

# CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



**CESPU**  
COOPERATIVA DE ENSINO  
SUPERIOR POLITÉCNICO  
E UNIVERSITÁRIO

## MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

O presente Código de Ética e Conduta estabelece o conjunto de valores e normas de comportamento que orientam as atividades desenvolvidas pela CESPÚ, CRL e os princípios que estão presentes nas relações que desenvolve com os seus colaboradores, estudantes, clientes e restantes partes interessadas.

Este documento será divulgado e publicado no site institucional, sendo do conhecimento de todos os colaboradores, estudantes e comunidade, de maneira que todos o conheçam, com os seus princípios se identifiquem e atuem de acordo com as suas premissas.

O Conselho de Administração da CESPÚ, CRL assume o seu compromisso para com a efetiva implementação dos princípios aqui transcritos assim como com o cumprimento de todos os requisitos legais, regulamentares e estatutários aplicáveis.

## I. ENQUADRAMENTO

Face aos desenvolvimentos sociais e económicos, tem-se assistido a uma crescente cultura dos fenómenos criminais que ofendem os princípios basilares da democracia.

Por conseguinte, a necessidade de criar estratégias de proteção da igualdade, transparência, livre concorrência, imparcialidade, legalidade, integridade e justa redistribuição de riqueza, mereceu a criação de medidas preventivas e de salvaguarda dos bens jurídicos associados, garantindo de uma sociedade mais justa, igualitária e inclusiva.

O Código de Ética e Conduta da CESPÚ CRL assume o objetivo de divulgação dos valores institucionais, sendo o símbolo do cumprimento das obrigações legalmente aplicáveis à organização, bem como dos deveres éticos que imprimem a sua atuação.

A necessidade de redigir um Código de Ética e Conduta surge, não só da vontade da CESPÚ CRL plasmar os princípios e as regras que, no seu conjunto, traduzem os valores corporativos que iluminam todas as atividades desenvolvidas, mas também da necessidade de garantir o cumprimento de diversos diplomas legais, mantendo a instituição na linha da frente da sua execução.

Este Código desenha as orientações éticas e comportamentais que vão guiar a atuação de todos os Colaboradores, almejando, não só, uma cultura de mérito interna, mas também a credibilidade e a confiança na atividade desenvolvida pela CESPÚ CRL perante terceiros.

## II. ÂMBITO DE APLICAÇÃO E OBJETIVOS

### 1. ÂMBITO DE APLICAÇÃO LEGAL

Assim, sem prejuízo dos demais, o presente Código visa o cumprimento dos seguintes diplomas:

- **Regime Geral da Prevenção da Corrupção (“RGPC”)**, Anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, avocando o combate aos fenómenos de corrupção e infrações conexas estabelecidos no artigo 3.º do mesmo Anexo, zelando pela defesa da democracia, através de políticas e procedimentos que melhor o executem;
- **Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações**, estabelecido pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, relativo à proteção das pessoas que denunciam ou divulgam uma infração;
- **Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (“RGPD”)**, Regulamento UE 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016;
- **Lei da Proteção de Dados Pessoais**, Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do RGPD;
- **Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto**, que estabelece as medidas de combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo;
- **Código Penal** português atualmente em vigor, consequência da aplicação do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro;
- **Código do Trabalho** atualmente em vigor, almejando a sua obediência, sobretudo, que diz respeito ao assédio, seja moral, sexual ou ainda, acrescentando a Cespul CRL, dada a importância do tema, não permitindo que ninguém seja sujeito a situações humilhantes, constrangedoras, vexatórias ou sequer opressivas;
- **Lei n.º 20/2008, de 21 de abril**, sobre Responsabilidade Penal por Crimes de Corrupção no Comércio Internacional e na Atividade Privada, dando cumprimento à Decisão Quadro n.º 2003/568/JAI, do Conselho, de 22 de julho, consequência da aplicação do RGPC anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro; e
- **Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro**, sobre as Infrações Antieconómicas e Contra a Saúde Pública, igualmente consequência da aplicação do RGPC anexo Decreto-Lei acima referido.

