



**IPO**PORTO

# Código de Conduta Ética

2024

Aprovada a revisão em reunião do Conselho de Administração de 19 de setembro de 2024

## Índice

1. Mensagem do Conselho de Administração.....	3
2. Introdução .....	4
3. Âmbito de aplicação.....	5
4. Legislação e Ética.....	5
5. Princípios gerais.....	6
5.1. Prossecução para o Serviço Público.....	6
5.2. Imparcialidade e Isonomia .....	6
5.3. Competência e Responsabilidade.....	6
5.4. Profissionalismo e Eficiência.....	7
5.5. Lealdade e Integridade .....	7
5.6. Colaboração e Participação .....	7
5.7. Justiça e Igualdade de oportunidades .....	8
6. Valores.....	8
7. Normas de conduta.....	8
7.1. Sigilo profissional .....	9
7.2. Acesso e reutilização de informação .....	10
7.3. Proteção de dados pessoais.....	10
7.4. Impedimentos e Conflitos de Interesses .....	10
7.5. Regime de Ofertas .....	11
7.6. Acumulação de funções.....	12
7.7. Contactos com a Comunicação Social .....	12
7.8. Relações interpessoais.....	12
7.9. Património .....	12
7.10. Respeito pelo ambiente.....	13
7.11. Avaliação da qualidade dos serviços.....	13
7.12. Relações com os <i>Stakeholders</i> .....	13
7.13. Sistema de Gestão de Informação .....	14
8. Mecanismos de Controlo Interno .....	15
8.1 Sistema de Controlo Interno.....	15
8.2. Combate à corrupção e infrações conexas.....	15
8.3. Comunicação de Irregularidades e Denúncia de Infrações .....	16
9. Disposições finais .....	16
9.1. Cumprimento.....	16
9.2. Regime Sancionatório .....	16
9.3. Revisão .....	17

9.4. Publicação e entrada em vigor .....	17
10. Anexos .....	18
10.1 Anexo I.....	18
10.2 Anexo II.....	19
10.3 Anexo III.....	23
10.5 Anexo IV .....	24
10.6 Anexo V .....	38

## 1. Mensagem do Conselho de Administração

O Instituto Português de Oncologia do Porto (IPO Porto) é uma instituição de saúde diferenciada e de referência nacional e internacional no tratamento, investigação e ensino oncológico. Está organizada em torno do Doente Oncológico e tem como principal missão a prestação de cuidados de saúde com a máxima qualidade, humanismo e eficiência.

Para melhor detetar, diagnosticar e tratar, o IPO Porto dedica também a sua atividade à investigação no domínio da oncologia, ajudando a encontrar novos caminhos para proporcionar maior sobrevivência e qualidade de vida aos doentes.

Contudo, o mais importante é sempre a confiança que os nossos doentes, seus familiares e cuidadores depositam no IPO Porto, bem como a dedicação dos nossos profissionais que permite manter viva essa confiança. Neste sentido, o Código de Conduta Ética Institucional constitui-se como um marco de referência da Instituição e dos seus profissionais e colaboradores com todos aqueles com os quais interage. É, pois, a expressão de um compromisso para com a comunidade social na qual o IPO Porto se insere, partindo da responsabilidade individual e coletiva como base para atingir os mais elevados níveis de qualidade na prestação de cuidados de saúde.

O Conselho de Administração

## 2. Introdução

O presente Código de Conduta Ética pretende constituir um instrumento de visão e missão, concretizando padrões de atuação que expressem os valores e cultura organizacionais, fomentando a confiança por parte de todos os intervenientes e interessados no exercício da sua missão, ou seja, na prestação de cuidados de saúde oncológicos à população, com a máxima qualidade, humanismo e eficiência.

Este Código enquadra-se nas disposições do Despacho n.º 9456-C/2014, de 18 de julho, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 138, de 21 de julho de 2014, que identifica os princípios orientadores do “Código de Ética dos Serviços e Organismos do Ministério da Saúde”, e no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção, sendo, necessariamente, complementar das normas legais em vigor, designadamente, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o Código do Trabalho, o Estatuto do Gestor Público, o Código do Procedimento Administrativo e o diploma legal que estabelece o regime jurídico das incompatibilidades dos membros das Comissões, de grupos de trabalho, de júris de procedimentos pré-contratuais, e consultores que apoiam os respetivos júris, ou que participam na escolha, avaliação, emissão de normas e orientações de caráter clínico, elaboração de formulários, nas áreas do

medicamento e do dispositivo médico no âmbito dos estabelecimentos e serviços do Serviço Nacional de Saúde, independentemente da sua natureza jurídica, bem como dos serviços e organismos do Ministério da Saúde.

A conduta ética requer a implementação de um processo reflexivo acerca dos princípios, valores, direitos e deveres que regem as práticas dos profissionais de saúde, inserindo-se assim o conceito de cuidado humanizado. Está presente uma ética personalista que considera a pessoa humana como o primeiro e o mais elevado de todos os valores, prevalecendo sobre os interesses da ciência e da sociedade.

Assim sendo, o IPO Porto tem como orientação no desenvolvimento da sua atividade os seguintes valores para a Instituição e seus profissionais:

- Dignidade da Pessoa;
- Responsabilidade Social;
- Participação.

A conduta ética do IPO Porto deve definir-se pelas suas normas internas, ser capaz de traduzir os princípios com os quais os funcionários se identificam, de modo que a sua prática seja uma rotina diária e não apenas uma mera declaração de boas intenções.

Ao tornar públicas as regras de conduta, o IPO Porto assume um compromisso com a sociedade civil, de acordo com a missão e

valores institucionais. É uma tomada de consciência individual e coletiva.

### 3. Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta Ética aplica-se a todos os profissionais e colaboradores, permanentes ou eventuais, do IPO Porto independentemente da natureza do seu vínculo profissional ou posição hierárquica que ocupem, bem como aos auditores externos e a outras pessoas que intervenham na prossecução da missão do IPO Porto, em harmonia com o princípio da responsabilidade e cultura institucional.

O presente disposto não prejudica a aplicação de outros regimes jurídicos especiais de atividade ou conduta a que os profissionais estejam sujeitos, designadamente a aplicação de regimes legais de boas práticas ou de regras deontológicas emanadas das ordens e associações profissionais.

Neste sentido, por “profissionais” deve entender-se todos os membros dos órgãos sociais, diretores e gestores das áreas clínicas, técnicas ou administrativas e demais trabalhadores do IPO Porto, independentemente do seu vínculo.

Por “utentes” deve entender-se pessoas singulares ou coletivas a quem o IPO Porto presta os seus serviços.

Por “fornecedores” deve entender-se pessoas singulares ou coletivas que fornecem o IPO Porto ou lhe prestam os seus serviços.

Por “partes interessadas” deve entender-se pessoas singulares ou coletivas com quem o IPO Porto se relacione nas suas atividades empresariais, institucionais e de cidadania.

Este código apresenta um carácter abrangente de toda a atividade do IPO Porto e não colide com o âmbito e competências próprias da Comissão de Ética para a Saúde, não substituindo esta Comissão na sua intervenção.

### 4. Legislação e Ética

O IPO Porto e todos os seus profissionais comprometem-se a garantir em todas as suas atividades, a total conformidade com as legislações internas, nacionais e internacionais vigentes. Em nome do IPO Porto nunca deverá ocorrer qualquer ação que viole a legislação e regulamentos aplicáveis à sua atividade.

O IPO Porto deve prestar às autoridades de supervisão e fiscalização toda a colaboração ao seu alcance, satisfazendo as solicitações que lhe forem dirigidas de modo a facilitar o exercício das suas competências de supervisão.

O IPO Porto garante a disponibilização do Código de Conduta Ética através do respetivo sítio da intranet e internet a todos os interessados. Adicionalmente, será divulgado via correio eletrónico a todos os profissionais. Aquando da integração de novos elementos na

Instituição, deverá ser dado um exemplar do Código de Conduta Ética e deverá ser assinada uma declaração de tomada de conhecimento do documento.

O IPO Porto garante ainda a existência de um canal de comunicação e de resolução de dúvidas ([etica.ipop@ipoporto.min-saude.pt](mailto:etica.ipop@ipoporto.min-saude.pt)), bem como a disponibilização do referido código a todos os utentes, fornecedores e restantes partes interessadas.

A abordagem do IPO Porto na implementação deste Código de Ética será pró-ativa. O código assume o papel de ferramenta privilegiada na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade com as práticas legais existentes.

## 5. Princípios gerais

O desenvolvimento da atividade do IPO Porto é marcado por princípios que constituem um elo de ligação entre a visão e a missão da administração pública e do sector público empresarial, nomeadamente:

### 5.1. Prossecução para o Serviço Público

Os profissionais do IPO Porto devem integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público, prestando um serviço de qualidade orientado para o utente.

Os profissionais do IPO Porto devem identificar as necessidades dos utentes, prestando um

serviço adequado, com respeito pelos valores de transparência, integridade e imparcialidade.

O IPO Porto deve proporcionar as melhores condições de atendimento aos seus utentes, oferecendo um ambiente agradável e acolhedor. Deste modo, os profissionais devem conferir especial atenção aos utentes e respetivos acompanhantes, tratando-os com humanismo, dedicação, gentileza e compreensão, respondendo de forma oportuna e esclarecedora às suas solicitações, de modo a atingir as suas expectativas.

Não é permitida aos profissionais a utilização de máquinas, equipamentos, ferramentas, instalações ou outros bens do IPO Porto, para benefício próprio ou de terceiros, exceto os objetivados na missão da Instituição.

### 5.2. Imparcialidade e Isenção

Os profissionais do IPO Porto devem ser isentos nos seus juízos e opiniões e independentes de interesses políticos, económicos ou religiosos nas suas decisões.

No desempenho das suas atividades, os profissionais do IPO Porto devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade, ou seja, a sua atuação deverá ser rigorosa, objetiva e imparcial.

