

ASSOCIAÇÃO FRAUNHOFER PORTUGAL RESEARCH

CÓDIGO DE CONDUTA

Porto, 24 of September, 2026

Aos colaboradores e parceiros institucionais,

A presente versão do Código de Conduta da Fraunhofer Portugal constitui uma atualização da versão anterior de 2018, tendo sido revista no âmbito do reforço do Programa de Cumprimento Normativo, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que aprovou o Regime Geral da Prevenção da Corrupção, doravante RGPC.

Enquanto organização de investigação aplicada, a Fraunhofer Portugal atua num contexto de elevada responsabilidade científica, institucional e social, maioritariamente suportado por financiamento público nacional e internacional. Neste contexto, a integridade, a transparência e a responsabilidade na atuação profissional são condições essenciais para a confiança da sociedade, dos parceiros e das entidades financiadoras. A Fraunhofer Portugal atua tendo em vista o interesse público, o bem comum e o avanço do conhecimento científico.

Para além de um instrumento formal de conformidade legal, o presente Código de Conduta constitui uma referência comum para a promoção de comportamentos éticos e profissionais no exercício das atividades da Fraunhofer Portugal.

A adoção de padrões elevados de integridade profissional, respeito institucional, responsabilidade científica e boa gestão dos recursos constitui o principal instrumento de prevenção e combate à corrupção e infrações conexas. A promoção de uma cultura de ética profissional representa, assim, um elemento central na prevenção de riscos de corrupção e na salvaguarda da integridade institucional.

Este Código integra o Programa de Cumprimento Normativo da Fraunhofer Portugal, em articulação com o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, o Canal de Denúncia e as ações de formação em ética e integridade.

A Responsável pelo Cumprimento Normativo,
Ana Campos

Março 2026

Document Version Control Table

Version	Date	Author	Change Desc.
01	31/07/16	FG CO	N.A.
02	16/07/18	Liliana Flores	Revision 1
03	31/03/26	Ana Campos	Revision 2

Índice

1	Preâmbulo.....	6
2	Respeito e Equidade.....	8
2.1	Relações Laborais.....	8
2.2	Desenvolvimento Profissional.....	9
2.3	Diversidade.....	9
2.4	Liderança e Responsabilidade na gestão organizacional.....	10
2.5	Segurança, Saúde e Bem-estar no Local de trabalho.....	12
3	Relação com Parceiros Institucionais.....	13
3.1	Gestão de Conflitos de Interesse.....	13
3.2	Prevenção da corrupção.....	14
3.3	Concorrência e Contratação Pública.....	16
3.4	Escolha de parceiros institucionais, clientes e fornecedores.....	17
3.5	Donativos e patrocínios.....	17
4	Qualidade, Profissionalismo e Cooperação.....	19
4.1	Integridade e conduta responsável na investigação científica...	19
4.2	Gestão de projetos.....	20
4.3	Segurança da informação, proteção de dados e confidencialidade.....	21
4.4	Comunicação.....	22
4.5	Importações, exportações e transferência de tecnologia.....	22
5	Sustentabilidade e Responsabilidade Social.....	24
5.1	Responsabilidade científica e ética.....	24
5.2	Responsabilidade ambiental.....	25
5.3	Estatuto de utilidade pública.....	25
5.4	Responsabilidade na gestão de recursos financeiros.....	26

6	Cumprimento Normativo.....	27
6.1	Deveres de conduta.....	27
6.2	Incumprimento e Sanções.....	29
6.3	Comunicação de Infrações.....	29
6.3.1	Canal de denúncia.....	30
6.3.2	Responsáveis pelo tratamento das denúncias.....	32
6.3.3	Avaliação das denúncias.....	32
7	Revisão da Publicação.....	34
7.1	Revisão do Código.....	34
7.2	Publicação.....	34
8	Anexos.....	35
8.1	Sanções Disciplinares.....	35
8.2	Crimes de Corrupção e Infrações Conexas.....	36
8.3	Modelo de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses	
	41	

1 Preâmbulo

A atuação da Fraunhofer Portugal baseia-se nos seguintes princípios orientadores: legalidade, integridade, imparcialidade, independência, transparência, responsabilidade científica, boa gestão de recursos públicos, respeito e dignidade no trabalho, em conformidade com os valores institucionais definidos no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

Para efeitos do presente Código, entende-se por corrupção a ação ou omissão de um colaborador que, no exercício das suas funções, pratique um ato com o objetivo de obter uma vantagem indevida para si ou para terceiros.

O presente Código de Conduta aplica-se a todas as pessoas que integram ou contribuam para as atividades da Fraunhofer Portugal. Estabelece os princípios fundamentais e os padrões de comportamento que devem orientar todos os colaboradores na prossecução da missão e dos valores da instituição.

No presente Código, o termo «colaboradores» abrange todas as pessoas que, independentemente da natureza jurídica ou da duração da sua relação com a Fraunhofer Portugal, desenvolvam atividades profissionais ou de investigação em seu nome. Incluem-se, designadamente, os membros dos órgãos sociais — Assembleia Geral, Conselho Fiscal, Conselho Científico e Conselho Executivo —, os diretores dos centros de investigação, trabalhadores, bolseiros de investigação, estagiários, prestadores de serviços, estudantes, bem como quaisquer outras pessoas que desenvolvam atividades na instituição ao abrigo de vínculos contratuais ou não contratuais.

A observância deste Código visa promover um ambiente de trabalho e de investigação assente no respeito, na inclusão e na responsabilidade. Todos os seus destinatários desempenham um papel essencial na salvaguarda da integridade e da reputação da Fraunhofer Portugal, contribuindo para o fortalecimento de uma cultura organizacional de excelência, transparência e respeito mútuo.

O presente Código integra o Programa de Cumprimento Normativo da Fraunhofer Portugal, implementado ao abrigo do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, complementando outros instrumentos institucionais, designadamente o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, o Plano de Formação e o Canal de Denúncias Interno.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo assegura a supervisão e a adequada implementação do presente Código, bem como dos demais instrumentos que integram o Programa de Cumprimento Normativo.