## 2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO SUBJETIVO

O presente Código é aplicável, subjetivamente, a todos aqueles que com a CESPUL CRL se relacionam, sendo estes, para efeitos de interpretação do presente Código, todos os funcionários/trabalhadores, estudantes, membros dos órgãos sociais, diretores, gestores, responsáveis de departamento, incluindo, ainda, estagiários ou outros que cooperem com a CESPUL CRL na sua atividade corrente, como sejam consultores e fornecedores.

## 3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO OBJETIVO

O presente Código abrange, objetivamente, toda a atividade exercida pela CESPUL CRL.

Por decisão da CESPUL CRL, as empresas às quais se aplica este PPR (doravante, "empresas do Grupo CESPUL"), são:

- Instituições de Ensino Superior pela CESPUL CRL tuteladas
- CESPUL Parcerias, S.A.
- CESPUL Formação, S.A.
- CESPUL Saúde, S.G.P.S.

## 4. OBJETIVOS

A CESPUL CRL assume-se como uma organização de excelência e de confiança, pautando a sua atuação de acordo com padrões de integridade, honestidade, transparência e coesão, de forma transversal, independentemente da geografia ou atividade exercida.

Por estas razões, e tendo presente as alterações significativas sentidas no enquadramento legislativo e regulatório ao nível do cumprimento normativo (comumente conhecido por *compliance*), às quais a CESPUL CRL não é alheia, é aprovado o presente Código de Ética e Conduta.

Os compromissos e princípios constantes do presente Código são densificados por outros documentos e mecanismos internos, devendo, por essa razão, ser lido, interpretado e aplicado em conjunto com as várias políticas e procedimentos que o densificam e complementam.

Assim, a par do cumprimento do quadro legal e regulatório, o presente Código de Ética e Conduta visa concretizar os seguintes objetivos, tendentes a uma atuação consistente e adequada aos compromissos assumidos pela CESPU CRL:

- (i) Disseminar a cultura de cumprimento das normas aplicáveis em todos os níveis da CESPU CRL, orientando a conduta de todos os Colaboradores da CESPU CRL, bem como daqueles que com esta se relacionam em virtude do desempenho da sua atividade;
- (ii) Combater os fenómenos de corrupção e infrações conexas, adotando um conjunto de medidas mitigadoras destes riscos;
- (iii) Adotar decisões conscientes, através do planeamento das melhores soluções, alinhadas com o cumprimento da lei e dos valores da CESPU CRL;
- (iv) Contribuir para a melhoria contínua dos padrões de gestão, através da ética e da transparência;
- (v) Proteger a reputação da CESPU CRL; e
- (vi) Prevenir danos financeiros para a CESPU CRL.

### III. MISSÃO, VALORES E COMPROMISSOS DE ATUAÇÃO

#### 1. MISSÃO

A CESPU CRL tem como missão promover a criação de Instituições de Ensino Superior e, através destas, a difusão do conhecimento na área das ciências da saúde, fornecendo aos estudantes uma formação sólida e consistente, dotando-os de espírito crítico e criativo, dando-lhes condições adequadas ao nível dos recursos para desenvolvimento das atividades de Investigação e Desenvolvimento e potenciando a proximidade destes com a comunidade, tornando-os uma mais-valia no ambiente global em que atuamos.

## 2. VALORES

No âmbito da prossecução dos seus objetivos, a CESPU CRL pauta a sua atuação por um conjunto de valores:

### Integridade/Ética

Os colaboradores da CESPU CRL colocam a sociedade e o interesse público no centro da sua atuação e regem-se por elevados padrões éticos.

### Competência, eficácia e eficiência

A CESPU CRL tem colaboradores altamente qualificados nas suas diferentes áreas. O seu modelo de gestão, organização interna e processos estão alinhados com as melhores práticas.

### Independência

A CESPU CRL possui independência funcional, institucional, pessoal e financeira, condição fundamental para que possa cumprir a sua missão. A independência pressupõe um mandato claro, a impossibilidade de solicitar ou receber instruções de entidades terceiras, a proteção do estatuto dos membros dos órgãos de decisão e a independência financeira.

