que justifiquem a sua revisão.

Artigo 41.º**Dúvidas e casos omissos**

Quaisquer dúvidas na interpretação ou aplicação do presente Código, bem como eventuais casos omissos são resolvidos por despacho do Reitor, ouvido o Conselho de Ética da UMinho.

Artigo 42.º**Entrada em vigor**

O presente Código de Ética e Conduta da UMinho entra em vigor no dia útil seguinte à sua publicação no *Diário da República*, devendo ainda ser publicitado nas páginas eletrónicas institucionais da UMinho.

ANEXO I**Sanções disciplinares**

(a que se refere o artigo 36.º)

O conteúdo do presente Anexo não dispensa a consulta dos diplomas originais, sendo sempre aplicável qualquer alteração legal superveniente. O disposto neste Anexo também não afasta quaisquer outras disposições legais aplicáveis ao caso concreto, que dele não constem.

1 – Regulamento dos Dirigentes da Universidade do Minho (RDUM):**Titulares de cargos de dirigentes ou equiparados**

Tipo legal	Caracterização das sanções disciplinares	Enquadramento normativo
Cessação da comissão de serviço	A san�o disciplinar de cessa�o da comissão de serviço � aplicável aos titulares de cargos dirigentes e equiparados a título principal ou acessório.	Artigo 21.º, n.º 3, alínea e) do RDUM

2 – Lei Geral do Trabalho em Fun es P blicas (LTFP), aprovada em anexo   Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua reda o atual:

Trabalhadores com contrato de trabalho em fun es p blicas

Tipo legal	Caracteriza�o das san�es disciplinares	Enquadramento normativo
Repreensão escrita	A san�o de repreensão escrita consiste em mero reparo pela irregularidade praticada.	Artigos 180.º, n.º 1, alínea a), 181.º, n.º 1, e 184.º, da LTFP
Multa	A san�o de multa � fixada em quantia certa e não pode exceder o valor correspondente a seis remunera�es base diárias por cada infra�o e um valor total correspondente � remunera�o base de 90 dias por ano.	Artigos 180.º, n.º 1, alínea b), 181.º, n.º 2, e 185.º, da LTFP
Suspensão	A san�o de suspensão consiste no afastamento completo do trabalhador do órgão ou serviço durante o período da san�o, o qual pode variar entre 20 e 90 dias por cada infra�o, num máximo de 240 dias por ano.	Artigos 180.º, n.º 1, alínea c), 181.º, n.ºs 3 e 4, 182.º, n.ºs 2 e 3, e 186.º, da LTFP

Tipo legal	Caracterização das sanções disciplinares	Enquadramento normativo
Despedimento disciplinar	A sanção de despedimento disciplinar consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas, cessando o vínculo de emprego público.	Artigo 180.º, n.º 1, alínea d), 181.º, n.º 5, 182.º, n.º 4, e artigo 187.º, da LTFP

3 – Código do Trabalho, aprovado, em anexo, à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro:

Trabalhadores com contrato de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho

Tipo legal	Caracterização das sanções disciplinares	Enquadramento normativo
Repreensão	A sanção de repreensão consiste numa "chamada de atenção" verbal, uma advertência ou admoestação, atenta a irregularidade praticada pelo trabalhador.	Artigo 328.º, n.º 1, alínea a) do Código do Trabalho
Repreensão escrita	A sanção de repreensão escrita consiste em mero reparo pela irregularidade praticada, ficando registada a sanção.	Artigo 328.º, n.º 1, alínea b) do Código do Trabalho
Sanção pecuniária	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, a retribuição correspondente a 30 dias.	Artigo 328.º, n.º 1, alínea c) e n.º 3, alínea a), do Código do Trabalho
Perda de dias de férias	A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis.	Artigo 328.º, n.º 1, alínea d) e n.º 3, alínea b), do Código do Trabalho
Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade	A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.	Artigo 328.º, n.º 1, alínea e) e n.º 3, alínea c), do Código do Trabalho
Despedimento sem indemnização ou compensação	Esta sanção tem como consequência a cessação do contrato de trabalho.	Artigo 328.º, n.º 1, alínea f), do Código do Trabalho

4 – Regulamento Disciplinar dos Estudantes da Universidade do Minho (RDEUM):