2 Respeito e Equidade

O sucesso da Fraunhofer Portugal depende do conhecimento, competência e entusiasmo dos seus colaboradores na investigação aplicada. A Fraunhofer Portugal oferece a todos os seus colaboradores excelentes condições de trabalho, aliadas a um elevado grau de autonomia.

2.1 Relações Laborais

Temos como objetivo oferecer aos nossos colaboradores condições de trabalho atrativas. Em contrapartida, esperamos empenho e motivação.

Cumprimos as leis e regulamentos nacionais e internacionais do direito do trabalho e respeitamos os princípios do Pacto Global da ONU, bem como as normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Para promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, adotamos formas modernas de organização do trabalho.

Respeitamos o direito dos colaboradores à liberdade de associação, bem como o seu direito de escolher os seus representantes de forma livre e independente. Garantimos que os representantes legalmente eleitos exercem o seu mandato sem qualquer forma de discriminação.

Sempre que solicitamos contributos aos colaboradores, incentivamos a partilha de opiniões francas e construtivas sobre as suas necessidades e expectativas, contribuindo para o desenvolvimento contínuo da organização de forma participativa e transparente.

Conduta esperada

O sucesso da Fraunhofer Portugal depende em grande medida da atuação dos seus colaboradores, tanto no contexto interno como nas relações externas. Nesse sentido, cada colaborador deve orientar a sua atividade pelo sentido de serviço à instituição, aos

parceiros institucionais e à sociedade, em conformidade com os princípios estabelecidos no presente Código.

Promova o diálogo e mantenha as discussões abertas e objetivas. Valorize diferentes perspectivas e contribua para um ambiente de trabalho construtivo, formulando críticas de forma responsável e respeitosa.

Encare os erros e as críticas como oportunidades de aprendizagem e melhoria contínua.

2.2 Desenvolvimento Profissional

Oferecemos aos nossos colaboradores oportunidades de desenvolvimento profissional atrativas, diversas oportunidades de formação e condições de trabalho seguras e estáveis. Criamos um ambiente que permite desenvolver plenamente o seu potencial e promovemos, de forma consistente, o seu crescimento.

As nossas iniciativas são orientadas para as necessidades individuais e das equipas, apoiando a qualificação e o desenvolvimento dos colaboradores ao longo do seu percurso profissional.

Conduta esperada

Contribua com os seus conhecimentos e competências, demonstrando abertura a novos desafios. Assuma a responsabilidade pelo seu desenvolvimento profissional e promova-o ativamente, em articulação com o seu Supervisor.

2.3 Diversidade

Para a Fraunhofer Portugal, a diversidade constitui um eixo estratégico da política de recursos humanos e uma prioridade na gestão de pessoas. Enquanto estratégia organizacional, a promoção da diversidade contribui para gerar vantagens competitivas e reforçar o desempenho em matéria de inovação. Para além da igualdade de género, a

diversidade abrange igualmente dimensões como a idade, a origem, a orientação sexual, a religião e a deficiência, entre outras.

A Fraunhofer Portugal compromete-se a assegurar um tratamento equitativo e digno de todos os colaboradores, reconhecendo e valorizando as suas diferenças individuais e promovendo a sua integração de forma harmoniosa e construtiva no contexto organizacional.

Conduta esperada

Trate todos os colegas e parceiros institucionais com respeito e consideração.

Valorize a diversidade de perspetivas e adote uma atitude construtiva nas suas interações profissionais.

Caso seja vítima ou testemunhe situações de discriminação, contacte o Diretor do Centro ou o seu Supervisor, bem como o Coordenador de Recursos Humanos, de acordo com o previsto na legislação para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

2.4 Liderança e Responsabilidade na gestão organizacional

Os Membros da Direção, os Diretores dos Centros de Investigação e todos os Supervisores assumem uma responsabilidade acrescida na Fraunhofer Portugal. Cabe-lhes contribuir para o sucesso da organização, assegurar a gestão de pessoas e promover condições de trabalho adequadas, bem como um ambiente profissional saudável. Devem ainda atuar como exemplos de conduta no exercício das suas funções.

A Fraunhofer Portugal apoia os seus líderes no desempenho destas responsabilidades, proporcionando oportunidades de desenvolvimento das suas competências de liderança. Os princípios de gestão da Fraunhofer Portugal orientam a visão de liderança da organização.

Conduta esperada

No exercício das suas funções deve atuar como exemplo de conduta, demonstrando, através da sua atuação, o respeito pelos princípios e valores estabelecidos no presente Código. Nas interações institucionais com parceiros e outras entidades externas, represente a Fraunhofer Portugal com integridade, profissionalismo e responsabilidade.

Promova, junto da sua equipa, o cumprimento dos valores e objetivos institucionais. Coopere de forma construtiva com os representantes dos colaboradores, sempre que existam, designadamente estruturas representativas legalmente constituídas, e cumpra as disposições acordadas em conjunto.

Assuma, com responsabilidade, a prossecução da excelência científica e do bom desempenho organizacional, assegurando a aplicação dos princípios de ética, integridade e conduta responsável na investigação constantes do Código Europeu de Conduta para a Integridade na Investigação.

Incentive e apoie o desenvolvimento dos colaboradores da sua equipa, promovendo a formação e a qualificação profissional. Assegure condições de trabalho adequadas e tenha presente os interesses legítimos dos colaboradores, nomeadamente no que respeita à previsibilidade e estabilidade das relações laborais.

Fomente uma cultura organizacional assente na transparência, na confiança, no respeito mútuo e na crítica construtiva. Realize reuniões regulares com a equipa, acompanhando o desenvolvimento profissional dos colaboradores.

Assuma a liderança como uma responsabilidade inerente às suas funções e invista no desenvolvimento contínuo das suas competências, participando regularmente em ações de formação na área da liderança.