### Criatividade/ Inovação/ Reconhecimento

A CESPU CRL reconhece e fomenta a criatividade, a inovação, valorizando o trabalho dos seus docentes, investigadores, estudantes e trabalhadores não docentes.

### Transparência e Responsabilidade

A CESPU CRL, no respeito das suas obrigações, presta contas em Assembleia Geral aos seus cooperantes sobre o que faz, por que faz e como faz.

### Espírito de equipa/ Valorização das pessoas

Os colaboradores da CESPU CRL atuam num espírito de entreatuda e de partilha do conhecimento, com lealdade e transparência.

### Responsabilidade social

A CESPU CRL atua com sentido de responsabilidade social, assumindo-se como um elemento ativo na sociedade e meio envolvente.

## 3. COMPROMISSOS DE ATUAÇÃO

O Código de Ética e Conduta da CESPU CRL transmite o foco na concretização do conjunto de princípios morais e éticos acima apresentados, assim como os objetivos que, em conjunto, norteiam a atuação diária da CESPU CRL.

Estes princípios e objetivos impõem a adoção de um conjunto de compromissos assumidos pela CESPU CRL que devem, para além de complementar a sua atuação, definir o seu caráter enquanto entidade e parceiro de confiança.

### Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas

A CESPU CRL não admite nenhum ato ilícito ou forma de corrupção ou infrações conexas, conforme previsto no artigo 3.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, Anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

Assim, tendo em consideração que este é um tema premente nos dias de hoje, CESPU CRL, no estrito cumprimento da lei, adota um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, no âmbito da prevenção da corrupção, assegurando a deteção, análise e classificação dos riscos, adotando medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e impacto de tais riscos, disponível [aqui](#).

Simultaneamente, cria um Canal de Denúncias e adota uma Política de Tratamento de Denúncias e de Não Retaliação, garantindo através deste mecanismo a comunicação das infrações perpetradas no seio da CESPU CRL, conseqüente, a sua eficaz resolução.

### Prevenção do Branqueamento de Capitais e do Financiamento do Terrorismo

A CESPU CRL rejeita quaisquer atos associados ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo, na aceção conferida pelos artigos 2.º, n.º 1, alíneas j) e s), respetivamente, da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto.

Neste âmbito, a CESPU CRL estabelece um conjunto de procedimentos de prevenção dos crimes de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, que visam prevenir atividades criminosas com o intuito de encobrir a proveniência de bens e rendimentos obtidos ilicitamente, através da dissimulação da sua origem, conferindo-lhes uma aparência de legalidade.

### Confidencialidade

São confidenciais e, por isso, protegidas as informações que não devam ser conhecidas fora da CESPU CRL, por terem valor comercial e/ou negocial, devendo o Colaborador, segundo o artigo 128.º do CT, manter uma postura que garanta o sigilo profissional, em consequência do dever de lealdade a que está adstrito no âmbito de uma relação de trabalho.

Os eventuais pedidos de informação sobre a CESPU CRL pelos meios de comunicação social/imprensa, comunidade, acionistas ou público em geral, apenas poderão ser respondidos por Colaborador devidamente autorizado pela Administração da CESPU CRL. Tais pedidos devem ser endereçados a [info@cespu.pt](mailto:info@cespu.pt).

### Conflito de Interesses

A CESPU CRL está comprometida em combater qualquer risco desde a sua raiz, seja na relação de Colaboradores com outros Colaboradores, clientes, fornecedores ou terceiros que ajam em seu nome, seja, em concreto, no âmbito das relações comerciais de natureza privada, através, desde

logo, da obrigatoriedade de comunicação da existência de conflitos de interesses ao superior hierárquico, asseverando que todas as decisões são tomadas no seu melhor interesse, assegurando a confiança junto dos seus clientes, concorrentes, fornecedores, parceiros de negócio e outros.

Neste sentido, a CESPU CRL aprova a Política de Prevenção de Conflitos de Interesses e um Procedimento de Avaliação Prévia relativamente a terceiros que ajam em nome da empresa, a fornecedores e a clientes, apto a permitir a identificação dos beneficiários efetivos, dos riscos em termos de imagem e reputação, bem como das relações comerciais com terceiros, a fim de identificar possíveis conflitos de interesse.