Estudantes

Tipo legal	Caracterização das sanções disciplinares	Enquadramento normativo
Advertência	A advertência consiste num reparo pela infração praticada, sendo aplicada por escrito, sem dependência de processo, mas com audiência e defesa do estudante.	Artigos 6.º, n.º 1, alínea a), 7.º, n.º 1, e 8.º, do RDEUM
Multa	A multa é fixada em quantia certa e não pode exceder metade do valor da propina anual devida pelo estudante. Esta sanção pode ser substituída pela realização de serviços a favor da comunidade universitária, mediante a aceitação do estudante.	Artigos 6.º, n.º 1, alínea b), 7.º, n.ºs 2 e 7, e 9.º do RDEUM
Suspensão temporária das atividades escolares	A suspensão temporária das atividades escolares consiste na proibição da frequência de atividades letivas, de épocas de avaliação e de prestação de quaisquer provas académicas, bem como de qualquer outro tipo de avaliação, por um período que pode variar entre um e quatro meses, sem haver lugar a dispensa do pagamento de propinas pelo período correspondente à suspensão.	Artigos 6.º, n.º 1, alínea c), 7.º, n.ºs 3 e 8, e 10.º do RDEUM
Suspensão da avaliação escolar durante o período de um ano	A suspensão da avaliação escolar pelo período de um ano implica que o estudante só possa realizar provas de avaliação a qualquer unidade curricular transcorrido um ano, contado da notificação da decisão, sem haver lugar a dispensa do pagamento de propinas pelo período correspondente à suspensão.	Artigos 6.º, n.º 1, alínea d), 7.º, n.ºs 4 e 8, e 11.º do RDEUM
Interdição da frequência da UMinho até cinco anos	A interdição da frequência até cinco anos, consiste na impossibilidade de o estudante manter uma inscrição válida na UMinho, incluindo a proibição de acesso e permanência nas suas instalações, por um período superior a um ano e até cinco anos.	Artigos 6.º, n.º 1, alínea e), 7.º, n.º 6, e 12.º do RDEUM

ANEXO II

Sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas

(a que se refere o artigo 37.º)

O conteúdo do presente Anexo não dispensa a consulta dos diplomas originais, sendo sempre aplicável qualquer alteração legal superveniente. O disposto neste Anexo também não afasta quaisquer outras disposições legais aplicáveis ao caso concreto, que dele não constem.

Tipo legal	Conduta	Enquadramento normativo
	A. Corrupção	
Recebimento ou oferta indevidos de vantagem	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>3 – Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</p>	Artigo 372.º do Código Penal (CP)
Corrupção passiva	<p>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.</p> <p>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.</p>	Artigo 373.º do CP
Corrupção ativa	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>3 – A tentativa é punível.</p>	Artigo 374.º do CP
	B. Infrações conexas	
Branqueamento	<p>1 – Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de comparticipação, 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:</p> <p>a) Lenocínio, abuso sexual de crianças ou de menores dependentes, ou pornografia de menores;</p> <p>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;</p>	Artigo 368.º-A do CP

Tipo legal	Conduta	Enquadramento normativo
	<p>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;</p> <p>d) Associação criminosa;</p> <p>e) Infrações terroristas, infrações relacionadas com um grupo terrorista, infrações relacionadas com atividades terroristas e financiamento do terrorismo;</p> <p>f) Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas;</p> <p>g) Tráfico de armas;</p> <p>h) Tráfico de pessoas, auxílio à imigração ilegal ou tráfico de órgãos ou tecidos humanos;</p> <p>i) Danos contra a natureza, poluição, atividades perigosas para o ambiente, ou perigo relativo a animais ou vegetais;</p> <p>j) Contrabando, contrabando de circulação, contrabando de mercadorias de circulação condicionada em embarcações, fraude fiscal ou fraude contra a segurança social;</p> <p>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;</p> <p>l) Abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado;</p> <p>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.</p> <p>2 – Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>6 – A punição pelos crimes previstos nos n.ºs 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</p> <p>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.</p>	



Tipo legal	Conduta	Enquadramento normativo
	<p>8 – A pena prevista nos n.ºs 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.</p> <p>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.</p> <p>10 – Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
Peculato	<p>1 – O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p> <p>2 – Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor (uma unidade conta – 102 €), nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</p> <p>3 – Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>	Artigo 375.º do CP
Participação económica em negócio	<p>1 – O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.</p> <p>2 – O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.</p> <p>3 – A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregue de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.</p>	Artigo 377.º do CP
Concussão	<p>1 – O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p> <p>2 – Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>	Artigo 379.º do CP

Tipo legal	Conduta	Enquadramento normativo
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 382.º do CP
Violação de segredo por funcionário	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>3 – O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respetivo serviço ou de queixa do ofendido.</p>	Artigo 383.º do CP
Denegação de justiça e prevaricação	<p>1 – O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias.</p> <p>2 – Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos.</p> <p>3 – Se, no caso do n.º 2, resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.</p> <p>4 – Na pena prevista no número anterior incorre o funcionário que, sendo para tal competente, ordenar ou executar medida privativa da liberdade de forma ilegal, ou omitir ordená-la ou executá-la nos termos da lei.</p> <p>5 – No caso referido no número anterior, se o facto for praticado com negligência grosseira, o agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa.</p>	Artigo 369.º do CP
Tráfico de influência	<p>1 – Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido:</p> <p>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;</p> <p>b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.</p> <p>2 – Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior:</p> <p>a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;</p> <p>b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.</p> <p>3 – A tentativa é punível.</p> <p>4 – É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.</p>	Artigo 335.º do CP