### 5.3. Competência e Responsabilidade

Os profissionais devem respeitar e incentivar os valores do IPO Porto, promovendo a cooperação e a responsabilidade institucional,

ou seja, ter a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento da Instituição.

Os profissionais devem adotar uma conduta responsável que os prestigie a si próprios e ao IPO Porto, usar de reserva e discrição e prevenir quaisquer ações suscetíveis de desprestigiar e comprometer o IPO Porto.

Os profissionais devem cumprir as suas obrigações de forma responsável e zelosa, procurando a excelência do desempenho.

#### **5.4. Profissionalismo e Eficiência**

A qualidade dos serviços que o IPO Porto presta à comunidade e a eficiência no desempenho das suas funções, deve ser um dos objetivos principais dos seus profissionais, pelo que estes devem adotar em todas as circunstâncias um comportamento competente, correto e de elevado profissionalismo.

Os profissionais devem ter capacidade de se ajustarem à mudança e a novos desafios profissionais, bem como empenhar-se no desenvolvimento e atualização técnica.

A atuação dos profissionais deve ser pautada pelos padrões éticos delineados neste código. Deve estar presente um espírito empreendedor, uma atitude crítica construtiva, eficaz, de respeito pela propriedade intelectual e pelo trabalho em equipa, contribuindo para a eliminação de eventuais erros e consequente alcance dos objetivos do IPO Porto.

#### **5.5. Lealdade e Integridade**

O IPO Porto e os seus profissionais devem dar conhecimento da existência de qualquer facto referente à Instituição cuja divulgação seja suscetível de interferir com a respetiva situação económica, ambiental ou social.

Os profissionais do IPO Porto devem pautar a sua atividade segundo critérios de honestidade pessoal e integridade de carácter, abstendo-se de, por quaisquer formas, criar ou manter situações de favor ou irregulares (corrupção ativa e passiva).

Cabe aos profissionais informar os seus responsáveis de qualquer situação irregular que beneficie alguém em prejuízo de outrem ou do próprio IPO Porto.

Os profissionais do IPO Porto comprometem-se a não exercer qualquer atividade profissional externa que interfira negativamente com a atividade que desenvolvem no IPO Porto.

#### **5.6. Colaboração e Participação**

A segurança, saúde e bem-estar dos profissionais é uma prioridade de nível máximo do IPO Porto. Todos os profissionais devem conhecer e cumprir as normas de segurança e saúde do trabalho, bem como reportar quaisquer não conformidades verificadas.

O IPO Porto deve promover o aperfeiçoamento pessoal e profissional dos seus profissionais, nomeadamente através de ações de formação, incentivando-os a manter uma vida profissional e pessoal equilibrada.



Os profissionais devem procurar desenvolver e atualizar de forma contínua os seus conhecimentos e competências, de forma a credibilizar o serviço que prestam com maior qualidade.

### **5.7. Justiça e Igualdade de oportunidades**

O IPO Porto respeita e reconhece que os direitos humanos devem ser considerados fundamentais e universais, pautando a sua conduta pelo seu rigoroso respeito.

O IPO Porto compromete-se assim a promover o respeito pela igualdade de oportunidades para todos os seus profissionais e potenciais profissionais. Todas as práticas, políticas e procedimentos laborais devem ser orientados no sentido de impedir a discriminação e o tratamento diferenciado em função da raça, género, orientação sexual, credo, estado civil, deficiência física ou de opiniões de outra natureza, origem étnica ou social, naturalidade ou associação sindical.

O IPO Porto garante a salvaguarda da integridade moral dos seus profissionais, assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual. Procura proteger os seus profissionais de atos de violência psicológica, condena quaisquer atitudes ou comportamentos que resultem na discriminação ou contrariem as convicções dos seus profissionais e não permite qualquer forma de coação moral ou psicológica, bem

como comportamentos ofensivos da dignidade da pessoa humana.

## **6. Valores**

Ser parte desta grande Instituição hospitalar remete-nos para um respeito constante pelos valores individuais que no seu conjunto, constituem um sentimento individual harmonioso e responsável de cada um de nós. A grande razão da nossa existência são os nossos doentes, que dia a dia nos impele para fazermos mais e melhor.

O justo equilíbrio de valores individuais, conjugados com a vasta missão do IPO Porto deverá estar articulado numa resposta cabal à especial condição de ser doente, tendo como farol os seguintes valores:

- a) a dignidade humana;
- b) a justiça;
- c) os direitos e os deveres;
- d) a responsabilidade;
- e) a confiança;
- f) a lealdade;
- g) a solidariedade;
- h) a compaixão;
- i) a empatia;
- j) a hospitalidade;
- k) a urbanidade.

## **7. Normas de conduta**

As linhas de orientação estabelecidas nesta matéria constituem uma referência, interna e externa, no que respeita ao padrão de conduta exigível aos trabalhadores do IPO Porto e uma

ferramenta de análise ao grau de cumprimento destas obrigações.

### **7.1. Sigilo profissional**

Os trabalhadores e profissionais do IPO Porto devem cumprir com o máximo rigor as normas legais e as orientações das entidades competentes em matéria de proteção de dados pessoais, nomeadamente no respeito pelos mais elevados padrões de sigilo profissional no acesso, gestão e processamento da informação clínica. Os mesmos não poderão utilizar a sua função ou cargo no IPO Porto, nem as informações obtidas no desempenho da sua função, para influenciar decisões que favoreçam interesses pessoais ou de terceiros. Nos termos da legislação vigente sobre sigilo profissional, o relacionamento do IPO Porto com os utentes deve pautar-se pela observância de uma estrita confidencialidade e pelo cumprimento dos deveres que sobre os profissionais pendem, designadamente, o dever de não revelar ou utilizar informações sobre factos e pessoas. O dever de sigilo profissional deverá ceder, nos termos legais aplicáveis, perante a obrigação de comunicação ou denúncia de factos relevantes às instâncias externas administrativas, reguladoras, inspetivas, policiais ou judiciárias. Sem prejuízo da legislação aplicável, o dever de sigilo profissional não deverá impedir a comunicação de irregularidades e/ou denúncia de infrações, nomeadamente situações que prefigurem erros ou omissões que possam

prejudicar os destinatários da atuação da Instituição, ou a condução de ações no âmbito do controlo interno e para a melhoria contínua da qualidade. Prevalece o cumprimento do dever de omitir ou revelar informação decorrente das regras deontológicas das várias profissões.

Nos contactos com os utentes e com o público em geral, e sem prejuízo do dever de sigilo, os profissionais estão adstritos à máxima discrição e particular cautela, tanto na forma e conteúdo, como nos meios utilizados para a transmissão das informações.

O dever do sigilo profissional que impende sobre os profissionais do IPO Porto não cessa com o termo das suas funções ou dos serviços prestados.

O acesso a dados de saúde, que legalmente são propriedade dos doentes, só deve ter lugar quando dirigido à concreta e específica prestação e à continuidade de prestação de cuidados, sendo indevida fora desse contexto; com efeito, os profissionais de saúde não têm um direito de acesso aos dados 'inerentes' à sua qualidade, mas apenas o direito funcional restringido aos doentes assistidos por si ou pela sua equipa sendo eticamente censurável o acesso não justificado.

Na documentação dos dados de saúde dos doentes consagra-se a responsabilidade de todos os intervenientes na assistência, exigindo-se correção, suficiência e completude

de registos que assegurem a cadeia de tratamento.

A desmaterialização do processo clínico e o seu formato eletrónico não contêm com aquelas restrições de acesso e no seu uso serão definidas regras que consagrem patamares de acesso, de deteção e notificação de utilizações indevidas que não prejudicam a comunicação na relação interpessoal das equipas de profissionais.

### **7.2. Acesso e reutilização de informação**

Para todo o património informacional à guarda legal e institucional do IPO Porto, em matéria de acesso e reutilização, é aplicável a regulamentação em vigor que atribui competências, para decidir sobre a legitimidade no acesso, ao Responsável pelo Acesso à Informação (RAI).

É possível as pessoas singulares, as pessoas coletivas de Direito Privado ou de Direito Público solicitarem informações dirigidas ao Responsável pelo Acesso à Informação ([rai@ipoporto.min-saude.pt](mailto:rai@ipoporto.min-saude.pt)), a quem lhe compete decidir da legitimidade do pedido.

### **7.3. Proteção de dados pessoais**

As operações de tratamento de dados pessoais dos profissionais e colaboradores do IPO Porto, e em particular dos seus utentes (dados relativos à saúde), regem-se pelo rigoroso respeito das normas e princípios plasmados no Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) e restante legislação nacional

aplicável em matéria de privacidade e proteção de dados, refletido na sua Política de Privacidade e Proteção de Dados.

Na estrita medida da salvaguarda dos direitos e liberdades dos titulares de dados pessoais, tendo em consideração a sua natureza, o IPO Porto aplica as medidas técnicas e organizativas adequadas em conformidade com a legislação em vigor e o atual estado da arte.

Assim para o exercício de direitos que lhe são atribuídos, os titulares de dados pessoais que o IPO Porto tenha responsabilidade no seu tratamento, podem contactar o Encarregado de Proteção de Dados (EPD) através do endereço eletrónico: [epd@ipoporto.min-saude.pt](mailto:epd@ipoporto.min-saude.pt).

### **7.4. Impedimentos e Conflitos de Interesses**

Entende-se por conflito de interesses qualquer situação em que possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão do profissional.

No âmbito do desempenho das suas atividades profissionais, os profissionais do IPO Porto não podem intervir na tomada de decisões quando se encontrem em situações de impedimento ou conflito de interesses, de acordo com a legislação especial do setor da saúde em vigor, bem como na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Assim, os profissionais que, no exercício das suas funções, se encontrem ou que razoavelmente prevejam vir a encontrar-se numa situação de conflito de interesses devem comunicar por escrito e de forma

imediatamente, através da declaração de conflito de interesses ([Anexo I](#)), a situação ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, que toma as medidas adequadas para evitar, sanar ou cessar o conflito.