Finalmente, retenha-se que a CESPU CRL suporta que os seus Colaboradores devem abster-se de intervir em processos de decisão, prestar serviços ou desempenhar funções que envolvam, direta ou indiretamente, entidades e/ ou pessoas com as quais colaborem, tenham colaborado ou estejam ligados por qualquer relação familiar, de amizade ou com relações próximas, quer pessoais, quer comerciais.

## Proteção de Dados Pessoais

A CESPU CRL assume o compromisso de tratar os dados pessoais de forma lícita, recolhendo apenas os dados necessários e pertinentes, conservando-os pelo tempo estritamente necessário à prossecução da finalidade específica a que se destinam, e não os partilhando com outras entidades, salvo quando expressamente autorizada pelo titular dos dados ou quando tal lhe for imposto legalmente.

Neste sentido, a CESPU CRL rejeita a utilização dos dados pessoais de forma incompatível com a finalidade da sua recolha, assim como não se compadece com as atitudes de quem perpetue o acesso, a perda, difusão, alteração indevidos da informação que contenha dados pessoais.

A CESPU CRL garante ao titular dos dados o exercício de todos os direitos que lhe são reconhecidos à luz do RGPD.

A CESPU CRL garante adequados níveis de segurança e de proteção dos dados pessoais dos titulares dos dados. Para o efeito, adota diversas medidas de segurança de natureza técnica e

organizativa, de forma a proteger os dados pessoais contra a sua perda, difusão, alteração, tratamento ou acesso não autorizados, bem como contra qualquer outra forma de tratamento ilícito.

Para dar cumprimento a todos estes propósitos, a CESPU CRL aprova a Política de Privacidade, disponível na sua página de Internet [aquí](#).

## Direitos Humanos

A CESPU CRL não admite práticas contrárias aos Direitos Humanos, respeitando e promovendo um ambiente de trabalho urbano, cooperante e saudável, mitigando o possível impacto adverso nas comunidades em que atua, aderindo e respeitando os princípios e convenções da Organização Internacional do Trabalho e do Código do Trabalho.

Para mais, reconhece os Direitos Humanos em todos os contextos culturais, socioeconómicos e geográficos onde opera, respeitando as respetivas culturas e tradições, promovendo o apoio às comunidades locais de acordo com os interesses específicos de cada região, e repudia todo e qualquer ato que atente contra a Dignidade da Pessoa Humana, impressa no artigo 1.º da Constituição da República Portuguesa e nos mais variados diplomas internacionais.

A CESPU CRL proíbe qualquer prática que envolva ou que esteja relacionada com trabalho infantil, forçado ou escravo. De igual modo, a CESPU CRL veda a contratação ou a constituição de parcerias com empresas que praticam tais atos.

## Igualdade, Diversidade e Proibição de qualquer prática de Assédio

A CESPU CRL não admite práticas de assédio no local de trabalho, adotando um Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho.

Neste âmbito, a CESPU CRL garante um ambiente de trabalho respeitoso e digno, não admitindo comportamentos físicos ou verbais que sejam humilhantes ou vexatórios, que interfiram no desempenho funcional ou que criem um ambiente de trabalho intimidante, abusivo, hostil e/ou ofensivo. Em especial, não são toleradas ou admissíveis quaisquer práticas de assédio moral,

sexual ou digital, devendo os Colaboradores relatar qualquer preocupação ou suspeita de violação do compromisso aqui patente.

Simultaneamente, a CESPU CRL promove o respeito pela igualdade, justiça e diversidade, quer nas suas relações internas, quer nas suas relações externas, não praticando nem permitindo atitudes discriminatórias em razão da raça, etnia, idade, sexo, orientação sexual, situação familiar, financeira e/ou educacional, condição de saúde, deficiência, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical ou outra protegidas pela Constituição da República Portuguesa, por lei e pelos valores morais da instituição.