2.5 Segurança, Saúde e Bem-estar no Local de trabalho

A proteção da segurança, da saúde e do bem-estar dos colaboradores constitui uma prioridade para a Fraunhofer Portugal. A cultura organizacional, bem como os procedimentos e processos implementados, são concebidos de forma a prevenir riscos para a segurança e saúde no trabalho.

No âmbito da prevenção, são estabelecidos elevados padrões de exigência em matéria de segurança no trabalho, qualidade do ambiente de trabalho e comportamento responsável por parte de todos os colaboradores no exercício das suas funções.

Conduta esperada

Para os Diretores dos Centros de Investigação e Supervisores:

Promova um ambiente de trabalho seguro e saudável, com especial atenção aos fatores suscetíveis de afetar a segurança, a saúde e o bem-estar dos colaboradores. Assegure que os procedimentos, recursos e mecanismos de proteção necessários à segurança e saúde no trabalho estão disponíveis e são utilizados de forma adequada. Tenha em consideração, de forma proativa, quaisquer preocupações ou sinais de risco manifestados pelos colaboradores.

Para os colaboradores:

Cumpra as normas e procedimentos em vigor em matéria de segurança e saúde no trabalho e utilize corretamente as medidas de proteção disponibilizadas. Participe nas ações de formação em segurança e saúde no trabalho e colabore com os colegas na promoção de um ambiente de trabalho seguro.

Em caso de incidentes ou situações de risco:

Comunique de imediato a ocorrência aos responsáveis pela segurança e saúde no trabalho da Fraunhofer Portugal e aos Recursos Humanos. A organização compromete-se a adotar, com rapidez e eficácia, as medidas necessárias para proteger os colaboradores e prevenir a repetição de incidentes ou situações de risco.

3 Relação com Parceiros Institucionais

Adotamos uma conduta respeitadora e íntegra nas relações com os nossos parceiros institucionais e cumprimos rigorosamente as exigências legais em matéria de concorrência. Mantemos a nossa independência e neutralidade face a interesses individuais ou de grupo, em qualquer contexto político, económico ou social.

3.1 Gestão de Conflitos de Interesse

Existe conflito de interesses, atual ou potencial, sempre que um colaborador detenha um interesse pessoal ou privado suscetível de influenciar, ou que possa aparentar influenciar, o exercício imparcial, objetivo e transparente das suas funções profissionais.

Entende-se por interesse pessoal ou privado qualquer vantagem, benefício ou expectativa de benefício para o próprio, para familiares ou afins, para o seu círculo de relações pessoais, para outros colaboradores, para entidades nas quais detenha participação ou outro interesse, ou ainda para instituições com as quais mantenha um qualquer tipo de vínculo.

Os colaboradores devem prevenir e evitar situações desta natureza, designadamente quando participem em processos de decisão nos quais possam estar envolvidos interesses decorrentes de relações familiares, comerciais, de especial proximidade ou inimizade com pessoas ou entidades relacionadas com o processo.

Os processos internos são estruturados de modo a prevenir situações em que os colaboradores, no exercício das suas funções, possam confrontar-se com conflitos entre interesses privados e interesses profissionais. São igualmente disponibilizadas orientações claras sobre situações suscetíveis de gerar conflitos de interesse, permitindo a sua identificação e prevenção atempada.

Esta obrigação aplica-se, designadamente, às relações com entidades com ligações à Fraunhofer Portugal, incluindo start-ups ou empresas nas quais colaboradores, pessoas a si

diretamente relacionadas ou a própria instituição detenham participação, bem como ao tratamento de informação privilegiada.

A Fraunhofer Portugal mantém-se independente face a grupos de interesse e rejeita quaisquer tentativas ilegítimas de influenciar a sua atividade.

Sem prejuízo do disposto no presente Código, aplicam-se igualmente as regras previstas no artigo 13.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado pelo RGPC, designadamente no que respeita à declaração de inexistência de conflitos de interesses (modelo em anexo) e ao dever de comunicação de situações de conflito, em especial em contextos suscetíveis de afetar a imparcialidade das decisões, como sejam, a título de exemplo, a contratação pública ou a gestão de projetos.

Conduta esperada

Separe claramente os interesses profissionais dos interesses pessoais. O exercício de direitos cívicos e a participação política individual devem ser separados da atuação profissional, não podendo comprometer a imparcialidade, independência ou reputação institucional da Fraunhofer Portugal, nos termos da política interna aplicável.

Em caso de conflito de interesses ou de tentativa de influência indevida, informe o Responsável pelo Cumprimento Normativo, sem prejuízo de o comunicar igualmente ao Diretor do Centro de Investigação ou Supervisor, ou aos Recursos Humanos, quando adequado.

Atividades paralelas e, em determinados casos, investimentos privados em start-ups ou empresas que mantenham ou planeiem manter relações institucionais com a Fraunhofer Portugal devem ser previamente comunicados internamente.

3.2 Prevenção da corrupção

Nos termos definidos no presente Código, a Fraunhofer Portugal adota uma política de tolerância zero relativamente a qualquer forma de corrupção.

É proibido aos colaboradores aceitar ou oferecer vantagens indevidas, designadamente presentes, gratificações, ofertas, convites ou outros benefícios destinados a influenciar indevidamente decisões ou a obter benefícios ilegítimos.

Os colaboradores devem abster-se de aceitar de terceiros quaisquer ofertas ou gratificações que excedam a mera cortesia ou ultrapassem um valor meramente simbólico.

Convites enquadráveis em práticas institucionais legítimas podem ser aceites, desde que não comprometam a independência, a imparcialidade ou a integridade do colaborador.

Para reforçar a sensibilização nesta matéria, todos os colaboradores recebem formação adequada em prevenção da corrupção.

Conduta esperada

Avalie de forma crítica presentes, convites ou quaisquer outros benefícios que excedam a mera cortesia ou ultrapassem um valor meramente simbólico.