Para efeitos do cumprimento do Regime Geral de Prevenção da Corrupção e com vista a garantir a isenção e a imparcialidade e prevenir situações de favorecimento, os membros do órgão de administração, dirigentes e trabalhadores do IPO Porto assinam uma declaração de inexistência de conflitos de interesses, de carácter obrigatório e antes do início de funções, em cada procedimento em que intervenham ([Anexo II-a](#)):

- a) Contratação pública;
- b) Concessão de subsídios, subvenções ou benefícios;
- c) Licenciamentos urbanísticos, ambientais, comerciais e industriais;
- d) Procedimentos sancionatórios.

Por sua vez, de forma a dar cumprimento a outros normativos em vigor, os profissionais do IPO Porto assinam uma declaração de inexistência de conflitos de interesses, de carácter obrigatório, específica para cada um dos seguintes procedimentos em que intervenham:

- a) Contratação Pública - membros do júri e todos os demais intervenientes no processo de avaliação de propostas, antes do início de funções, nos termos do n.º 5 do artigo

67.º do Código dos Contratos Público (CCP) ([Anexo II-b](#));

b) Contratação Pública - gestores de contratos, antes do início de funções, nos termos do n.º 7 do artigo 290.º-A do CCP ([Anexo II-c](#));

c) Processo de recrutamento e seleção de profissionais – membros do júri, antes do início de funções ([Anexo II-d](#));

### **7.5. Regime de Ofertas**

Os profissionais e colaboradores do IPO Porto não podem oferecer, solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas e gratificações, recompensas, presentes ou ofertas, em virtude do exercício das suas funções.

Excetuam-se as ofertas entregues ou recebidas por força do desempenho das funções em causa que se fundamentem numa mera relação de cortesia e que tenham valor insignificante, desde que não sejam objetivamente suscetíveis de condicionar o exercício pleno da função, incluindo quanto aos deveres de isenção, transparência, imparcialidade e integridade. Para este efeito, aceita-se, por aproximação, o preconizado no art.º 16 da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho (Regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos) que estipula um valor máximo de 150 euros.

Todas as ofertas recebidas, com exceção das meramente simbólicas com valor inferior a 20 euros (a título de propaganda, divulgação, promoção ou lembrança), são declaradas

através da Declaração de Recebimento de Ofertas, no prazo de 10 dias úteis ([Anexo III](#)), cabendo ao Conselho de Administração decidir sobre a adequação da sua aceitação e, neste caso, sobre o seu destino.

Sempre que o profissional receba de uma mesma entidade ou utente, no decurso de um ano civil, várias ofertas que perfaçam o valor de 150 euros, não pode receber ou aceitar as ofertas após perfazer esse valor.

#### **7.6. Acumulação de funções**

Os profissionais do IPO Porto, independentemente do regime de emprego, não podem acumular funções, sem prejuízo de lhes poder ser autorizado, dentro das condições legalmente estabelecidas, e mediante autorização expressa do Conselho de Administração, e salvaguardado o regime especial previsto para a realização de trabalho autónomo da carreira médica, sujeito a compromisso de honra de que do mesmo não decorre qualquer condição de incompatibilidade.

Todos os profissionais em situação de acumulação de funções devem assumir de forma inequívoca, através da aplicação Gestão de Horários – Portal do profissional, que as funções acumuladas não colidem com as funções exercidas no IPO Porto e não decorrem com qualquer condição de incompatibilidade e conflito de interesses, e estão de acordo com o estritamente definido na legislação nacional, passando a ser da inteira responsabilidade dos

próprios qualquer omissão/prevaricação da legislação em vigor.

O IPO Porto divulga, na intranet, todas as normas, minutas e procedimentos a observar nos pedidos de autorização, alteração e cessação de acumulação de funções. Anualmente, dando cumprimento às obrigações legais, o IPO Porto comunica ao Tribunal de Contas informação sobre os profissionais em situação de acumulação de funções.

#### **7.7. Contactos com a Comunicação Social**

Em matéria que se prenda com a atividade e imagem pública do IPO Porto, os profissionais não podem conceder entrevistas ou fornecer informações, sem que haja uma autorização expressa do Conselho de Administração.

#### **7.8. Relações interpessoais**

Todos os profissionais e colaboradores do IPO Porto devem contribuir para a criação e manutenção de um bom ambiente de trabalho, nomeadamente, através da colaboração e cooperação mútua, devendo para esse fim não procurar vantagens pessoais à custa de outros profissionais, implementando as decisões que sejam tomadas de acordo com as políticas da Instituição, ou incentivando e apoiando a sua aplicação.

#### **7.9. Património**

Os profissionais e colaboradores do IPO Porto devem proteger e preservar o património da Instituição, utilizando-o de forma criteriosa

apenas na execução da sua atividade e no exercício das suas funções, procurando sempre fazer o uso mais eficiente do mesmo, não sendo permitida a sua utilização por terceiros.

#### **7.10. Respeito pelo ambiente**

O IPO Porto assume como compromisso a promoção, controlo e adequação das atividades hospitalares segundo as melhores práticas ambientais, num absoluto respeito pela legislação em vigor, alicerçada numa cultura de responsabilidade conjunta disseminada pelos seus profissionais e colaboradores.

#### **7.11. Avaliação da qualidade dos serviços**

O IPO Porto no âmbito da sua atividade promove a realização de questionários de avaliação do grau de satisfação dos serviços prestados. A informação recolhida, depois de devidamente analisada e tratada é alvo de divulgação no sítio da internet e da intranet.

#### **7.12. Relações com os Stakeholders**

Todos os profissionais e colaboradores do IPO Porto devem usar de cortesia no seu relacionamento com os utentes, cuidadores, acompanhantes, fornecedores e restantes partes interessadas e estabelecer com eles uma relação de boa-fé que contribua para garantir a correção e serenidade do exercício dos seus direitos e o cumprimento dos seus deveres, de forma célere e eficaz.

Todos os profissionais e colaboradores do IPO Porto devem pautar a sua relação com os

utentes, cuidadores, acompanhantes, fornecedores e restantes partes interessadas pelos mais elevados padrões de integridade, honestidade, transparência, abertura e respeito no trato social.

O IPO Porto garante o cumprimento da lei no que respeita às condições de acessibilidade aos espaços públicos, equipamentos coletivos e demais exigências em termos de atendimento prioritário e preferencial nos serviços públicos, nomeadamente no atendimento prioritário de idosos, grávidas, crianças, pessoas com deficiência ou incapacidade notória, pessoas acompanhadas de crianças de colo e outros casos específicos com necessidades clínicas de atendimento prioritário.

De acordo com a legislação em vigor, o IPO Porto publicita no sítio da internet os tempos máximos de resposta para a prestação de cuidados de saúde, disponibilizando também informação adicional sobre a organização institucional e dados gerais da atividade desenvolvida, tais como o Código de Conduta Ética, o Plano de Prevenção de Riscos de Gestão, incluindo os de Corrupção e Infrações Conexas, o Relatório e Contas e o Modelo de Governo.

Todos os interessados podem deixar sugestões, comentários, pedidos de esclarecimento nas vias disponibilizadas no sítio da internet [www.ipoport.pt](http://www.ipoport.pt).

Com vista à desmaterialização e simplificação dos atos, processos e procedimentos,

promovendo uma adequada utilização de recursos e melhoria da qualidade e rigor da informação, o IPO Porto, sempre que possível, efetua as suas comunicações, notificações, troca de informações com outras entidades do setor da saúde e pagamentos utilizando meios eletrónicos. Esta utilização deverá ser feita em condições de segurança e no respeito pela privacidade dos cidadãos.

#### **7.12.1. O Utente**

Ao utente deve ser assegurado, com total transparência, a informação ou o esclarecimento que seja solicitado sobre qualquer assunto que lhe diga respeito ou sobre o qual tenha interesse direto, pessoal e legítimo. Os profissionais devem evidenciar elevado profissionalismo, respeito e delicadeza no trato com os utentes, atuando sistematicamente de modo a proporcionar-lhes um serviço de atendimento e apoio eficaz e eficiente, assegurando-se que este compreende a informação que lhe é prestada. Deverá ser assegurado ao utente o direito de participação e autonomia de decisão.

#### **7.12.2. O Fornecedor**

O IPO Porto deve honrar, integralmente, os seus compromissos com os fornecedores de produtos ou serviços, bem como verificar o integral cumprimento pelos fornecedores das normas definidas contratualmente. Os contratos devem ser claramente redigidos, sem ambiguidades ou omissões de relevo.

O IPO Porto respeita os princípios da contratação pública, nomeadamente os princípios da igualdade, transparência e concorrência na seleção dos fornecedores.

#### **7.12.3. Restantes Partes Interessadas**

O IPO Porto, no relacionamento institucional e de cidadania, pauta a sua ação pelo cumprimento dos valores contidos no presente código. Assim, compromete-se a contribuir para a equidade social, reduzindo a desigualdade social no que respeita ao acesso aos cuidados de saúde e, enquanto participante da vida económica e social da comunidade, contribuir para a manutenção da qualidade de vida, procurando tecnologias e novos processos que não prejudiquem o meio ambiente.

#### **7.13. Sistema de Gestão de Informação**

O IPO Porto possui sistemas de gestão de informação que permitem o armazenamento da informação permanentemente atualizada e classificada, a pesquisa e circulação de informação, bem como uma maior segurança e segregação de níveis de acesso conforme a finalidade de recolha ou tratamento, de acordo com as boas práticas instituídas e a lei vigente. A utilização das contas de endereço eletrónico institucional deve ser estritamente profissional e, de acordo com a Política de Segurança da Informação, é estritamente proibida a partilha da palavra-passe entre profissionais ou permitir o uso da sua conta por outros colaboradores.