### Presentes e Hospitalidades

A CESPU CRL só aceita como razoável a oferta e/ou recebimento que seja efetuada no centro da atividade exercida por si, inserida, obrigatoriamente, nos usos e práticas habituais do mercado onde se insere.

Neste âmbito, a CESPU CRL adota uma Política de Presentes e Hospitalidades.

### Segurança, Saúde e Higiene no Trabalho

Sendo a segurança, saúde e higiene no trabalho uma prioridade, a CESPU CRL garante o cumprimento de todos os requisitos legais aplicáveis nesta matéria.

### Utilização de bens, equipamentos e meios eletrónicos

Todos os equipamentos, materiais e serviços eletrónicos, informáticos ou de comunicação, nomeadamente, impressoras, computadores, fax, telefones, endereços de correio eletrónico e acessos à internet, disponibilizados aos Colaboradores da CESPU CRL são propriedade desta e, como tal, devem ser utilizados para fins estritamente profissionais, estando vedada qualquer utilização para fins pessoais.

## Valorização pessoal e profissional

Todos os Colaboradores da CESPU CRL são respeitados, sendo asseguradas as devidas condições para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

A CESPU CRL esforça-se para criar um ambiente de trabalho desafiante, enriquecedor e motivador, através de formações e métodos de trabalho estimulantes, em espírito de harmonia, cooperação e entreajuda, proporcionando elos de cadeia transparentes e responsáveis, permitindo a valorização pessoal e profissional.

Além de mais, a CESPU CRL promove e implementa salários justos e adequados, propugnando pela progressão profissional e salarial, tendo em consideração aquelas que são as boas práticas de mercado, justas e coerentes com a atividade e a antiguidade.

A CESPU CRL garante, ainda, o respeito pela esfera privada do Colaborador, garantindo, sempre que possível, tendo em conta as funções desempenhadas, o melhor horário de trabalho, de forma a permitir ao Colaborador a compatibilização com a convivência familiar.

## IV. PROGRAMA DE CUMPRIMENTO NORMATIVO

Para assegurar os mais elevados padrões de integridade nas suas atividades, a CESPU CRL estabelece um conjunto de princípios e compromissos de âmbito legal e ético, espelhados neste Código de Ética e Conduta, que se assume como ponto orientador das políticas e procedimentos criados na esfera do Programa de Cumprimento Normativo da CESPU CRL.

Todos os Colaboradores são, sem exceção, encorajados a dar sugestões de melhoria ao Programa de Cumprimento Normativo.

### 1. RESPONSÁVEL PELO CUMPRIMENTO NORMATIVO

Com vista a garantir o acompanhamento diário do Programa de Cumprimento Normativo, bem como o seu enriquecimento e desenvolvimento, a CESPU CRL designa um Responsável pelo Cumprimento Normativo.

Ao Responsável pelo Cumprimento Normativo cabe a função de concretizar os objetivos e compromissos assumidos pela CESPU CRL, em estreita cooperação com os vários departamentos que compõem a estrutura organizacional da CESPU CRL.

Cumpra-se também a missão de avaliar, de forma permanente, os riscos a que a CESPU CRL está sujeita, monitorizando a sua atividade diária, e certificando-se que o Programa de Cumprimento Normativo é suficiente, atual e eficaz na prevenção e deteção de situações desconformes com a lei, com o presente Código de Ética e Conduta, bem como as políticas e os procedimentos que o complementam e integram.

A CESPU CRL garante que o Responsável pelo Cumprimento Normativo exerce as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória, colocando à sua disposição toda a informação interna, assim como os meios humanos e técnicos necessários ao bom desempenho da sua função.

Note-se ainda que as funções do Responsável pelo Cumprimento Normativo estão descritas no Descritivo funcional do Responsável pelo Cumprimento Normativo da CESPU CRL.

Para todos os efeitos, o Responsável pelo Cumprimento Normativo designado pela CESPU CRL é **(Brigite de Castro Silva)** e pode ser contactado através do seguinte endereço de e-mail: [brigite.silva@cespu.pt](mailto:brigite.silva@cespu.pt).

