

# **CÓDIGO DE CONDUTA EM MATÉRIA DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS**

## **i3S, IBMC e IPATIMUP**

**v1 – 14.06.2022**

**v2 – 13.02.2025**

### **Preâmbulo**

Nos termos do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que introduz no nosso ordenamento jurídico a criação de um Mecanismo Nacional Anticorrupção e, em simultâneo, aprova o Regime Geral de Prevenção da Corrupção, i3S/IBMC/IPATIMUP, procedem à implementação de um Programa de Cumprimento Normativo comum, que inclui um Código de Conduta, um Plano de Prevenção e Gestão de Riscos, um Programa de Formação e um Canal de Denúncia.

A Direção do i3S e as Direções do IBMC e do IPATIMUP designam o Responsável pelo Cumprimento Normativo que assume a responsabilidade pela Coordenação da Execução, Controlo e Revisão dos vários componentes do Plano de Cumprimento Normativo, exercendo as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória.

Em cumprimento do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, o Código de Conduta para a Prevenção da Corrupção foi aprovado por deliberação dos órgãos de Direção do i3S, IBMC e IPATIMUP no dia 14/06/2022 (versão 1) e no dia 13/02/2025 (versão 2 do documento).

### **Missão:**

A Associação i3S, entidade com Estatuto de Utilidade Pública, une três institutos e investigadores de diversas faculdades da UPorto, consolidando assim uma extensa colaboração entre as várias instituições.

A longa colaboração entre IBMC, INEB e IPATIMUP – os três institutos fundadores do i3S – abrange projetos conjuntos, orientação de alunos de doutoramento, a partilha de equipamento e a contratação de investigadores seguindo políticas concertadas. Contribuem ainda para as atividades do i3S seis faculdades da UPorto (FMUP, ICBAS, FMDUP, FCUP, FEUP e FFUP) e três hospitais (CH S. João, CH Porto e IPO). Esta ampla participação de faculdades, instituições de investigação e hospitais num centro de investigação é única em Portugal e representa uma enorme mais-valia para o desenvolvimento

científico e tecnológico nacional, criando em simultâneo um ambiente que propicia produção científica frutífera e conseqüente, bem com a translação das descobertas para a clínica. O edifício-sede do i3S foi concluído em 2015 e desempenha igualmente um importante papel na criação deste ambiente dinâmico.

Esta complexa rede que se traduz no i3S dedica-se a [três Programas Integrativos](#): Cancro; Infecção, Imunidade e Regeneração; e Neurobiologia e Doenças Neurológicas.

### **Valores éticos:**

O i3S, o IBMC e o IPATIMUP pautam-se pelos valores da Honestidade, da Responsabilidade, do Respeito, do Cuidado e da Reciprocidade.

No exercício das suas funções, a Direção e os colaboradores do i3S/IBMC/IPATIMUP deverão observar os princípios abaixo listados, bem como a proporcionalidade, igualdade, transparência, colaboração e boa-fé, integridade e legalidade (art. 5º).

### **Honestidade**

1. Agir em todas as situações de modo honesto e diligente, garantindo o rigor, o respeito pelas leis, regulamentos e convenções aplicáveis;
2. Agir com total separação entre os interesses pessoais e os da instituição, declarando potenciais conflitos de interesses e agindo em conformidade.

### **Responsabilidade**

1. Agir, no âmbito das suas funções, com competência, responsabilidade, profissionalismo, rigor, zelo e diligência nas atividades e outras responsabilidades que lhes sejam confiadas;
2. Promover a confiança da sociedade no i3S/IBMC/IPATIMUP e contribuir para a boa imagem e reputação do instituto;
3. Proteger e respeitar o património do i3S/IBMC/IPATIMUP, designadamente bens, equipamentos e instalações, não os devendo utilizar em proveito pessoal, nem permitir a sua utilização abusiva por parte de terceiros.

### **Respeito, Cuidado e Reciprocidade**

1. Respeitar as instruções de quem tenha, ainda que pontualmente e a qualquer nível, funções de coordenação, supervisão ou orientação das atividades em que estão envolvidos;
2. Contribuir para a melhoria de processos e resultados da Instituição, através da expressão livre das suas ideias e opiniões;
3. Colaborar entre si e facultar a colegas a informação e conhecimento necessários ao desenvolvimento dos seus projetos;
4. Promover o bom relacionamento interpessoal.