## 8. Mecanismos de Controlo Interno

### 8.1 Sistema de Controlo Interno

O IPO Porto possui um sistema de controlo interno proporcional à natureza, dimensão e complexidade da atividade, tendo por base modelos adequados de gestão dos riscos, de informação e de comunicação.

O sistema de controlo interno engloba, nomeadamente, o plano de organização, as políticas, os métodos, procedimentos e boas práticas que contribuam para assegurar o desenvolvimento das atividades de forma ordenada, eficiente e transparente, nomeadamente o Serviço de Auditoria Interna, o Responsável pelo Cumprimento Normativo do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, o Regulamento Interno, o Código de Conduta Ética, o Plano de Prevenção de Riscos de Gestão, incluindo os de Corrupção e Infrações Conexas, os Manuais de Procedimentos Administrativos, o Regulamento de Comunicação Interna de Irregularidades e Denúncia de Infrações, o Canal de Denúncias e as Acreditações Internacionais. O conjunto dos mecanismos acima identificados constitui um instrumento fundamental de suporte ao planeamento estratégico e tomada de decisão pelo Conselho de Administração.

### 8.2. Combate à corrupção e infrações conexas

É interdita qualquer prática de corrupção, em todas as suas formas ativas e passivas, quer através de atos e omissões, quer por via da criação e manutenção de situações de favor ou irregulares.

De acordo com o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado pelo Decreto-lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, 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, previstos no Código Penal.

Cabe aos profissionais informar os seus responsáveis de qualquer situação irregular que beneficie alguém em prejuízo de outrem ou da própria Instituição.

De acordo com o RGPC, o IPO Porto adota um programa de cumprimento normativo que inclui um Plano de Prevenção de Riscos de Gestão, incluindo os de Corrupção e Infrações Conexas, um Código de Conduta, um Programa de Formação e um Canal de Denúncias, a fim de prevenir, detetar e sancionar atos de corrupção e infrações conexas. É designado um Responsável pelo Cumprimento Normativo, que garante e controla a aplicação do programa de cumprimento normativo.



### 8.3. Comunicação de Irregularidades e

#### Denúncia de Infrações

O IPO Porto dispõe de um [Sistema de Comunicação Interna de Irregularidades e Denúncia de Infrações](#), destinado à receção e tratamento de comunicações de irregularidades e denúncias de atos de corrupção e infrações conexas.

Todas as pessoas sujeitas ao presente Código têm o dever de comunicar qualquer situação de incumprimento, por ação ou omissão, dos princípios e normas de conduta nele estipuladas.

O [Canal de Denúncias](#) do IPO Porto, para as denúncias de atos de corrupção e infrações conexas, assegura a confidencialidade e o anonimato do denunciante e garante um regime específico de proteção dos denunciantes e testemunhas, nos termos do artigo 6.º do Regime Geral de Proteção do Denunciante de Infrações, aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro. É considerado denunciante a pessoa singular que denuncie ou divulgue publicamente uma infração com fundamento em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional, independentemente da natureza da atividade e do setor em que é exercida.

## 9. Disposições finais

### 9.1. Cumprimento

Os profissionais e colaboradores devem respeitar escrupulosamente a lei, assegurar o

cumprimento de todas as normas legais e regulamentos em vigor e os diversos Códigos de Conduta e Ética Profissional que lhes sejam destinados.

Os profissionais e colaboradores devem proceder ao cumprimento das políticas, regulamentos, procedimentos e instruções de trabalho aprovados pelo IPO Porto, devendo conhecer os documentos normativos internos que dizem respeito à sua área de atuação.

### 9.2. Regime Sancionatório

O incumprimento das disposições constantes do presente Código é suscetível de constituir responsabilidade disciplinar punível nos termos legais, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil, financeira ou criminal a que houver lugar, conforme as sanções aplicáveis, designadamente as previstas no artigo 328.º do Código do Trabalho, nos artigos 180.º e 181.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, nos artigos 66.º a 68.º, 256.º, 257.º, 335.º, 363.º, 368.º-A, 369.º, 372.º a 377.º, 379.º e 382.º a 384.º do Código Penal, nos artigos 36.º a 38.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, nos artigos 37.º, 38.º, 43.º e 46.º ao 56.º da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, e nos artigos 20 a 23.º e 32.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção ([Anexo IV](#)).

Por cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar ([Anexo V](#)).

### **9.3. Revisão**

O presente Código será revisto a cada três anos ou sempre que se opere alterações que o justifiquem.

### **9.4. Publicação e entrada em vigor**

O presente Código, após aprovação pelo Conselho de Administração, será divulgado internamente através da publicação na *Intranet* e no sítio da *Internet* do IPO Porto, no prazo de 10 dias contados desde a sua aprovação e respetivas revisões, entrando em vigor na data da sua publicação.

O IPO Porto comunica aos membros do Governo responsáveis pela respetiva tutela e aos serviços de inspeção da respetiva área governativa, bem como ao Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), o seu Código de Conduta Ética e os relatórios de cada infração, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.

Nota: Elaborado de acordo com o Despacho n.º 9456-C/2014, de 21 de julho e Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

## 10. Anexos

### 10.1 Anexo I

#### **Declaração de Conflitos de Interesses**

(em cumprimento do ponto 7.4 do Código de Conduta do IPO Porto)

Eu, \_\_\_\_\_

(nome), \_\_\_\_\_ (carreira e categoria) a exercer funções no

\_\_\_\_\_ (serviço) do Instituto Português de Oncologia

do Porto, Francisco Gentil, E.P.E. (IPO Porto), declaro para os devidos efeitos que em virtude de

\_\_\_\_\_

(concretizar a situação que no entender do(a) signatário(a) configura um eventual conflito de

interesses inibidor da sua participação no processo/procedimento em causa), considero que o meu

envolvimento direto, atentas as funções que me estão atribuídas, no processo/procedimento

\_\_\_\_\_, se encontra condicionado por eventual conflito de

interesses. Assim, tendo em conta o plasmado no Código de Conduta Ética do IPO Porto, bem como as

demais disposições legais e regulamentares, não poderei participar no referido

processo/procedimento, pelo que solicito escusa da participação no mesmo.

Porto, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_ (Data)

\_\_\_\_\_  
(assinatura)

## 10.2 Anexo II

### Anexo II-a)

#### **Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses**

(a que se refere o n.º 2 do artigo 13.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro; modelo aprovado pela Portaria n.º 185/2024/1, de 14 de agosto)

[NOME], na qualidade de [MEMBRO DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO/ DIRIGENTE/TRABALHADOR], a desempenhar funções no Instituto Português de Oncologia do Porto EPE, declara, sob compromisso de honra, que, na presente data, relativamente ao presente procedimento [REFERÊNCIA], respeitante a [CONTRATAÇÃO PÚBLICA/CONCESSÃO DE SUBSÍDIOS, SUBVENÇÕES OU BENEFÍCIOS/LICENCIAMENTOS URBANÍSTICOS, AMBIENTAIS, COMERCIAIS E INDUSTRIAIS/PROCEDIMENTOS SANCIONATÓRIOS], não se encontra numa situação de conflito de interesses nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, isto é, em situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo e do artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Mais declara, sob compromisso de honra, que se, no decurso do presente procedimento, vier a encontrar-se, ou prever razoavelmente vir a encontrar-se, numa situação de conflito de interesses, comunicará a situação ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, nos termos do disposto no artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

Porto, \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(assinatura)

**Anexo II-b)**

**Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses**  
(a que se refere o n.º 5 do artigo 67.º do CCP)

Nome completo: \_\_\_\_\_

N.º documento de identificação: \_\_\_\_\_

Morada: \_\_\_\_\_

Na qualidade de trabalhador do Instituto Português de Oncologia do Porto EPE, participando como membro do júri no procedimento de formação do contrato \_\_\_\_ n.º \_\_\_\_/\_\_\_\_: \_\_\_\_\_, declara não estar abrangido, na presente data, por quaisquer conflitos de interesses relacionados com o objeto ou com os participantes no procedimento em causa.

Mais declara que se durante o procedimento de formação do contrato tiver conhecimento da participação nele de operadores económicos relativamente aos quais possa existir um conflito de interesses, disso dará imediato conhecimento ao órgão competente da entidade adjudicante, para efeitos de impedimento ou escusa de participação no procedimento, nos termos do disposto nos artigos 69.º a 76.º do Código do Procedimento Administrativo.

Porto, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(assinatura)

**Anexo II-c)**

**Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses**  
(a que se refere o n.º 7 do artigo 290.º-A do CCP)

Nome completo: \_\_\_\_\_

N.º documento de identificação: \_\_\_\_\_

Morada: \_\_\_\_\_

Na qualidade de trabalhador do Instituto Português de Oncologia do Porto EPE, tendo sido designado gestor do contrato relativo a \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_ n.º \_\_\_\_/\_\_), declara não estar abrangido, na presente data, por quaisquer conflitos de interesses relacionados com o objeto do contrato ou com o cocontratante.

Mais declara que se durante a execução do contrato tiver conhecimento da participação nele de outros operadores económicos, designadamente cessionários ou subcontratados, relativamente aos quais possa existir um conflito de interesses, disso dará imediato conhecimento ao contraente público, para efeitos de impedimento ou escusa, nos termos do disposto nos artigos 69.º a 76.º do Código do Procedimento Administrativo.

Porto, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(assinatura)

**Anexo II-d)**

**Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses**

(em cumprimento da alínea c) “Processo de recrutamento e seleção de profissionais” do ponto 7.4 do Código de Conduta Ética do IPO Porto)

\_\_\_\_\_ (nome completo), portador do Cartão de Cidadão nº \_\_\_\_\_ com validade até \_\_\_\_\_, com domicílio profissional na Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 4200-072, Porto, na qualidade de \_\_\_\_\_ (categoria profissional), da Entidade Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, E.P.E., tendo sido designado como membro do Júri no processo de recrutamento com referência \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ declara não estar abrangido, na presente data, por quaisquer conflitos de interesses relacionados com os candidatos e com o processo identificado.