## 2. CANAL DE DENÚNCIAS

A CESPU CRL implementa um Canal de Denúncias, ao abrigo da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, acessível a qualquer pessoa, para reporte imediato, em qualquer circunstância, de infrações ou suspeita de infrações nos seguintes domínios:

- Assédio e discriminação;
- Corrupção e Infrações conexas (Decreto-Lei 109-E/2021)
- Infrações da legislação Europeia (Lei 93/2021)

O Canal de Denúncias é operacionalizado internamente, sendo garantida a confidencialidade e o anonimato, dentro dos limites legalmente previstos.

A CESPU CRL não tolera quaisquer atos de repreensão e retaliação contra aqueles que, de boa-fé, denunciem violações do direito da União Europeia. Para o efeito, é adotada uma Política de Tratamento de Denúncias e de Não Retaliação, que estabelece as regras de utilização do Canal de Denúncias, define o processo de recebimento e seguimento de denúncias, bem como os diversos intervenientes desse processo.

O Canal de Denúncias da CESPU CRL está disponível [aqui](#).

### 3. FORMAÇÃO

Para garantir a compreensão do Programa de Cumprimento Normativo, incluindo do presente Código de Ética e Conduta, a CESPU CRL adota um programa de formação.

### V. SANÇÕES PELO INCUMPRIMENTO

O incumprimentos das regras e dos princípios plasmados no presente Código gera diferentes tipos de responsabilidade.

#### 1. RESPONSABILIDADE CIVIL E FINANCEIRA

O incumprimento do presente Código pode acarretar responsabilidade civil e /ou financeira, conforme a legislação aplicável.

#### 2. RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR

O incumprimento do disposto neste Código constitui infração disciplinar e faz despoletar o correspondente procedimento disciplinar, nos termos do artigo 328.º do Código do Trabalho.

Sanções disciplinares possíveis:

1. Repreensão;
2. Repreensão registada; sanção pecuniária que, se aplicada ao trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia, não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

3. Perda de dias de férias, não podendo pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
4. Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, não podendo exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias; e
5. Despedimento sem indemnização ou compensação.

Relativamente aos membros dos órgãos sociais, cabe ao Responsável pelo Cumprimento Normativo avaliar a situação ocorrida e propor à Administração a adoção das medidas adequadas.

### 3. RESPONSABILIDADE CRIMINAL

À responsabilidade financeira, civil e disciplinar, pode acrescer a responsabilidade criminal.

Em todo o caso, a CESPU CRL, enquanto pessoa coletiva, tentará, em eventuais processos criminais, provar o seu desprezo por quaisquer atos criminosos e a sua preocupação com os princípios, valores e regras assumidos no presente Código, por via da demonstração do cumprimento e implementação do Programa de Cumprimento Normativo

A eventual não aplicação da responsabilidade criminal, nos termos mencionados, não afasta a eventual responsabilidade singular que seja aplicável.

Para melhor se compreenderem as sanções criminais possivelmente aplicáveis, atente-se no quadro seguinte:

CRIME	PENA APLICÁVEL
<p><b>Corrupção ativa:</b> <b>1)</b> quando alguém, por si, ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que ao funcionário não seja devida, com o fim de conseguir um qualquer ato ou omissão contrário aos deveres do cargo (a é tentativa punível); ou <b>2)</b> quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a trabalhador do setor privado, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para</p>	<p><b>1)</b> Art.º 374.º do Código Penal: <b>pena de prisão de 1 a 5 anos;</b></p> <p><b>2)</b> Art.º 9.º da Lei n.º 20/2008, de 21/04: <b>pena de prisão até 3 anos ou pena de multa.</b></p>

um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.