## **Artigo 1º** **(Âmbito)**

1. O Código de Conduta é adotado pelo i3S e Institutos fundadores com mais de 50 trabalhadores, nomeadamente IBMC e IPATIMUP.
2. O Código de conduta aplica-se a todos os dirigentes, trabalhadores, colaboradores, bolsheiros de investigação, consultores, prestadores de serviços ou associados, seja qual for a natureza do vínculo laboral ou prestacional que mantenham com o Instituto.
3. Para efeitos do disposto no presente regulamento, a referência a "trabalhadores" abrange qualquer uma das pessoas atrás identificadas.
4. O Código de conduta define os comportamentos exigíveis aos trabalhadores no exercício das suas funções profissionais na entidade empregadora ou ao seu serviço, nas relações entre si ou com terceiros.

## **Artigo 2.º** **(Definições)**

1. Genericamente entende-se por corrupção a ação ou omissão de um trabalhador que, no exercício das suas funções pratica um ato lícito ou ilícito tendo como objetivo obter uma contrapartida, benefício ou vantagem para si ou para terceiro, independentemente da sua natureza ou valor.
2. A tipificação do crime de corrupção e crimes conexos patentes no Código Penal, assim como as respetivas sanções, constam do Anexo I do presente Código de conduta.
3. Entende-se por conflito de interesses toda a circunstância em que o trabalhador quer pelo desempenho das suas funções, quer pelo cargo que ocupa, se vê confrontado na sua ação com a possibilidade dos seus interesses pessoais ou profissionais se sobrepor aos interesses institucionais.

## **Artigo 3.º** **(Procedimentos)**

O Código de conduta descreve as regras e os procedimentos a seguir quando ocorram atos de corrupção ou tentativa, conflitos de interesses e práticas não-éticas ou em não conformidade com os princípios e valores aqui plasmados.

## **Artigo 4.º** **(Proibição)**

1. É proibida a prática de corrupção em todas as suas formas.
2. A prática de corrupção configura um crime público e deve ser denunciada.
3. O trabalhador sobre o qual recair uma suspeita de infração por corrupção poderá ser duplamente responsabilizado, criminal e disciplinarmente.

## **Artigo 5.º** **(Normas de Conduta)**

1. No exercício das funções os trabalhadores do i3S/IBMC/IPATIMUP pautam todas as suas ações por princípios e valores, designadamente:
  - a) Princípio da legalidade: todas as ações observam a legislação em vigor, assim como têm em consideração regulamentos e recomendações das autoridades competentes para cada área de atuação, nacionais e internacionais;
  - b) Princípio do serviço: como entidade privada sem fins lucrativos de utilidade pública e beneficiária de fundos públicos, cumpre aos trabalhadores pautarem as suas ações tendo sempre em vista o interesse público, o bem comum e a missão limite do Instituto que se consubstancia na contribuição das suas atividades para o desenvolvimento das ciências da saúde;
  - c) Princípio da boa-fé: os trabalhadores agem de boa-fé no exercício das suas funções contribuindo para a confiança nos processos internos instituídos e para a boa imagem da instituição nas entidades externas com que o i3S/IBMC/IPATIMUP se relaciona;
  - d) Princípio da lealdade: os trabalhadores agem de forma leal e solidária quer entre si, quer com as entidades com que se relacionam no exercício das suas funções;
  - e) Princípio da neutralidade e da imparcialidade: no exercício das suas funções, entre si e com terceiros (entidades externas e seus representantes), os trabalhadores agem de forma justa, sem criar qualquer tipo de benefícios (ou a expectativa ou promessa dos mesmos) ou prejuízos;
  - f) Princípio da confidencialidade: todo o trabalhador que no exercício das suas funções, ainda que de forma accidental, tenha conhecimento de informações pessoais ou profissionais em relação a outros trabalhadores ou terceiros (informações institucionais) que não lhe dizem diretamente respeito ou ao seu serviço, está obrigado ao sigilo;
  - g) Princípio da reserva: o trabalhador abstém-se de divulgar informações das quais teve conhecimento indireto por forma a evitar a divulgação de informações falsas, imprecisas ou descontextualizadas que previsivelmente possam ter impacto no ambiente institucional;
  - h) Princípio da igualdade e não discriminação: nenhum trabalhador pode beneficiar ou prejudicar uma pessoa ou entidade em razão da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical;
  - i) Princípio da colaboração e cooperação: os trabalhadores colaboram e

- cooperam entre si e com as entidades externas com que se relacionam no exercício da sua atividade como forma de contribuir ativamente para a eficiência dos objetivos institucionais;
- j) Princípio da integridade: os trabalhadores pautam todas as suas ações pela honestidade pessoal e profissional;
  - k) Princípio da competência e da responsabilidade: os trabalhadores devem agir em qualquer circunstância com brio, responsabilidade e dedicação tendo a todo o tempo presente a missão institucional;
  - l) Princípio da urbanidade: os trabalhadores tratam todos aqueles com que se relacionam de forma respeitosa e cortês, potenciando um bom ambiente de trabalho, harmonioso e cooperante e assegurando o bom nome da instituição.
2. Pautando o exercício das suas funções pelos princípios agora enumerados os trabalhadores do i3S/IBMC/IPATIMUP estão a contribuir para uma cultura de ética profissional prevenindo e combatendo a corrupção, contribuindo ativamente para a confiança depositada na instituição e o bom uso dos financiamentos obtidos, maioritariamente públicos.