Assegure que a receção ou oferta de quaisquer benefícios é legal, não viola as normas de conduta aplicáveis e não configura, nem aparenta configurar, um ato de corrupção, recebimento ou oferta indevida de vantagem ou tentativa de influência indevida.

As ofertas ou convites que não se enquadrem nos usos e costumes, suscitem dúvidas quanto à sua finalidade ou tenham valor de referência igual ou superior a 25 euros¹, devem ser comunicados ao Responsável pelo Cumprimento Normativo e registados internamente no formulário de registo de ofertas e hospitalidade a disponibilizar pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo. Sempre que inadequados, devem ser recusados ou devolvidos. Este limite não abrange convites enquadrados em práticas

¹ Valor de referência definido internamente para efeitos de prevenção de risco, não correspondendo a um limite legal absoluto.

institucionais legítimas, como conferências, seminários ou reuniões de trabalho, desde que não comprometam a independência ou imparcialidade do colaborador.

Em caso de dúvida, consulte o Responsável pelo Cumprimento Normativo.

3.3 Concorrência e Contratação Pública

A Fraunhofer Portugal atua com base na qualidade científica e na excelência das suas atividades, pautando a sua conduta pelos princípios da concorrência, integridade e transparência.

Enquanto entidade adjudicante, cumpre rigorosamente as disposições legais aplicáveis em matéria de concorrência e contratação pública, designadamente o Código dos Contratos Públicos, assegurando o cumprimento dos princípios da legalidade, da concorrência, da igualdade, da transparência, da proporcionalidade e da boa gestão financeira.

Atendendo ao facto de beneficiar de financiamento público, a Fraunhofer Portugal assume uma responsabilidade acrescida na utilização rigorosa, eficiente e transparente dos recursos que lhe são confiados, garantindo a sua afetação a fins institucionais e de interesse público.

Conduta esperada

Nos procedimentos de formação de contratos para aquisição de bens, serviços ou empreitadas, observe os princípios da concorrência efetiva, da igualdade de tratamento dos operadores económicos, da não discriminação, da transparência e da economicidade.

Na adjudicação de contratos, assegure a existência de um processo concorrencial adequado e justifique e documente a seleção do fornecedor que apresente a proposta economicamente mais vantajosa.

Respeite estritamente o enquadramento legal aplicável, abstendo-se os colaboradores de qualquer prática suscetível de distorcer a concorrência ou comprometer a imparcialidade

do procedimento.

Os colaboradores que participem em procedimentos de contratação pública, avaliação ou tomada de decisão relevante devem, sempre que legal ou internamente exigido, apresentar declarações de inexistência de conflito de interesses.

3.4 Escolha de parceiros institucionais, clientes e fornecedores

A Fraunhofer Portugal escolhe os seus parceiros institucionais, clientes e fornecedores com base em critérios objetivos, transparentes e livres de interesses pessoais. É dada especial atenção à sua idoneidade, credibilidade e fiabilidade. Espera-se que os parceiros institucionais e fornecedores cumpram os requisitos legais e as normas aplicáveis, promovam junto dos seus colaboradores uma atuação lícita e responsável e que não esperem nem exijam da Fraunhofer Portugal qualquer conduta ilegítima. A prestação de serviços de elevada qualidade pelos fornecedores constitui um requisito essencial.

Conduta esperada

Assegure que os clientes, fornecedores e parceiros institucionais escolhidos conhecem e respeitam os princípios presentes neste Código, e que atuam em conformidade com a legislação em vigor e com as obrigações contratuais assumidas.

Em caso de dúvida quanto à idoneidade ou conformidade de um potencial parceiro, não estabeleça a relação contratual sem consultar previamente o Diretor do Centro de Investigação ou Supervisor.

3.5 Donativos e patrocínios

A atuação da Fraunhofer Portugal rege-se pelos princípios da economicidade, eficiência e integridade na gestão dos recursos financeiros. Neste contexto, a instituição não concede donativos ou patrocínios a terceiros.

Enquanto entidade sem fins lucrativos, a Fraunhofer Portugal pode aceitar donativos, nos termos legalmente aplicáveis, desde que os mesmos não impliquem qualquer tipo de

contrapartida, vantagem indevida ou condicionamento da sua atividade.

Os donativos recebidos são objeto de tratamento transparente, devidamente registados e enquadrados na missão e nos fins estatutários da instituição. A sua aceitação não compromete, em caso algum, a independência, a imparcialidade e a integridade da Fraunhofer Portugal.

A orientação estratégica da atividade de investigação é definida de forma autónoma e independente, não sendo influenciada, direta ou indiretamente, por donativos, financiadores ou quaisquer entidades externas.

4 Qualidade, Profissionalismo e Cooperação

Compreendemos os nossos clientes e conhecemos os desafios que eles enfrentarão no futuro. Juntos, desenvolvemos soluções integradas para o seu sucesso a longo prazo.

4.1 Integridade e conduta responsável na investigação científica

No desenvolvimento das nossas atividades de investigação, cumprimos os princípios éticos e da boa prática de investigação, assegurando a fiabilidade, a honestidade, o rigor e a transparência em todas as fases do processo científico. Assumimos a responsabilidade pela integridade e qualidade do trabalho desenvolvido.

A má conduta científica compromete a credibilidade não apenas do investigador individual, mas também da Fraunhofer Portugal e da comunidade científica no seu conjunto. A salvaguarda da integridade na investigação constitui, por isso, um elemento essencial para manter a confiança da sociedade na ciência.

Conduta esperada

Atue de acordo com os princípios éticos e da boa prática de investigação no exercício das suas atividades profissionais. Assegure o rigor, a exatidão e a reprodutibilidade dos resultados e garanta a adequada documentação, conservação e arquivo dos dados relevantes.

No contexto de publicações científicas, assegure que a autoria e os contributos são atribuídos de forma transparente e refletem o contributo real de cada participante, rejeitando práticas de autoria honorária.