**Corrupção passiva:** o trabalhador do setor privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.

Art.º 8.º da Lei 20/2008, de 21/04: **pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias.** Todavia, se o ato ou omissão for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros: **pena de prisão de 1 a 8 anos.**

**Oferta indevida de vantagens:** quando alguém, 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 dela.

Art.º 372.º do Código Penal: **pena de prisão até 3 anos ou pena de multa até 360 dias.**

**Tráfico de influência:** quando alguém, 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.

Art.º 335.º do Código Penal: **pena de prisão entre 1 a 5 anos ou pena de multa.**

**Branqueamento:** quando alguém: **a)** converte, transfere, auxilia ou facilita alguma operação de conversão ou transferência de vantagens – obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente – provenientes da prática de um determinado conjunto de crimes precedentes, com o objetivo de dissimular a origem ilícita dessas vantagens, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal; ou **b)** oculta ou dissimula a verdadeira natureza, origem, localização, disposição,

Art.º 368.º-A do Código Penal: **pena de prisão até 12 anos e pena de multa.**

movimentação ou titularidade das vantagens provenientes da prática de crimes precedentes, ou dos correspondentes direitos.

Consideram-se crimes precedentes: **a)** lenocínio; **b)** abuso sexual de crianças ou de menores dependentes; **c)** extorsão; **d)** tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas; **e)** tráfico de armas; **f)** tráfico de órgãos ou tecidos humanos; **g)** tráfico de espécies protegidas; **h)** fraude fiscal; **i)** tráfico de influência; **j)** corrupção; **k)** peculato; **l)** participação económica em negócio; **m)** administração danosa em unidade económica do sector público; **n)** fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito; **o)** infrações económico-financeiras cometidas de forma organizada, com recurso à tecnologia informática; **p)** infrações económico-financeiras de dimensão internacional ou transnacional; **q)** venda, circulação ou ocultação de produtos ou artigos contrafeitos; **r)** crimes puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos.

**Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção:** quem obtiver subsídio ou subvenção: **a)** fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção; **b)** omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão; **c)** utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas.

Casos particularmente graves: quem: **a)** obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos; **b)** pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes; **c)** obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes).

Art.º 36.º Decreto-Lei n.º 28/84, de 20/01: **pena de prisão de 1 a 5 anos e pena de multa de 50 a 150 dias ou pena de prisão de 2 a 8 anos.\***

**Fraude na obtenção de crédito:** quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa: **a)** prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido; **b)** utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens; **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.

Art.º 38.º Decreto-Lei n.º 28/84, de 20/01: **pena de prisão até 3 anos e pena de multa até 150 dias.**

Se obtiver crédito de valor consideravelmente elevado: **pena de prisão até 5 anos e até 200 dias de multa.\***

\*Se os factos forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa coletiva, constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.

## VI. DISPOSIÇÕES FINAIS

### 1. INTERPRETAÇÃO

Qualquer dúvida de interpretação deste Código, assim como dos demais documentos que o complementam, devem ser remetidas ao Responsável pelo Cumprimento Normativo que a analisa e emite, se considerar necessário, um parecer de esclarecimento. Todavia, nenhuma disposição deste Código pode ser interpretada no sentido de restringir qualquer direito ou interesse legalmente protegido.

### 2. MONITORIZAÇÃO

Se for cometida alguma infração ao Código de Ética e Conduta, o Responsável pelo Cumprimento Normativo elabora um relatório do qual consta, pelo menos: i) a identificação das regras violadas; e ii) a(s) sanção(ões) aplicada(s).

### 3. REVISÃO

O Código de Ética e Conduta é revisto a cada 3 anos, e/ou sempre que opere alguma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária CESPUCRL, que justifiquem a sua revisão.

A revisão do presente Código é da responsabilidade do Responsável pelo Cumprimento Normativo da CESPUCRL.

Sempre que de uma revisão resulte uma alteração ao presente Código, é assegurada a devida publicidade, no prazo de 10 dias a contar daquela revisão.

### 4. PUBLICIDADE

O Código de Ética e Conduta é publicitado no prazo máximo de 10 dias a contar da sua implementação na CESPUCRL, sendo consultável, a todo o tempo, na página oficial de Internet [aquí](#).

### 5. APROVAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

O Código de Ética e Conduta é aprovado e implementado a **09/10/2023**.

O Código de Ética e Conduta é publicitado a **10/10/2023**, cumprindo o prazo máximo de 10 dias.