#### **Artigo 6.º**

##### **(Gestão da Informação)**

- 1. Os trabalhadores devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação entre si, de forma a facilitar a gestão e a preservação do conhecimento.
- 3. O determinado no número anterior não se sobrepõe às obrigações de sigilo profissional.
- 4. Os trabalhadores só podem utilizar a informação que produzam ou aquela que chegue ao seu conhecimento no exercício das respetivas funções para os fins a que se destinam, não podendo utilizá-la em proveito próprio ou de terceiros com os quais se relacionem.

#### **Artigo 7.º**

##### **(Utilização de Recursos)**

- 1. Os trabalhadores devem fazer um uso responsável do património físico, financeiro e intelectual do Instituto.
- 2. Os recursos disponíveis devem ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução dos seus fins, não podendo ser utilizados, direta ou indiretamente, em proveito próprio ou de terceiros.

#### **Artigo 8.º**

##### **(Conflito de Interesses)**

- 1. Os trabalhadores devem tratar todos os assuntos que lhes sejam confiados de forma imparcial, objetiva e transparente, prevenindo e evitando

conflitos de interesses.

2. Nos casos em que sejam chamados a participar em processo de decisão em que possa existir conflito de interesses, designadamente em razão de relação de parentesco, comercial ou de especial relação de amizade ou inimizade com as pessoas ou entidades envolvidas, os trabalhadores devem informar o seu superior hierárquico, de modo a que este assegure que os processos são tratados com respeito pelo disposto no número anterior. Na ausência do superior hierárquico informam o Responsável pelo Cumprimento Normativo.
3. Em algumas das atividades categorizadas no Plano de Prevenção de riscos de corrupção e infrações anexas (PPR) como sendo de risco moderado, nomeadamente a contratação pública e contratação de Recursos Humanos, os trabalhadores incluem uma declaração de não-conflito de interesses nos procedimentos em que participam.

### **Artigo 9º**

#### **(Ofertas, gratificações e convites)**

1. Os trabalhadores devem abster-se de receber de terceiros quaisquer tipos de gratificações ou ofertas que excedam a mera cortesia ou ultrapassem um valor simbólico. Entende-se que extravasará o conceito de valor simbólico quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a 150,00€.
2. Inversamente, a Direção e os colaboradores do i3S/IBMC/IPATIMUP devem abster-se de, em nome ou por conta do i3S/IBMC/IPATIMUP, oferecer a terceiros quaisquer tipos de gratificações, ofertas ou vantagens que excedam a mera cortesia.
3. Os convites que surjam no âmbito da boa prática comercial ou de relações públicas podem ser aceites.
4. Sempre que as ofertas recebidas não se enquadrem nos usos e costumes ou possam suscitar dúvidas quanto à sua intenção, devem ser devolvidas e os convites recusados. Na eventualidade de, por alguma razão atendível, a oferta dever ser aceite, deverá ser declarada ao Responsável pelo Cumprimento Normativo.
5. Em todo o caso, o trabalhador deve assegurar que as ofertas e convites são legais e não põem em causa os princípios definidos como normas de conduta plasmados no artº 5, ou dissimulam um ato ou intenção de corrupção.

### **Artigo 10º**

#### **(Incumprimento e Sanções)**

O incumprimento de qualquer norma ou dever estabelecido neste Código, incluindo a prática de atos de corrupção ou infrações conexas, por parte dos trabalhadores, poderá configurar infração disciplinar, sem prejuízo da eventual

responsabilidade criminal, civil ou contraordenacional que possa resultar da prática de tais atos.

1. No exercício do poder disciplinar, a entidade poderá aplicar as seguintes sanções, previstas no Código do Trabalho, sem prejuízo de outras sanções estabelecidas em instrumento de regulamentação coletiva do trabalho aplicável:
  - a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Sanção pecuniária;
  - d) Perda de dias de férias;
  - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
  - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.
2. A sanção disciplinar aplicada pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da entidade.
3. As sanções penais aplicáveis aos atos de corrupção e as infrações conexas referidos neste Código são as que constam do Anexo 1.
4. Por cada infração praticada será elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno.