Assuma com responsabilidade a supervisão científica, designadamente de estudantes de doutoramento ou de pós-graduação, promovendo junto dos investigadores em início de carreira uma atuação pautada pela integridade, pelo rigor e pela responsabilidade.

Recorra aos mecanismos previstos no presente Código, designadamente ao canal de

denúncias, para a comunicação e tratamento de situações de má conduta científica, em alinhamento com os princípios de integridade e boa conduta em investigação adotados pela organização e constantes do Código Europeu de Conduta para a Integridade na Investigação.

4.2 Gestão de projetos

A execução de projetos de investigação constitui a atividade central da Fraunhofer Portugal. Neste contexto, uma gestão de projetos profissional assume um papel determinante.

A definição clara de objetivos e responsabilidades, o cumprimento dos compromissos assumidos e a gestão eficiente dos projetos em relação a prazos, custos e processos são fatores essenciais para o sucesso. Estes pressupõem uma documentação adequada e uma comunicação transparente.

Os projetos de investigação financiados por fundos públicos, nacionais ou internacionais, implicam uma responsabilidade acrescida na utilização rigorosa, eficiente e transparente dos recursos, bem como no cumprimento das regras aplicáveis aos respetivos programas de financiamento.

Conduta esperada

Conheça e cumpra os procedimentos e orientações definidos para a gestão de projetos. Sempre que necessário, procure o apoio da equipa de *Research Management*. Assegure que os projetos são conduzidos de acordo com os objetivos e requisitos estabelecidos. Garanta uma documentação adequada, incluindo documentação técnica, científica e financeira.

Assegure igualmente que os serviços prestados estão alinhados com a missão da organização.

4.3 Segurança da informação, proteção de dados e confidencialidade

A informação que tratamos e produzimos exige frequentemente um nível elevado de proteção. Tal aplica-se tanto a dados pessoais como a dados empresariais, métodos de investigação e resultados científicos que nos são confiados.

A Fraunhofer Portugal assegura que essa informação é utilizada apenas em conformidade com a legislação aplicável, com as obrigações contratuais e com as normas internas, garantindo igualmente a sua proteção contra acessos não autorizados por terceiros. Protegemos os segredos organizacionais e comerciais e respeitamos igualmente os segredos comerciais dos nossos clientes.

Conduta esperada

No tratamento de dados e informações, tenha sempre presente a necessidade de proteger o sigilo e a privacidade.

Em função da sua classificação, a criação, armazenamento, conservação e partilha de documentos podem estar sujeitas a medidas de proteção específicas, que devem ser rigorosamente observadas.

Na divulgação de informação interna ou confidencial, observe o princípio da “necessidade de conhecimento” (“need to know”).

Utilize com cuidado e segurança os computadores, smartphones, suportes digitais e documentos em papel que utiliza no exercício das suas funções, tanto no local de trabalho como durante as suas deslocações. Os dados pessoais apenas podem ser utilizados em conformidade com a legislação aplicável e com as normas internas da Fraunhofer Portugal.

Para a troca de documentos, devem ser utilizados os serviços próprios disponibilizados pela Fraunhofer Portugal. A utilização de serviços públicos de armazenamento em nuvem apenas é permitida após verificação da sua admissibilidade e mediante autorização do Diretor do Centro de Investigação ou Supervisor ou Coordenador de IT.

4.4 Comunicação

A Fraunhofer Portugal promove ativamente a comunicação de ciência, reforçando o diálogo entre a investigação, os seus públicos-alvo e a sociedade em geral.

As atividades de comunicação são orientadas pela estratégia institucional, valorizam a marca Fraunhofer e assentam numa atuação coordenada, consistente e rigorosa, contribuindo para a divulgação clara e credível do conhecimento científico e para uma imagem coerente, interna e externamente.

Conduta esperada

Informações adicionais em caso de pedidos de esclarecimento por parte dos meios de comunicação social podem ser obtidas junto dos Diretores dos Centros ou do Departamento de Marketing e Comunicação.

No caso de publicações mediáticas ou de projetos de comunicação, assegure que foram obtidas as autorizações necessárias de todos os parceiros envolvidos.

Tenha presente que declarações efetuadas em contextos internos, sobretudo em grupos alargados, podem tornar-se públicas.

Respeite as orientações e normas da Fraunhofer Portugal, bem como os princípios de identidade visual institucional.

Em todas as suas ações e decisões, tenha presente que, enquanto colaborador da Fraunhofer Portugal, atua como embaixador da marca, influenciando de forma determinante a imagem, perceção e reputação da marca Fraunhofer.

4.5 Importações, exportações e transferência de tecnologia

O regime de controlo de exportações estabelece limitações ao comércio internacional, incluindo o fornecimento e a aquisição transfronteiriça de bens, a prestação de serviços e a partilha de conhecimento, dados e tecnologia com terceiros.

A Fraunhofer Portugal cumpre integralmente as normas aplicáveis à importação e exportação de bens, serviços, tecnologia, dados e informação.

O regime aduaneiro impõe restrições ao comércio com países terceiros, tendo como finalidade a proteção da economia, o controlo das operações de importação e exportação e a aplicação de proibições e limitações legais.

Conduta esperada

Se, no âmbito da sua atividade profissional, enviar, receber ou adquirir bens, tecnologia, dados ou software do estrangeiro, solicite previamente as informações necessárias junto do responsável em matéria aduaneira ou de controlo de exportações.

No contexto de viagens de trabalho, receção de convidados provenientes do estrangeiro ou outras situações que impliquem a partilha de informação, dados, conhecimento ou tecnologia com entidades estrangeiras, assegure o cumprimento da legislação aplicável, bem como das normas internas em matéria de confidencialidade, propriedade intelectual e transferência de tecnologia.

5 Sustentabilidade e Responsabilidade Social

Através da nossa investigação, contribuímos para o desenvolvimento sustentável de um ambiente ecologicamente equilibrado e de um mundo economicamente próspero e socialmente justo. Assumimos de forma clara esta responsabilidade.