Tipo legal	Conduta	Enquadramento normativo
Conceito de funcionário	<p>1 – Para efeito da lei penal, a expressão funcionário abrange:</p> <p>a) O empregado público civil e o militar;</p> <p>b) Quem desempenhe cargo público em virtude de vínculo especial;</p> <p>c) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tiver sido chamado a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional;</p> <p>[...]</p> <p>g) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, desempenhar ou participar no desempenho de função pública administrativa ou exercer funções de autoridade em pessoa coletiva de utilidade pública, incluindo as instituições particulares de solidariedade social; e</p> <p>h) Quem desempenhe ou participe no desempenho de funções públicas em associação pública.</p> <p>2 – Ao funcionário são equiparados os membros de órgão de gestão ou administração ou órgão fiscal e os trabalhadores de empresas públicas, nacionalizadas, de capitais públicos ou com participação maioritária de capital público e ainda de empresas concessionárias de serviços públicos, sendo que no caso das empresas com participação igual ou minoritária de capitais públicos, são equiparados a funcionários os titulares de órgão de gestão ou administração designados pelo Estado ou por outro ente público.</p> <p>3 – [...].</p> <p>4 – [...].</p>	Artigo 386.º do CP
C. Outras infrações conexas		
Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção	<p>1 – Quem obtiver subsídio ou subvenção:</p> <p>a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;</p> <p>b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão;</p> <p>c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas; será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias.</p> <p>2 – Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos.</p> <p>3 – Se os factos previstos neste artigo forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.</p> <p>4 – A sentença será publicada.</p> <p>5 – Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se particularmente graves os casos em que o agente:</p> <p>a) Obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos;</p> <p>b) Pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes;</p> <p>c) Obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes.</p> <p>6 – Quem praticar os factos descritos nas alíneas a) e b) do n.º 1 com negligência será punido com prisão até 2 anos ou multa até 100 dias.</p>	Artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 28/84 de 20 de janeiro

Tipo legal	Conduta	Enquadramento normativo
	<p>7 – O agente será isento de pena se:</p> <p>a) Espontaneamente impedir a concessão da subvenção ou do subsídio;</p> <p>b) No caso de não serem concedidos sem o seu concurso, ele se tiver esforçado espontânea e seriamente para impedir a sua concessão.</p> <p>8 – Consideram-se importantes para a concessão de um subsídio ou subvenção os factos:</p> <p>a) Declarados importantes pela lei ou entidade que concede o subsídio ou a subvenção;</p> <p>b) De que dependa legalmente a autorização, concessão, reembolso, renovação ou manutenção de uma subvenção, subsídio ou vantagem daí resultante.</p>	
Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado	<p>1 – Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam será punido com prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias.</p> <p>2 – Com a mesma pena será punido quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.</p> <p>3 – A pena será a de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias quando os valores ou danos causados forem consideravelmente elevados.</p> <p>4 – Se os factos previstos neste artigo forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução.</p> <p>5 – A sentença será publicada.</p>	Artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro
Falsificação praticada por funcionário	<p>O funcionário que, no exercício das suas funções:</p> <p>a) Omitir em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar; ou</p> <p>b) Intercalar ato ou documento em protocolo, registo ou livro oficial, sem cumprir as formalidades legais;</p> <p>com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.</p>	Artigo 257.º do CP
Administração danosa	<p>1 – 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 é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.</p> <p>2 – A punição não tem lugar se o dano se verificar contra a expectativa fundada do agente.</p>	Artigo 235.º do CP
Falsidade informática	<p>1 – Quem, com intenção de provocar engano nas relações jurídicas, introduzir, modificar, apagar ou suprimir dados informáticos ou por qualquer outra forma interferir num tratamento informático de dados, produzindo dados ou documentos não genuínos, com a intenção de que estes sejam considerados ou utilizados para finalidades juridicamente relevantes como se o fossem, é punido com pena de prisão até 5 anos ou multa de 120 a 600 dias.</p> <p>2 – Quando as ações descritas no número anterior incidirem sobre os dados registados, incorporados ou respeitantes a qualquer dispositivo que permita o acesso a sistema de comunicações ou a serviço de acesso condicionado, a pena é de 1 a 5 anos de prisão.</p>	Artigo 3.º da Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro

Tipo legal	Conduta	Enquadramento normativo
	<p>3 – Quem, atuando com intenção de causar prejuízo a outrem ou de obter um benefício ilegítimo, para si ou para terceiro, usar documento produzido a partir de dados informáticos que foram objeto dos atos referidos no n.º 1 ou dispositivo no qual se encontrem registados, incorporados ou ao qual respeitem os dados objeto dos atos referidos no número anterior, é punido com as penas previstas num e noutro número, respetivamente.</p> <p>4 – Quem produzir, adquirir, importar, distribuir, vender ou detiver qualquer dispositivo, programa ou outros dados informáticos destinados à prática das ações previstas no n.º 2, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.</p> <p>5 – Se os factos referidos nos números anteriores forem praticados por funcionário no exercício das suas funções, a pena é de prisão de 2 a 5 anos.</p>	

319052304