Mais declara que se durante o processo de seleção e recrutamento tiver conhecimento de conflito de interesses ou qualquer impedimento, seu ou de outro elemento relativamente aos quais possa existir um conflito de interesses, disso dará imediato conhecimento ao Conselho de Administração, para efeitos de impedimento ou escusa de participação no procedimento, nos termos do disposto nos artigos 69.º a 76.º do Código do Procedimento Administrativo.

Porto, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 202\_

\_\_\_\_\_

### 10.3 Anexo III

#### Declaração de Recebimento de Ofertas

(em cumprimento do ponto 7.5 do Código de Conduta Ética do IPO Porto)

##### Identificação do aceitante da oferta:

Nome	
N.º Mecanográfico	
Cargo/Carreira	
Serviço	

##### Identificação do ofertante:

Nome	
Morada	
NIF/NIPC	
Email	

##### Descrição da oferta:

Tipo de oferta	
Âmbito da oferta	
Data receção da oferta	
Valo da oferta <sup>1</sup>	

<sup>1</sup> valor da oferta estimado quando não for possível aferir o valor real.

\_\_\_\_\_ (local), \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ (data)

\_\_\_\_\_  
(Aceitante da Oferta)

\_\_\_\_\_  
(Responsável pelo cumprimento normativo)

Decisão do Conselho de Administração	
<b>Adequação da aceitação da oferta?</b> <input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	
<b>Destino a atribuir ao objeto da oferta</b> <input type="checkbox"/> Utilização pelo aceitante <input type="checkbox"/> Integração no inventário da Instituição <input type="checkbox"/> Utilização no âmbito das atividades da Instituição	



10.5 Anexo IV<sup>1</sup>**Regime Sancionatório**

(em cumprimento do ponto 9.2 do Código de Conduta do IPO Porto)

<b>Quadro de sanções legalmente previstas para a violação dos deveres a que se refere o art.º 73º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas</b> (art.ºs 180º e 181º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)	
<b>Deveres</b>	<b>Definição legal</b>
<b>Prosecução do interesse público</b>	<i>Respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos</i>
<b>Isenção</b>	<i>Não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce</i>
<b>Imparcialidade</b>	<i>Desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos</i>
<b>Informação</b>	<i>Prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada</i>
<b>Zelo</b>	<i>Conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas</i>
<b>Obediência</b>	<i>Acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal</i>
<b>Lealdade</b>	<i>Desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço</i>
<b>Correção</b>	<i>Tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos</i>
<b>Assiduidade e pontualidade</b>	<i>Comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas</i>
<b>Sanções</b>	<b>Definição legal e quadro punitivo</b>
<b>Escala das sanções disciplinares</b>  Art.º 180º	<p>1- As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas pelas infrações que cometam são as seguintes:</p> <p>a) Repreensão escrita;</p> <p>b) Multa;</p> <p>c) Suspensão;</p> <p>d) Despedimento disciplinar ou demissão.</p> <p>2- Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.</p> <p>3- Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar por cada infração, pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num único processo ou pelas infrações apreciadas em processos apensados.</p> <p>4- As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador.</p>
<b>Caracterização das sanções disciplinares</b>  Art.º 181º	<p>1- A sanção de repreensão escrita consiste em mero reparo pela irregularidade praticada.</p> <p>2- A sanção de multa é fixada em quantia certa e não pode exceder o valor correspondente a seis remunerações base diárias por cada infração e um valor total correspondente à remuneração base de 90 dias por ano.</p> <p>3- A sanção de suspensão consiste no afastamento completo do trabalhador do órgão ou serviço durante o período da sanção.</p>

<sup>1</sup> Os artigos e diplomas referenciados estão atualizados à data de 26 de agosto de 2024. Qualquer alteração posterior a esta data deve ser tida em consideração na revisão ao texto indicado.

	<p>4- A sanção de suspensão varia entre 20 e 90 dias por cada infração, num máximo de 240 dias por ano.</p> <p>5- 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.</p> <p>6- A sanção de demissão consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador nomeado, cessando o vínculo de emprego público.</p> <p>7- A sanção de cessação da comissão de serviço consiste na cessação compulsiva do exercício de cargo dirigente ou equiparado.</p>
--	---

<b>Quadro de sanções legalmente previstos no art.º 128º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as subsequentes alterações)</b>	
<b>Deveres e Sanções</b>	<b>Definição legal e quadro punitivo</b>
<p><b>Deveres do trabalhador</b></p> <p>Art.º 128º</p>	<p>1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:</p> <p>a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;</p> <p>b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;</p> <p>c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;</p> <p>d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;</p> <p>e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;</p> <p>f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;</p> <p>g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;</p> <p>h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;</p> <p>i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;</p> <p>j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p>2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.</p>
<p><b>Sanções disciplinares</b></p> <p>Art.º 328º</p>	<p>1 – Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:</p> <p>a) Repreensão;</p> <p>b) Repreensão registada;</p> <p>c) Sanção pecuniária;</p> <p>d) Perda de dias de férias;</p> <p>e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;</p> <p>f) Despedimento sem indemnização ou compensação.</p> <p>2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.</p> <p>3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:</p> <p>a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;</p> <p>b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;</p> <p>c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.</p> <p>4 - Sempre que o justificarem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p>

	<p>5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.</p> <p>6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.</p>
--	---

<p align="center"><b>Crimes previstos pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (Código Penal), com as subsequentes alterações</b>  <b>(altera o regime em vigor em matéria de infrações antieconómicas e contra a saúde pública)</b></p>	
<b>Crime</b>	<b>Definição legal e quadro punitivo</b>
<p><b>Corrupção</b></p> <p>Art.º 373º do Código Penal</p>	<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 acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.</p> <p>2 - Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.</p>
<p><b>Recebimento e oferta indevidos de vantagem</b></p> <p>Art.º 372º do Código Penal</p>	<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>
<p><b>Peculato</b></p> <p>Art.º 375º do Código Penal</p>	<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 objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</p> <p>3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>
<p><b>Peculato de uso</b></p> <p>Art.º 376º do Código Penal</p>	<p>1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p> <p>2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p>
<p><b>Participação económica em negócio</b></p> <p>Art.º 377º do Código Penal</p>	<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 acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.</p>

	<i>3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.</i>
<b>Concussão</b>  Art.º 379º do Código Penal	<i>1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</i>
<b>Abuso de poder</b>  Art.º 382º do Código Penal	<i>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.</i>
<b>Tráfico de influência</b>  Art.º 335º do Código Penal	<i>1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido: a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável; b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior: a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa; b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias. 3 - A tentativa é punível. 4 - É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B (Agravação).</i>
<b>Branqueamento</b>  Art.º 368º-A do Código Penal	<i>1 - ... 2 - ... 3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos. 4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos. 5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade. 6 - ...</i>

<p><b>Suborno</b></p> <p>Art.º 363º do Código Penal</p>	<p><i>Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</i></p>
<p><b>Denegação de justiça e prevaricação</b></p> <p>Art.º 369º do Código Penal</p>	<p><i>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 acto 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.</i></p> <p><i>2 - Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p>
<p><b>Corrupção activa</b></p> <p>Art.º 374º do Código Penal</p>	<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>3 - A tentativa é punível.</i></p>
<p><b>Agravação</b></p> <p>Art.º 374º-A do Código Penal</p>	<p><i>1 - Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respectivo agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo.</i></p> <p><i>2 - Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor consideravelmente elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respectivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.</i></p> <p><i>3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, é correspondentemente aplicável o disposto nas alíneas a) e b) do artigo 202.º</i></p> <p><i>4 - Sem prejuízo do disposto no artigo 11.º, quando o agente actue nos termos do artigo 12.º é punido com a pena aplicável ao crime respectivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.</i></p> <p><i>5 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o funcionário que seja titular de alto cargo público é punido:</i></p> <p><i>a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.o 1 do artigo 372.º;</i></p> <p><i>b) Com pena de prisão de 2 a 8 anos, quando o crime for o previsto no n.o 1 do artigo 373.º;</i></p> <p><i>c) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.o 2 do artigo 373.º</i></p> <p><i>6 - Sem prejuízo do disposto nos n.os 1 a 4, caso o funcionário seja titular de alto cargo público, o agente é punido:</i></p> <p><i>a) Com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias, nas situações previstas no n.o 2 do artigo 372.º;</i></p> <p><i>b) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, nas situações previstas no n.o 1 do artigo 374.º; ou</i></p> <p><i>c) Com pena de prisão até 5 anos, nas situações previstas no n.o 2 do artigo 374.º</i></p> <p><i>7 - O funcionário titular de alto cargo público que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação,</i></p>