5.1 Responsabilidade científica e ética

Estamos conscientes da nossa responsabilidade no exercício da liberdade de investigação e na gestão dos riscos associados à investigação, pelo que promovemos uma condução responsável da atividade científica. Participamos ativamente em debates políticos e sociais relacionados com os domínios científicos em que atuamos ou para os quais podemos contribuir com o nosso conhecimento especializado.

Conduta esperada

No âmbito da sua área de investigação, tenha em consideração as interligações entre os sistemas tecnológicos, sociais, económicos e ecológicos, bem como os seus potenciais impactos futuros. No exercício das suas funções, aborde as questões éticas de forma responsável, avaliando os riscos de eventual utilização indevida dos resultados da investigação, tendo em conta as oportunidades e benefícios potenciais.

No seu contexto de trabalho, contribua para a sensibilização para os riscos de utilização indevida dos resultados da investigação, promovendo uma cultura de diálogo e reflexão ética, nomeadamente através da partilha de princípios e valores entre diferentes áreas profissionais e contextos culturais.

Em áreas de investigação emergentes, em que o enquadramento jurídico ainda não esteja plenamente definido, contribua de forma responsável para a interpretação e evolução das normas e orientações aplicáveis.

5.2 Responsabilidade ambiental

Cumprimos os requisitos aplicáveis em matéria de proteção ambiental e contribuímos para o desenvolvimento sustentável da sociedade, da economia e do ambiente. Fazemo-lo através da implementação responsável de novas tecnologias e da nossa atividade de investigação.

Conduta esperada

No desempenho das suas funções, assegure o cumprimento dos requisitos de proteção ambiental e atue de forma responsável, tendo em conta o impacto das suas ações, incluindo nas gerações futuras.

Contribua para a melhoria contínua do desempenho ambiental da Fraunhofer Portugal, nomeadamente através da identificação e proposta de medidas que promovam a sustentabilidade.

5.3 Estatuto de utilidade pública

Somos uma associação privada sem fins lucrativos de utilidade pública que se dedica à promoção da investigação aplicada e da transferência de conhecimento para a sociedade e para a economia.

A nossa atuação é orientada pelo interesse público e pelo cumprimento da missão institucional, assegurando que os recursos disponíveis são utilizados de forma responsável, transparente e alinhada com os objetivos que justificam o nosso estatuto.

Conduta esperada

No exercício das suas funções, assegure que as atividades desenvolvidas estão alinhadas com a missão e os fins de utilidade pública da Fraunhofer Portugal.

Tenha especial atenção à natureza dos serviços prestados e à forma como são disponibilizados, garantindo a sua conformidade com o enquadramento legal aplicável e com os princípios inerentes ao nosso estatuto.

5.4 Responsabilidade na gestão de recursos financeiros

Enquanto beneficiários de financiamento majoritariamente público, estamos sujeitos a exigências legais rigorosas em matéria de gestão financeira e à proibição de qualquer forma de favorecimento indevido.

Investigadores, gestores de projeto e membros da Direção assumem uma responsabilidade acrescida na utilização dos recursos que lhes são atribuídos, assegurando a sua utilização em conformidade com a lei, de forma eficiente e transparente, e alinhada com os objetivos dos financiamentos obtidos.

Cumprimos os princípios da economicidade, eficiência e transparência na utilização dos recursos, gerindo-os com rigor e responsabilidade.

Conduta esperada

Assegure que os fundos que lhe são disponibilizados são utilizados de forma eficaz em conformidade com o princípio da economicidade.

Conheça e cumpra as condições e regras aplicáveis à utilização desses recursos, nomeadamente as estabelecidas pelas entidades financiadoras e pelas normas internas da Fraunhofer Portugal.

6 Cumprimento Normativo

6.1 Deveres de conduta

Os colaboradores devem atuar em conformidade com o presente Código de Conduta, bem como com a legislação aplicável, os regulamentos internos, as políticas institucionais e os princípios éticos da Fraunhofer Portugal.

Nos termos do RGPC, todos os colaboradores têm igualmente o dever de contribuir para a prevenção, deteção e comunicação de situações suscetíveis de configurar corrupção ou infrações conexas, bem como para o cumprimento dos mecanismos internos de controlo e integridade implementados pela organização.

Neste âmbito, a Fraunhofer Portugal dispõe de um Programa de Cumprimento Normativo que integra os seguintes instrumentos:

- o presente Código de Conduta;
- o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR);
- o canal interno de denúncia;
- o plano de formação e sensibilização em matéria de ética e integridade.

A Fraunhofer Portugal designa igualmente um Responsável pelo Cumprimento Normativo, responsável por acompanhar a implementação e monitorização destas medidas, promover a cultura de integridade organizacional e apoiar a prevenção e deteção de riscos de corrupção e infrações conexas.

Todos os colaboradores devem cooperar, no âmbito das suas funções, e contribuir para a correta aplicação dos instrumentos de cumprimento normativo adotados pela organização.

Em particular, os colaboradores devem:

- a) Tratar o empregador, superiores hierárquicos, colegas e demais pessoas com quem se relacionem no exercício das suas funções com respeito, lealdade, integridade e urbanidade.
- b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade.
- c) Exercer as suas funções com zelo, diligência, competência e profissionalismo.
- d) Participar nas ações de formação promovidas pela Fraunhofer Portugal, incluindo formação em matérias de ética, integridade, prevenção da corrupção e cumprimento normativo.
- e) Cumprir as instruções da Fraunhofer Portugal relativas à execução do trabalho, à disciplina e à segurança e saúde no trabalho, desde que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias.
- f) Atuar com lealdade para com a Fraunhofer Portugal, abstendo-se de exercer atividades concorrentes, por conta própria ou de terceiros, bem como de divulgar informações confidenciais relativas à organização ou à sua atividade.
- g) Assegurar a boa utilização e conservação dos equipamentos e bens que lhes sejam atribuídos para o exercício das suas funções.
- h) Colaborar em iniciativas destinadas a melhorar a eficiência, a qualidade e o desempenho das atividades da Fraunhofer Portugal.
- i) Cooperar na promoção da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente com os responsáveis por esta área;
- j) Cumprir as regras aplicáveis em matéria de segurança e saúde no trabalho.