### **Artigo 11º**

#### **(Aprovação e Vigência)**

1. O Código de conduta (v2) foi aprovado pela Direção em 13/02/2025 e entra em vigor em 14/02/2025.
2. O Código de conduta será divulgado aos colaboradores e publicado na página web do i3S, IBMC e IPATIMUP no prazo de 10 dias.
3. Do processo individual de admissão dos colaboradores fará parte integrante uma declaração de aceitação das normas vigentes no presente Código de conduta.
4. Este Código é revisto de 3 em 3 anos, ou sempre que haja uma alteração da atividade do i3S que assim o justifique.

**Lista de Infrações e Sanções consideradas no âmbito do  
Código de Conduta para a Prevenção da Corrupção  
do i3S/IBMC/IPATIMUP**

**Fontes:**

**Código Penal**

**Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro, revisto e republicado pelo Decreto-Lei 48/95, na sua redação em vigor**

**DL n.º 28/84, de 20 de janeiro**

**Infrações Antieconómicas e Contra a Saúde Pública**

**Lei n.º 20/2008, de 21 de abril**

**Novo regime penal de corrupção no comércio internacional e no sector privado**

**Código do Trabalho**

**Artigo 335.º (Tráfico de influência)**

**Código Penal**

1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido:

- a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;
- b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.

2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior:

- a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;
- b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

3 - A tentativa é punível.

4 - É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.

**Artigo 363º (Suborno)**

**Código Penal**

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.

**Artigo 368º-A (Branqueamento)**

**Código Penal**

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

(...)

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

### **Artigo 372º (Recebimento e oferta indevidos de vantagem)**

#### **Código Penal**

1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

### **Artigo 374º (Corrupção ativa)**

#### **Código Penal**

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 (para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo), é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

2 - Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º (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 até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

3 - A tentativa é punível.

### **Artigo 21º (Definição de subsídio ou subvenção)**

#### **DL n.º 28/84, de 20 de janeiro**

#### **Infrações Antieconómicas e Contra a Saúde Pública**

Para os efeitos deste diploma, considera-se subsídio ou subvenção a prestação feita a empresa ou unidade produtiva, à custa de dinheiros públicos, quando tal prestação:

a) Não seja, pelos menos em parte, acompanhada de contraprestação segundo os termos normais do mercado, ou quando se tratar de prestação

inteiramente reembolsável sem exigência de juro ou com juro bonificado;  
b) Deva, pelo menos em parte, destinar-se ao desenvolvimento da economia.

### **Artigo 36º (Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção)**

#### **DL n.º 28/84, de 20 de janeiro**

Infrações Antieconómicas e Contra a Saúde Pública

1 - 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;

será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias.

2 - Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos.

3 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.

4 - A sentença será publicada.

5 - Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se particularmente graves os casos em que o agente:

- 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.

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.

7 - O agente será isento de pena se:

- a) Espontaneamente impedir a concessão da subvenção ou do subsídio;
- b) No caso de não serem concedidos sem o seu concurso, ele se tiver esforçado espontânea e seriamente para impedir a sua concessão.

8 - Consideram-se importantes para a concessão de um subsídio ou subvenção os factos:

- a) Declarados importantes pela lei ou entidade que concede o subsídio ou a subvenção;
- b) De que dependa legalmente a autorização, concessão, reembolso, renovação ou manutenção de uma subvenção, subsídio ou vantagem daí resultante.

### **Artigo 37º (Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado)**

#### **DL n.º 28/84, de 20 de janeiro**

Infrações Antieconómicas e Contra a Saúde Pública

1 - Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daquelas a que legalmente se destinam será punido com prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias.

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.

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.

4 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução.

5 - A sentença será publicada.

### **Artigo 7º (Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional)**

**Lei n.º 20/2008, de 21 de abril**

#### **Novo regime penal de corrupção no comércio internacional e no sector privado**

Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional, é punido com pena de prisão de um a oito anos.

### **Artigo 8º (Corrupção passiva no sector privado)**

**Lei n.º 20/2008, de 21 de abril**

1 - O trabalhador do sector 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, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

2 - Se o ato ou omissão previsto no número anterior for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão de um a oito anos.

### **Artigo 9º (Corrupção ativa no sector privado)**

**Lei n.º 20/2008, de 21 de abril**

1 - Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a pessoa prevista no artigo anterior, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa. 2 - Se a conduta prevista no número anterior visar obter ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

3 - A tentativa é punível.

### **Artigo 98.º (Poder disciplinar)**

#### **Código do Trabalho**

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

### **Art.º 328.º (Sanções disciplinares)**

#### **Código do Trabalho**

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

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

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

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

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 - Sempre que o 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 coletiva de trabalho.

5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 3 ou 4.

### **Artigo 330.º (Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar)**

#### **Código do Trabalho**

1 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

2 - A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

3 - O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 2 ou 3.