	<p><i>der ou prometer a funcionário, a funcionário que seja titular de alto cargo público ou a titular de cargo político, ou a terceiro com o conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, é punido com pena de 2 a 8 anos se o fim for o indicado no n.o 1 artigo 373.º e com pena de 2 a 5 anos se o fim for o indicado no n.o 2 do artigo 373.º</i></p> <p><i>8 - São considerados titulares de alto cargo público:</i></p> <p><i>a) Gestores públicos e membros de órgão de administração de sociedade anónima de capitais públicos, que exerçam funções executivas;</i></p> <p><i>b) Titulares de órgão de gestão de empresa participada pelo Estado, quando designados por este;</i></p> <p><i>c) Membros de órgãos de gestão das empresas que integram os setores empresarial regional ou local;</i></p> <p><i>d) Membros de órgãos diretivos dos institutos públicos;</i></p> <p><i>e) Membros do conselho de administração de entidade administrativa independente;</i></p> <p><i>f) Titulares de cargos de direção superior do 1.º grau e do 2.º grau e equiparados, e dirigentes máximos dos serviços das câmaras municipais e dos serviços municipalizados, quando existam.</i></p>
<p><b>Dispensa ou atenuação de pena</b></p> <p>Art.º 374º-B do Código Penal</p>	<p><i>1 - O agente é dispensado de pena sempre que tiver denunciado o crime antes da instauração de procedimento criminal e, nas situações previstas:</i></p> <p><i>a) No n.o 1 do artigo 373.º, não tenha praticado o ato ou omissão contrários aos deveres do cargo para o qual solicitou ou aceitou a vantagem e restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;</i></p> <p><i>b) No n.o 1 do artigo 372.º e no n.o 2 do artigo 373.º, restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;</i></p> <p><i>c) No n.o 1 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro antes da prática do ato ou da omissão contrários aos deveres do cargo;</i></p> <p><i>d) No n.o 2 do artigo 372.º e no n.o 2 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro.</i></p> <p><i>2 - O agente pode ser dispensado de pena sempre que, durante o inquérito ou a instrução, e verificando-se o disposto nas alíneas do n.o 1, conforme aplicável, tiver contribuído decisivamente para a descoberta da verdade.</i></p> <p><i>3 - A dispensa de pena abrange os crimes que sejam efeito dos crimes previstos nos artigos 372.º a 374.º, ou que se tenham destinado a continuar ou a ocultar estes crimes ou as vantagens provenientes dos mesmos, desde que o agente os tenha denunciado ou tenha contribuído decisivamente para a sua descoberta.</i></p> <p><i>4 - Ressalvam-se do disposto no número anterior os crimes praticados contra bens eminentemente pessoais.</i></p> <p><i>5 - A pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos.</i></p> <p><i>6 - A dispensa e a atenuação da pena não são excluídas nas situações de agravação previstas no artigo 374.º-A..</i></p>
<p><b>Violação de segredo por funcionário</b></p> <p>Art.º 383º do Código Penal</p>	<p><i>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 3 anos ou com pena de multa.</i></p> <p><i>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.</i></p>

	<i>3 - O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respectivo serviço ou de queixa do ofendido.</i>
<b>Falsificação ou contrafacção de documento</b>  Art.º 256º do Código Penal	<i>1- Quem, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, ou de preparar, facilitar, executar ou encobrir outro crime: a) Fabricar ou elaborar documento falso, ou qualquer dos componentes destinados a corporizá-lo; b) Falsificar ou alterar documento ou qualquer dos componentes que o integram; c) Abusar da assinatura de outra pessoa para falsificar ou contrafazer documento; d) Fizer constar falsamente de documento ou de qualquer dos seus componentes facto juridicamente relevante; e) Usar documento a que se referem as alíneas anteriores; ou f) Por qualquer meio, facultar ou detiver documento falsificado ou contrafeito; é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa. 2 - A tentativa é punível. 3 - Se os factos referidos no n.º 1 disserem respeito a documento autêntico ou com igual força, a testamento cerrado, a vale do correio, a letra de câmbio, a cheque ou a outro documento comercial transmissível por endosso, ou a qualquer outro título de crédito não compreendido no artigo 267.º, o agente é punido com pena de prisão de 6 meses a 5 anos ou com pena de multa de 60 a 600 dias. 4 - Se os factos referidos nos n.os 1 e 3 forem praticados por funcionário, no exercício das suas funções, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.</i>
<b>Falsificação praticada por funcionário</b>  Art.º 257º do Código Penal	<i>O funcionário que, no exercício das suas funções: a) Omitir em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar; ou b) Intercalar acto ou documento em protocolo, registo ou livro oficial, sem cumprir as formalidades legais; 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.</i>
<b>Violação de segredo de correspondência ou de telecomunicações</b>  Art.º 384º do Código Penal	<i>O funcionário de serviços dos correios, telégrafos, telefones ou telecomunicações que, sem estar devidamente autorizado: a) Suprimir ou subtrair carta, encomenda, telegrama ou outra comunicação confiada àqueles serviços e que lhe é acessível em razão das suas funções; b) Abrir carta, encomenda ou outra comunicação que lhe é acessível em razão das suas funções ou, sem a abrir, tomar conhecimento do seu conteúdo; c) Revelar a terceiros comunicações entre determinadas pessoas, feitas pelo correio, telégrafo, telefone ou outros meios de telecomunicações daqueles serviços, de que teve conhecimento em razão das suas funções; d) Gravar ou revelar a terceiro o conteúdo, total ou parcial, das comunicações referidas, ou tornar-lhe possível ouvi-las ou tomar delas conhecimento; ou e) Permitir ou promover os factos referidos nas alíneas anteriores; é punido com pena, de prisão de 6 meses a 3 anos ou com pena de multa não inferior a 60 dias.</i>
<b>Sanções acessórias</b>  Art.º 66º a 68º do Código Penal	<b>Artigo 66.º Proibição do exercício de função</b> <i>1 - O funcionário que, no exercício da atividade para que foi eleito ou nomeado ou por causa dessa atividade, cometer crime punido com pena de prisão superior a 3 anos, ou cuja pena seja dispensada se se tratar de crime de recebimento ou oferta indevidos de vantagem ou de corrupção, é também proibido do exercício daquelas funções por um período de 2 a 8 anos quando o facto: a) For praticado com flagrante e grave abuso da função ou com manifesta e grave violação dos deveres que lhe são inerentes; b) Revelar indignidade no exercício do cargo; ou c) Implicar a perda da confiança necessária ao exercício da função.</i>

	<p>2 - O disposto no número anterior é correspondentemente aplicável às profissões ou actividades cujo exercício depender de título público ou de autorização ou homologação da autoridade pública.</p> <p>3 - O disposto no n.o 1 é ainda correspondentemente aplicável ao gerente ou administrador de sociedade de tipo previsto no Código das Sociedades Comerciais que cometa crime de recebimento ou oferta indevidos de vantagem ou de corrupção.</p> <p>4 - Não conta para o prazo de proibição o tempo em que o agente estiver privado da liberdade por força de medida de coacção processual, pena ou medida de segurança.</p> <p>5 - Cessa o disposto nos n.os 1 a 3 quando, pelo mesmo facto, tiver lugar a aplicação de medida de segurança de interdição de actividade, nos termos do artigo 100.º</p> <p>6 - Sempre que o titular de cargo público, funcionário público ou agente da Administração for condenado pela prática de crime, o tribunal comunica a condenação à autoridade de que aquele depender e, tratando-se de gerentes ou administradores das sociedades referidas no n.o 3, ao registo comercial.</p> <p><b>Artigo 67.º Suspensão do exercício de função</b></p> <p>1 - O arguido definitivamente condenado a pena de prisão, que não for demitido disciplinarmente de função pública que desempenhe, incorre na suspensão da função enquanto durar o cumprimento da pena.</p> <p>2 - À suspensão prevista no número anterior ligam-se os efeitos que, de acordo com a legislação respectiva, acompanham a sanção disciplinar de suspensão do exercício de funções.</p> <p>3 - O disposto nos números anteriores é correspondentemente aplicável a profissões ou actividades cujo exercício depender de título público ou de autorização ou homologação da autoridade pública.</p> <p><b>Artigo 68.º Efeitos da proibição e da suspensão do exercício de função</b></p> <p>1 - Salvo disposição em contrário, a proibição e a suspensão do exercício de função pública determinam a perda dos direitos e regalias atribuídos ao titular, funcionário ou agente, pelo tempo correspondente.</p> <p>2 - A proibição do exercício de função pública não impossibilita o titular, funcionário ou agente de ser nomeado para cargo ou para função que possam ser exercidos sem as condições de dignidade e confiança que o cargo ou a função de cujo exercício foi proibido exigem.</p> <p>3 - O disposto nos números anteriores é correspondentemente aplicável a profissões ou actividades cujo exercício depender de título público ou de autorização ou homologação da autoridade pública.</p>
--	---

<b>Crimes previstos do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, com as subsequentes alterações (altera o regime em vigor em matéria de infrações antieconómicas e contra a saúde pública)</b>	
<b>Crime</b>	<b>Definição legal e quadro punitivo</b>
<p><b>Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção</b></p> <p>Art.º 36º</p>	<p>1. Quem obtiver subsídio ou subvenção:</p> <p>a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexactas 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 inexactas 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 colectiva 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> <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>
<p><b>Fraude na obtenção de crédito</b></p> <p>Art.º 38º</p>	<p><i>1 - Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:</i></p> <p><i>a) Prestar informações escritas inexactas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;</i></p> <p><i>b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexactos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;</i></p> <p><i>c) Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido; será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias.</i></p> <p><i>2. Se o agente, actuando pela forma descrita no número anterior obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.</i></p> <p><i>3. No caso do número anterior, se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa colectiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a dissolução destas.</i></p> <p><i>4. O agente será isento de pena:</i></p> <p><i>a) Se espontaneamente impedir que o credor entregue a prestação pretendida;</i></p> <p><i>b) Se, no caso de a prestação não ter sido entregue sem o seu concurso, se tiver esforçado com anterioridade séria e espontaneamente para impedir a entrega.</i></p> <p><i>5. A sentença será publicada.</i></p>
<p><b>Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado</b></p> <p>Art.º 37º</p>	<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>4. Se os factos previstos neste artigo forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa colectiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução.</i></p> <p><i>5. A sentença será publicada</i></p>