A Fraunhofer Portugal promove uma cultura organizacional baseada na comunicação aberta, no respeito mútuo e na melhoria contínua. Em caso de dúvida ou necessidade de esclarecimento, os colaboradores podem procurar esclarecimento junto do Responsável pelo Cumprimento Normativo, o Responsável pelo Departamento Jurídico (*Legal*) ou dos respetivos superiores hierárquicos.

6.2 Incumprimento e Sanções

A violação dos deveres e regras de conduta previstos no presente Código constitui incumprimento das obrigações a que todos os colaboradores da Fraunhofer Portugal estão vinculados no exercício das suas funções.

O incumprimento dessas obrigações pode dar origem a responsabilidade disciplinar, nos termos da legislação laboral aplicável, bem como, quando aplicável, a responsabilidade civil ou criminal, sempre que os factos possam configurar ilícitos em matérias relacionadas com corrupção e infrações conexas.

A Fraunhofer Portugal adota uma política de tolerância zero relativamente a violações deliberadas das normas vigentes e do presente Código, podendo tais condutas ser sancionadas nos termos da lei.

Quando aplicável, o incumprimento poderá ainda determinar a cessação ou revisão de relações contratuais ou institucionais.

As sanções disciplinares e criminais aplicáveis encontram-se identificadas no ponto 8 do presente Código.

6.3 Comunicação de Infrações

Caso um colaborador identifique indícios de uma possível infração no contexto da sua atividade profissional, deve, sempre que adequado, procurar resolver a situação de forma direta, designadamente através do diálogo com a pessoa envolvida.

Quando tal não seja possível ou apropriado, ou quando exista conhecimento ou suspeita fundada de uma infração, a situação deve ser comunicada através do canal interno de denúncia da Fraunhofer Portugal, nos termos do presente Código.

A Fraunhofer Portugal promove uma cultura organizacional assente na comunicação aberta, no respeito mútuo e na prevenção de irregularidades, sem prejuízo da utilização do canal de denúncia, nos termos aplicáveis.

6.3.1 Canal de denúncia

O presente ponto estabelece as regras aplicáveis à comunicação, tratamento e acompanhamento de denúncias, nos termos da Lei n.º 93/2021.

A Fraunhofer Portugal disponibiliza um canal interno de denúncia destinado à comunicação de infrações ou suspeitas fundadas de infração.

Sempre que um colaborador tenha conhecimento ou suspeita fundada de violação do presente Código de Conduta, do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas ou de infrações ao direito da União Europeia ou ao direito português, deverá comunicar a situação através do **canal de denúncia interno da Fraunhofer Portugal – plataforma “Speak Up”**, disponível na Intranet e no website em:

<https://speakup.fraunhofer.pt>

O canal de denúncias recebe informação sobre infrações (atos e omissões) - práticas menos corretas consideradas não éticas ou corrupção - no âmbito de:

- contratação pública;
 - serviços, produtos e mercados financeiros;
 - prevenção do branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo;
 - saúde pública;
 - proteção de dados pessoais e privacidade;
 - segurança das redes e sistemas de informação;
 - atos lesivos dos interesses financeiros da União Europeia;
 - infrações às regras de concorrência e auxílios de Estado;
 - criminalidade violenta, especialmente quando grave ou altamente organizada;
 - conflitos de interesse;
-
- normas de conduta;
 - conduta responsável na prática científica.

As denúncias podem ser apresentadas com identificação do denunciante ou de forma anónima.

Podem ser comunicadas infrações já ocorridas, em curso, cuja ocorrência seja razoavelmente previsível ou que estejam a ser ocultadas.

O canal pode receber denúncias de trabalhadores, prestadores de serviços, fornecedores, colaboradores, comerciais, voluntários, estagiários, bolsheiros de investigação, estudantes, ou seja, todos os que no âmbito da sua atividade profissional se relacionam com a Fraunhofer Portugal.

O canal de denúncias não é o local adequado para resolver questões relacionadas com Recursos Humanos e vínculos laborais. O canal de denúncias não é um canal de queixas e reivindicações individuais. Estes casos devem ser tratados no Departamento de Recursos Humanos ou com os Supervisores.

O canal interno de denúncia assegura:

- a) a submissão e o acompanhamento das denúncias de forma segura e rastreável;
- b) a confidencialidade da identidade do denunciante ou, quando aplicável, o anonimato da denúncia;
- c) a confidencialidade da identidade das pessoas mencionadas na denúncia;
- d) a integridade, conservação e proteção da informação comunicada ao longo de todo o procedimento.

Os denunciantes têm o direito de permanecer anónimos, sendo a sua identidade, quando revelada, protegida em conformidade com a legislação aplicável em matéria de proteção de dados pessoais e de proteção de denunciantes.

A proteção do denunciante aplica-se sempre que a denúncia seja efetuada de boa-fé e exista fundamento razoável para acreditar que as informações comunicadas são verdadeiras no momento da denúncia.

Todas as denúncias serão analisadas com rigor e tratadas de acordo com os requisitos legais, regulamentares e procedimentais aplicáveis.

Os denunciantes estão protegidos contra qualquer forma de retaliação.

6.3.2 Responsáveis pelo tratamento das denúncias

Na Fraunhofer Portugal foi designada uma equipa responsável pela receção, acompanhamento e tratamento das denúncias, bem como pela comunicação com o denunciante:

- Coordenador de Recursos Humanos
- Um membro do Conselho Científico – FhP-AICOS
- Um membro do Conselho Científico – FhP-AWAM

6.3.3 Avaliação das denúncias

Os responsáveis pelo tratamento das denúncias confirmarão a receção da denúncia no prazo máximo de **sete dias**.