Crimes previstos na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, com as subsequentes alterações	
Contraordenações	Definição legal e quadro punitivo
<p><b>Contraordenações muito graves</b></p> <p>Art.º 37º</p>	<p>1 - 1 - Constituem contraordenações muito graves:</p> <p>a) Os tratamentos de dados pessoais com inobservância dolosa dos princípios consagrados no artigo 5.º do RGPD;</p> <p>b) Os tratamentos de dados pessoais que não tenham por base o consentimento ou outra condição de legitimidade, nos termos do artigo 6.º do RGPD ou de norma nacional;</p> <p>c) O incumprimento das regras relativas à prestação do consentimento previstas no artigo 7.º do RGPD;</p> <p>d) Os tratamentos de dados pessoais previstos no n.º 1 do artigo 9.º do RGPD sem que se verifique uma das circunstâncias previstas no n.º 2 do mesmo artigo;</p> <p>e) Os tratamentos de dados pessoais previstos no artigo 10.º do RGPD que contrariem as regras aí previstas;</p> <p>f) A exigência do pagamento de uma quantia em dinheiro fora dos casos previstos no n.º 5 do artigo 12.º do RGPD;</p> <p>g) A exigência do pagamento de uma quantia em dinheiro, nos casos previstos no n.º 5 do artigo 12.º do RGPD, que exceda os custos necessários para satisfazer o direito do titular dos dados;</p> <p>h) A não prestação de informação relevante nos termos dos artigos 13.º e 14.º do RGPD, o que ocorre nas seguintes circunstâncias:</p> <p>i) Omissão de informação das finalidades a que se destina o tratamento;</p> <p>ii) Omissão de informação acerca dos destinatários ou categorias de destinatários dos dados pessoais;</p> <p>iii) Omissão de informação acerca do direito de retirar o consentimento nos casos previstos na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º e na alínea a) do n.º 2 do artigo 9.º do RGPD;</p> <p>i) Não permitir, não assegurar ou dificultar o exercício dos direitos previstos nos artigos 15.º a 22.º do RGPD;</p> <p>j) A transferência internacional de dados pessoais em violação do disposto nos artigos 44.º a 49.º do RGPD;</p> <p>k) O incumprimento das decisões da autoridade de controlo previstas no n.º 2 do artigo 58.º do RGPD, ou recusa da colaboração que lhe seja exigida pela CNPD, no exercício dos seus poderes;</p> <p>l) A violação das regras previstas no capítulo VI da presente lei.</p> <p>2 - As contraordenações referidas no número anterior são punidas com coima:</p> <p>a) De 5000 € a 20 000 000 € ou 4 % do volume de negócios anual, a nível mundial, conforme o que for mais elevado, tratando-se de grande empresa;</p> <p>b) De 2000 € a 2 000 000 € ou 4 % do volume de negócios anual, a nível mundial, conforme o que for mais elevado, tratando-se de PME;</p> <p>c) De 1000 € a 500 000 €, no caso de pessoas singulares.</p>
<p><b>Contraordenações graves</b></p> <p>Art.º 38º</p>	<p>1 - Constituem contraordenações graves:</p> <p>a) A violação do disposto no artigo 8.º do RGPD;</p> <p>b) A não prestação da restante informação prevista nos artigos 13.º e 14.º do RGPD;</p> <p>c) A violação do disposto nos artigos 24.º e 25.º do RGPD;</p> <p>d) A violação das obrigações previstas no artigo 26.º do RGPD;</p> <p>e) A violação do disposto no artigo 27.º do RGPD;</p> <p>f) A violação das obrigações previstas no artigo 28.º do RGPD;</p> <p>g) A violação do disposto no artigo 29.º do RGPD;</p> <p>h) A ausência de registo dos tratamentos de dados pessoais em violação do disposto no artigo 30.º do RGPD;</p> <p>i) A violação das regras de segurança previstas no artigo 32.º do RGPD;</p> <p>j) O incumprimento dos deveres previstos no artigo 33.º do RGPD;</p>

	<p>k) O incumprimento do dever de informar o titular dos dados pessoais nas situações previstas no artigo 34.º do RGPD;</p> <p>l) O incumprimento da obrigação de realizar avaliações de impacto nos casos previstos no artigo 35.º do RGPD;</p> <p>m) O incumprimento da obrigação de consultar a autoridade de controlo previamente à realização de operações de tratamento de dados nos casos previstos no artigo 36.º do RGPD;</p> <p>n) O incumprimento dos deveres previstos no artigo 37.º do RGPD;</p> <p>o) A violação do disposto no artigo 38.º do RGPD, nomeadamente no que respeita às garantias de independência do encarregado de proteção de dados;</p> <p>p) O incumprimento dos deveres previstos no artigo 39.º do RGPD;</p> <p>q) A prática de atos de supervisão de códigos de conduta por organismos não acreditados pela autoridade de controlo nos termos do artigo 41.º do RGPD;</p> <p>r) O incumprimento, por parte dos organismos de supervisão de códigos de conduta, do previsto no n.º 4 do artigo 41.º do RGPD;</p> <p>s) A utilização de selos ou marcas de proteção de dados que não tenham sido emitidos por organismos de certificação devidamente acreditados nos termos dos artigos 42.º e 43.º do RGPD;</p> <p>t) O incumprimento, por parte dos organismos de certificação, dos deveres previstos no artigo 43.º do RGPD;</p> <p>u) A violação do disposto no artigo 19.º da presente lei.</p> <p>2 - As contraordenações referidas no número anterior são punidas com coima de:</p> <p>a) De 2500 € a 10 000 000 € ou 2 % do volume de negócios anual, a nível mundial, conforme o que for mais elevado, tratando-se de grande empresa;</p> <p>b) De 1000 € a 1 000 000 € ou 2 % do volume de negócios anual, a nível mundial, conforme o que for mais elevado, tratando-se de PME;</p> <p>c) De 500 € a 250 000 €, no caso de pessoas singulares.</p>
<p><b>Cumprimento do dever omitido</b></p> <p>Art.º 43º</p>	<p>Sempre que a contraordenação resulte da omissão de um dever, a aplicação da sanção e o pagamento da coima não dispensam o infrator do seu cumprimento se este ainda for possível.</p>
<p><b>Utilização de dados de forma incompatível com a finalidade da recolha</b></p> <p>Art.º 46º</p>	<p>1 - Quem utilizar dados pessoais de forma incompatível com a finalidade determinante da recolha é punido com pena de prisão até um ano ou com pena de multa até 120 dias.</p> <p>2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites quando se tratar dos dados pessoais a que se referem os artigos 9.º e 10.º do RGPD.</p>
<p><b>Acesso indevido</b></p> <p>Art.º 47º</p>	<p>1 - Quem, sem a devida autorização ou justificação, aceder, por qualquer modo, a dados pessoais é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p> <p>2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites quando se tratar dos dados pessoais a que se referem os artigos 9.º e 10.º do RGPD.</p> <p>3 - A pena é também agravada para o dobro nos seus limites quando o acesso:</p> <p>a) For conseguido através de violação de regras técnicas de segurança; ou</p> <p>b) Tiver proporcionado ao agente ou a terceiros benefício ou vantagem patrimonial.</p>
<p><b>Desvio de dados</b></p> <p>Art.º 48º</p>	<p>1 - Quem copiar, subtrair, ceder ou transferir, a título oneroso ou gratuito, dados pessoais sem previsão legal ou consentimento, independentemente da finalidade prosseguida, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p> <p>2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites quando se tratar dos dados pessoais a que se referem os artigos 9.º e 10.º do RGPD.</p> <p>3 - A pena é também agravada para o dobro nos seus limites quando o acesso:</p> <p>a) For conseguido através de violação de regras técnicas de segurança; ou</p> <p>b) Tiver proporcionado ao agente ou a terceiros benefício ou vantagem patrimonial.</p>

<p><b>Viciação ou destruição de dados</b></p> <p>Art.º 49º</p>	<p>1 - Quem, sem a devida autorização ou justificação, apagar, destruir, danificar, ocultar, suprimir ou modificar dados pessoais, tornando-os inutilizáveis ou afetando o seu potencial de utilização, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.</p> <p>2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites se o dano produzido for particularmente grave.</p> <p>3 - Nas situações previstas nos números anteriores, se o agente atuar com negligência é punido com pena de prisão:</p> <p>a) Até 1 ano ou multa até 120 dias, no caso previsto no n.o 1;</p> <p>b) Até 2 anos ou multa até 240 dias, no caso previsto no n.o 2.</p>
<p><b>Inserção de dados falsos</b></p> <p>Art.º 50º</p>	<p>1 - Quem inserir ou facilitar a inserção de dados pessoais falsos, com a intenção de obter vantagem indevida para si ou para terceiro, ou para causar prejuízo, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.</p> <p>2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites se da inserção referida no número anterior resultar um prejuízo efetivo.</p>
<p><b>Violação do dever de sigilo</b></p> <p>Art.º 51º</p>	<p>1 - Quem, obrigado a sigilo profissional nos termos da lei, sem justa causa e sem o devido consentimento, revelar ou divulgar no todo ou em parte dados pessoais é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p> <p>2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites se o agente:</p> <p>a) For trabalhador em funções públicas ou equiparado, nos termos da lei penal;</p> <p>b) For encarregado de proteção de dados;</p> <p>c) For determinado pela intenção de obter qualquer vantagem patrimonial ou outro benefício ilegítimo;</p> <p>d) Puser em perigo a reputação, a honra ou a intimidade da vida privada de terceiros.</p> <p>3 - A negligência é punível com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.</p>
<p><b>Desobediência</b></p> <p>Art.º 52º</p>	<p>1 - Quem não cumprir as obrigações previstas no RGPD e na presente lei, depois de ultrapassado o prazo que tiver sido fixado pela CNPD para o respetivo cumprimento, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p> <p>2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites se, depois de notificado para o efeito, o agente:</p> <p>a) Não interromper, cessar ou bloquear o tratamento ilícito de dados;</p> <p>b) Não proceder ao apagamento ou destruição dos dados quando legalmente exigível, ou findo o prazo de conservação fixado nos termos da presente lei; ou</p> <p>c) Recusar, sem justa causa, a colaboração que lhe for exigida nos termos do artigo 8.º da presente lei.</p>
<p><b>Punibilidade da tentativa</b></p> <p>Art.º 53º</p>	<p>Nos crimes previstos na presente secção, a tentativa é sempre punível.</p>
<p><b>Responsabilidade das pessoas coletivas</b></p> <p>Art.º 54º</p>	<p>As pessoas coletivas e entidades equiparadas, com exceção do Estado, de pessoas coletivas no exercício de prerrogativas de poder público e de organizações de direito internacional público, são responsáveis pelos crimes previstos na presente secção, nos termos do artigo 11.º do Código Penal.</p>
<p><b>Concurso de infrações</b></p> <p>Art.º 55º</p>	<p>1 - Se o mesmo facto constituir simultaneamente crime e contraordenação, o agente é sempre punido a título de crime.</p> <p>2 - Quando se verifique concurso de crime e contraordenação, ou quando, pelo mesmo facto, uma pessoa deva responder a título de crime e outra a título de contraordenação, o processamento da contraordenação cabe às autoridades competentes para o processo criminal, nos termos do regime geral do ilícito de mera ordenação social.</p>

<p><b>Sanções acessórias</b></p> <p>Art.º 56º</p>	<p>1 - Conjuntamente com as sanções aplicadas pode ser ordenada, acessoriamente, a proibição temporária ou definitiva do tratamento, o bloqueio, o apagamento ou a destruição total ou parcial dos dados.</p> <p>2 - Tratando-se de crimes, ou de coimas de montante superior a 100 000 €, pode acessoriamente ser determinada a publicidade da condenação, por meio de extrato contendo a identificação do agente, os elementos da infração e as sanções aplicadas, no Portal do Cidadão, por período não inferior a 90 dias.</p>
---	--

<p align="center"><b>Regime contraordenacional previsto no Regime Geral de Prevenção da Corrupção (Decreto-Lei n.º 109-E/2021, 9 de dezembro)</b></p>	
<p><b>Contraordenações</b></p>	<p><b>Definição legal e quadro punitivo</b></p>
<p><b>Contraordenações</b></p> <p>Artigo 20.º</p>	<p>1 — Sem prejuízo da responsabilidade civil, disciplinar ou financeira a que haja lugar, é punível como contraordenação:</p> <p>a) A não adoção ou implementação do PPR ou a adoção ou implementação de um PPR a que falte algum ou alguns dos elementos referidos nos n.os 1 e 2 do artigo 6.º;</p> <p>b) A não adoção de um código de conduta ou a adoção de um código de conduta que não considere as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas ou os riscos da exposição da entidade a estes crimes, nos termos do n.o 1 do artigo 7.º;</p> <p>c) A não implementação de um sistema de controlo interno, nos termos do disposto no n.o 1 do artigo 15.º</p> <p>2 - As contraordenações referidas no número anterior são punidas com coima:</p> <p>a) De € 2000,00 a € 44 891,81, tratando-se de pessoa coletiva ou entidade equiparada;</p> <p>b) Até € 3740,98, no caso de pessoas singulares.</p> <p>3 - Constituem ainda contraordenações:</p> <p>a) A não elaboração dos relatórios de controlo do PPR nos termos do n.o 4 do artigo 6.º;</p> <p>b) A não revisão do PPR nos termos do n.o 5 do artigo 6.º;</p> <p>c) A não publicitação do PPR e dos respetivos relatórios de controlo aos trabalhadores, nos termos do n.o 6 do artigo 6.º;</p> <p>d) A não comunicação do PPR ou dos respetivos relatórios de controlo nos termos dos n.os 7 e 8 do artigo 6.º;</p> <p>e) A não elaboração do relatório previsto no n.o 3 do artigo 7.º ou a elaboração do relatório sem identificação de algum ou alguns dos elementos previstos nesse número;</p> <p>f) A não revisão do código de conduta, nos termos do n.o 4 do artigo 7.º;</p> <p>g) A não publicitação do código de conduta aos trabalhadores, nos termos do n.o 5 do artigo 7.º;</p> <p>h) A não comunicação do código de ética e dos pertinentes relatórios nos termos dos n.os 6 e 7 do artigo 7.º</p> <p>4 - As contraordenações referidas no número anterior são punidas com coima:</p> <p>a) De € 1000,00 a € 25 000,00, tratando-se de pessoa coletiva ou entidade equiparada;</p> <p>b) Até € 2500,00, no caso de pessoas singulares.</p> <p>5 - Se as contraordenações previstas no presente artigo forem praticadas a título de negligência, os limites mínimos e máximos das coimas são reduzidos para metade.</p> <p>6 - O pagamento da coima não dispensa o infrator do cumprimento do dever em causa, se este for possível.</p> <p>7 - O produto da aplicação das coimas reverte a favor das seguintes entidades:</p> <p>a) 50 % para o Estado;</p> <p>b) 50 % para o MENAC.</p>
<p><b>Responsabilidade pelas contraordenações</b></p> <p>Artigo 21.º</p>	<p>1 — Pela prática das contraordenações previstas no presente regime são responsáveis, nos termos dos números seguintes, as pessoas singulares e as pessoas coletivas ou entidades equiparadas.</p> <p>2 - As pessoas coletivas ou entidades equiparadas são responsáveis pelas contraordenações previstas no presente decreto-lei quando os factos tiverem sido</p>

	<p><i>praticados pelos titulares dos seus órgãos, mandatários, representantes ou trabalhadores no exercício das respetivas funções ou em seu nome e por sua conta.</i></p> <p><i>3 - A responsabilidade da pessoa coletiva ou entidade equiparada é excluída quando o agente atue contra ordens ou instruções expressas daquela.</i></p> <p><i>4 - Os titulares do órgão de administração ou dirigentes das pessoas coletivas ou entidades equiparadas, o responsável pelo cumprimento normativo, bem como os responsáveis pela direção ou fiscalização de áreas de atividade em que seja praticada alguma contraordenação são responsáveis pelas contraordenações previstas no presente decreto-lei quando pratiquem os factos ou quando, conhecendo ou devendo conhecer a sua prática, não adotem as medidas adequadas para lhes pôr termo imediatamente.</i></p> <p><i>5 - A responsabilidade das pessoas coletivas não exclui nem depende da responsabilidade individual dos agentes referidos no número anterior.</i></p>
<p><b>Responsabilidade subsidiária</b></p> <p>Artigo 22.º</p>	<p><i>1 — Os titulares do órgão de administração ou dirigentes das pessoas coletivas ou entidades equiparadas são subsidiariamente responsáveis:</i></p> <p><i>a) Pelo pagamento das coimas aplicadas por contraordenações praticadas anteriormente ao período de exercício do cargo, quando por culpa sua o património da pessoa coletiva ou entidade equiparada se tiver tornado insuficiente para o pagamento;</i></p> <p><i>b) Pelo pagamento das coimas aplicadas por contraordenações praticadas por factos anteriores ao mesmo período, quando a decisão definitiva que as aplicar for notificada durante o período de exercício do cargo e lhes seja imputável a falta de pagamento.</i></p> <p><i>2 - Sendo várias as pessoas responsáveis nos termos do número anterior, é solidária a sua responsabilidade.</i></p> <p><i>3 - Presume-se a insuficiência de património, nomeadamente, em caso de declaração de insolvência e de dissolução e encerramento da liquidação.</i></p>
<p><b>Sanções acessórias</b></p> <p>Artigo 23.º</p>	<p><i>1 — Às pessoas coletivas de direito privado que pratiquem alguma das contraordenações previstas no n.º 1 do artigo 20.º pode ser aplicada, em função da gravidade do facto e da respetiva culpa, a sanção acessória de publicidade da condenação.</i></p> <p><i>2 — A publicação da condenação é efetuada, na íntegra ou por extrato, a expensas do infrator, designadamente num jornal nacional, regional ou local, consoante o que se afigure mais adequado, bem como na página oficial na Internet do MENAC pelo período de 90 dias.</i></p>
<p><b>Infrações disciplinares e cessação de comissão de serviço</b></p> <p>Artigo 32.º</p>	<p><i>1 — Sem prejuízo da responsabilidade civil, criminal ou contraordenacional a que haja lugar, a violação dos deveres previstos nos artigos 6.º, 7.º, 8.º, 13.º e 15.º, por dirigentes das entidades públicas abrangidas pelo presente regime constitui uma infração de natureza disciplinar, punível em conformidade com o Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, ou a LTFP, consoante os casos, podendo determinar a cessação da respetiva comissão de serviço, nos termos do Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.</i></p> <p><i>2 - Incorrem ainda em infração disciplinar os titulares de cargos de direção ou equiparados das entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica dos setores privado, público e cooperativo e do Banco de Portugal e os trabalhadores de quaisquer entidades abrangidas que deixem de participar infrações ou prestem informações falsas ou erradas, relativas ao presente regime, de que tenham conhecimento no exercício ou por força das suas funções, sem prejuízo da responsabilidade civil, criminal ou contraordenacional que ao caso couber.</i></p> <p><i>3 - O disposto no presente artigo não é aplicável à cessação de funções dos titulares dos órgãos de administração das entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica dos setores privado, público e cooperativo e do Banco de Portugal.</i></p>

## 10.6 Anexo V

**Relatório de Infração**

(em cumprimento do ponto 9.2 do Código de Conduta Ética do IPO Porto)

Número do Processo Interno: \_\_\_\_\_

Data de deliberação: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Data do relatório final: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

No âmbito deste processo, concluiu-se pela violação da(s) seguinte(s) regra(s) e sanção a aplicar:

Identificação da(s) regra(s) violada(s)	Sanção aplicada
1.	
2.	
3.	

Na sequência do presente processo, foram adotadas ou serão adotadas as seguintes medidas no âmbito do sistema de controlo interno:

--

Parecer do Responsável pelo Cumprimento Normativo	Aprovação do Conselho de Administração