No prazo máximo de **três meses**, o denunciante será informado das medidas adotadas ou previstas para dar seguimento à denúncia.

As denúncias são objeto de análise imparcial e confidencial, sendo assegurada a proteção da identidade do denunciante e das pessoas visadas, nos termos da legislação aplicável. Sempre que necessário, a denúncia poderá ser encaminhada para outros intervenientes internos ou externos, estritamente na medida do necessário à sua averiguação e tratamento, sendo garantida, sempre que possível, a anonimização da informação. Os intervenientes no processo devem assegurar a ausência de conflitos de interesse e o cumprimento do dever de confidencialidade.

Após análise, a denúncia poderá conduzir a:

- a) **Arquivamento**, quando a denúncia seja manifestamente infundada ou implausível;
- b) **Abertura de procedimentos internos**, quando estejam em causa irregularidades disciplinares, administrativas ou outras infrações internas;
- c) **Comunicação às autoridades competentes**, designadamente ao Ministério Público, quando existam indícios de prática de crime.

- d) As medidas a adotar serão proporcionais à natureza e gravidade dos factos apurados, sem prejuízo do respeito pelos direitos, garantias e deveres legalmente aplicáveis às pessoas envolvidas, designadamente a presunção de inocência e o direito de defesa.

7 Revisão da Publicação

7.1 Revisão do Código

O presente Código de Conduta deve ser revisto pelo menos de três em três anos, ou sempre que ocorram alterações relevantes na estrutura organizacional ou nas atividades da Fraunhofer Portugal que o justifiquem.

7.2 Publicação

Após a sua aprovação, a versão mais atual do Código de Conduta será disponibilizada na Intranet e no sítio institucional da Fraunhofer Portugal, assegurando o seu conhecimento e acessibilidade por todos os colaboradores e demais partes interessadas.

8 Anexos

A listas seguinte tem carácter meramente informativo e não dispensa a consulta da legislação aplicável.

8.1 Sanções Disciplinares

Nos termos do artigo 328.º do Código do Trabalho, podem ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

Sanção	Descrição	Limites legais
Repreensão Verbal	Advertência dirigida ao trabalhador por infração de menor gravidade.	Sem limites
Repreensão registada	Advertência formal reduzida a escrito e registada no processo individual do trabalhador.	Sem limites
Sanção Pecuniária	Penalidade financeira aplicada ao trabalhador por infração disciplinar.	Não pode exceder um terço da retribuição diária por cada infração e tem como limite máximo o valor correspondente a 30 dias de retribuição base por ano civil.
Perda de dia de férias	Dedução de dias de férias em relação ao período anual de férias	A perda de dia de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis
Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade	Afastamento temporário do exercício de funções, com suspensão da remuneração e da contagem de antiguidade.	Até ao máximo de 30 dias por cada infração e 90 dias por ano civil.
Despedimento sem indemnização ou compensação	Cessação do contrato de trabalho com fundamento em infração grave que constitua justa causa.	Não confere direito a indemnização ou compensação.

8.2 Crimes de Corrupção e Infrações Conexas

Nos termos do Código Penal Português, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, designadamente os artigos:

Crime**Descrição e penas aplicáveis****Corrupção Passiva
(art.º 373)**

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.

**Corrupção Ativa
(art.º 374)**

1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

2 - Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

3 - A tentativa é punível.

**Recebimento ou oferta
indevidos de vantagem
(art.º 372)**

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.

**Peculato
(art.º 375)**

1 - O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2 - Se os valores ou 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.

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.

**Peculato de Uso
(art.º 376)**

1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Participação Económica em negócio

(art.º 377)

1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.

2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.

Concussão
(art.º 379)

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.

Abuso de Poder

(art.º 382)

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.

Tráfico de influência
(art.º 335)

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.

**Branqueamento
(art.º 368-A)**

1- ..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;

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.

Nos termos do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, na sua redação atual, designadamente os artigos:

Crime

Descrição e penas aplicáveis

**Fraude na obtenção de
subsídio ou subvenção
(art.º 3**

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 colectiva 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.

Fraude na obtenção de crédito

(art.º 38)

- 1 - 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 acreditar-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;
- será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias.
- 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.
- 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.
- 4 - O agente será isento de pena:
- a) Se espontaneamente impedir que o credor entregue a prestação pretendida;
 - 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.
- 5 - A sentença será publicada.

Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado

(art.º 37)

- 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.
- 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 colectiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução.
- 5 - A sentença será publicada.

Utilização indevida de receitas da União Europeia
(art.º 37-A)

- 1 - Quem utilizar um benefício obtido legalmente, que resulte de receitas da União Europeia distintas das que sejam provenientes dos recursos próprios do imposto sobre o valor acrescentado, para fim diferente daquele a que se destina e que envolva prejuízo ou vantagem em montante superior a 100 000 (euro), é punido com pena de prisão até 5 anos.
- 2 - Quando os factos previstos no número anterior envolvam prejuízo ou vantagem em montante igual ou superior a 10 000 (euro) e inferior ou igual a 100 000 (euro), o agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou pena de multa até 240 dias.
- 3 - Nas mesmas penas incorre quem praticar as condutas previstas nos números anteriores por omissão contrária aos deveres do cargo.
-

Nos termos da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, na sua redação atual, designadamente os artigos:

Crime

Corrupção activa com prejuízo do comércio internacional (art.º 7)	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.
Corrupção passiva no sector privado (art.º 8)	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.

8.3 Modelo de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses

Nome:

Cargo/Função:

Departamento/Projeto:

Declaro que li o Código de Conduta e que, à presente data, não tenho qualquer tipo de conflito de interesses para o exercício das funções na Associação Fraunhofer Portugal.

Declaro sob compromisso de honra a veracidade das informações supra fornecidas. Declaro ainda, que me comprometo a proceder à respectiva atualização sempre que exista uma alteração que assim o obrigue.

Assinatura:

Data,

___/___/___

