

Programa de Cumprimento Normativo

**(conforme previsto no Artigo 5.º do Regime Geral da Prevenção da
Corrupção - RGPC, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de
dezembro)**

Índice

1. Enquadramento Legal.....	2
2. Caracterização do Itecons.....	3
3. Programa de Cumprimento Normativo do Itecons	5
3.1. Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.....	6
3.1.1. Metodologia para Avaliação de Riscos	6
3.1.2. Acompanhamento, Avaliação, Monitorização, Atualização e Comunicação do PPR.....	8
3.1.2.1. Acompanhamento do PPR	8
3.1.2.2. Avaliação, Monitorização, Atualização e Comunicação do PPR	8
3.2. Código de Conduta.....	10
3.3. Canal de Denúncia	23
3.4. Programa de Sensibilização	25
Anexo I – Matriz de Riscos.....	26

1. Enquadramento Legal

No âmbito da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020/2024, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril de 2021, foi estabelecido um conjunto de medidas, de entre as quais, a definição de um Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC).

O RGPC impõe a adoção de um programa de cumprimento normativo, por entidades públicas e privadas com 50 ou mais trabalhadores, o qual deve incluir:

- um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (PPR);
- um código de conduta;
- um programa de formação interna;
- um canal de denúncias;
- a designação de um responsável pelo cumprimento normativo.

Com vista à adaptação das entidades abrangidas por este regime, estabelece-se a sua entrada em vigor e produção de efeitos de forma faseada:

- o RGPC entrou em vigor no dia 7 de junho de 2022;
- regime sancionatório produz efeitos a partir de 7 de junho de 2023, exceto no caso de empresas com 50 a 249 trabalhadores, em que produzirá efeitos a partir de 7 de junho de 2024.

O Código Penal português prevê o crime de corrupção no quadro do exercício de funções públicas (artigos 372.º a 374.º-A), embora a corrupção possa existir nos mais diversos setores de atividade.

Genericamente, fala-se em corrupção quando uma pessoa, que ocupa uma posição dominante, aceita receber uma vantagem indevida em troca da prestação de um serviço.

O crime de corrupção implica a conjugação dos seguintes quatro elementos:

- uma ação ou omissão;
- a prática de um ato lícito ou ilícito;
- a contrapartida de uma vantagem indevida;
- para o próprio ou para terceiro.

A corrupção pode ser ativa ou passiva dependendo se a ação ou omissão for praticada pela pessoa que corrompe ou pela pessoa que se deixa corromper.

Pratica um crime de corrupção ativa a pessoa que, diretamente ou através de outra pessoa, para seu benefício ou para benefício de outra pessoa, faz uma oferta, promessa ou propõe um benefício de qualquer natureza, em troca de um favor.

Pratica o crime de corrupção passiva, a pessoa que aceita receber dinheiro ou outro benefício de qualquer natureza, para cumprir ou omitir certos atos.

2. Caracterização do Itecons

O Itecons - Instituto de Investigação e Desenvolvimento Tecnológico para a Construção, Energia, Ambiente e Sustentabilidade, é uma associação, de direito privado, sem fins lucrativos classificada como instituição de utilidade pública, que funciona como interface dinâmica do conhecimento entre a comunidade científica e a indústria, prestando serviços de investigação aplicada, ensaios, consultoria e formação nos domínios da construção, energia, ambiente e sustentabilidade.

De seguida, apresenta-se a Missão, Visão e Valores do Itecons.

Missão

Estabelecer uma colaboração estreita e ágil entre a Universidade de Coimbra e a Sociedade, as empresas e outras instituições dos setores da Construção, da Energia e do Ambiente.

Visão

O Itecons ambiciona:

- Reforçar a sua posição como laboratório de ensaios de referência nas áreas da Acústica e Vibrações, Adesivos e vedantes, Agregados e inertes, Águas, Alvenaria, Asfalto, betume, alcatrão, piche e materiais betuminosos, Betões, cimentos e argamassas, Características metrológicas e funcionais, Combustíveis, óleos e lubrificantes, Construção, Dispositivos de queima, Efluentes líquidos, Ensaio Elétricos, Fertilizantes e fitofármacos, Materiais de engenharia, maquinaria, estruturas e produtos, Metais e ligas metálicas, Plásticos, borrachas e derivados, Resistência e reação ao fogo, Revestimentos, Rochas e pedras naturais (e outros materiais geológicos), Solos, Tintas, vernizes e pigmentos, Vidros e cerâmica, apoiando tecnologicamente empresas ligadas aos sectores da Construção, da Energia, do Ambiente e da Sustentabilidade, particulares e entidades públicas, através da realização de ensaios, estudos e consultoria especializada;
- Promover o desenvolvimento de novas competências de apoio à inovação empresarial alinhadas com a Construção sustentável, a Eficiência produtiva, a Prevenção, Avaliação e mitigação de riscos e a Digitalização da economia;
- Reforçar a sua posição como instituição de I&DT de referência, a nível internacional, no domínio das Ciências da Construção, Energia, Ambiente e Sustentabilidade;
- Ser uma entidade de referência da formação profissional, contribuindo para o desenvolvimento e atualização de técnicos ligados aos sectores da Construção, da Energia, do Ambiente e da Sustentabilidade, de instituições públicas e privadas;
- Ser uma entidade de referência na organização de eventos técnicos e científicos a nível internacional;
- Ser uma entidade de referência na avaliação técnica de produtos de construção, a nível europeu, contribuindo ativamente para a aposição de marcação CE nos produtos de construção de acordo com a legislação em vigor.

Valores

São valores do Itecons:

- Integridade e ética;
- Independência e idoneidade;
- Competência técnica e científica;
- Preservação do planeta;
- Responsabilidade social;
- Apoio à comunidade;
- Trabalho em equipa.

3. Programa de Cumprimento Normativo do Itecons

De acordo com o previsto n.º 1 do Artigo 5.º do RGPC, o Itecons adotou um Programa de Cumprimento Normativo (PCN) que integra os seguintes instrumentos:

- Planos de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas;
- Código de conduta;
- Programa de sensibilização interna;
- Canal de denúncia;
- Designação de um responsável pelo cumprimento normativo (RCN), cuja função é garantir e controlar a aplicação do programa de cumprimento normativo.

O Itecons determina ainda a implementação de sistemas de controlo interno e procedimentos de avaliação prévia que assegurem a efetividade dos instrumentos do programa de cumprimento normativo.

De acordo com o n.º 2 e 3 do Artigo 5.º do RGPC, no Itecons é designado, como responsável pelo cumprimento normativo (RCN), o Presidente da Direção, a quem compete garantir e controlar a aplicação do PCN, a quem é assegurado que dispõe da informação interna e dos meios humanos e técnicos necessários ao bom desempenho da função. Os Colaboradores do Itecons são sensibilizados internamente sobre o tema, para que todos conheçam e tenham perceção da existência dos riscos e do nível e responsabilidade associada e contribuam para a melhoria contínua da gestão de riscos.

3.1. Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR) constitui uma importante ferramenta e instrumento de controlo e gestão do risco interno, ou seja, de controlo e gestão da possibilidade de ocorrência de algum evento com impacto nos objetivos da empresa. Entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal.

O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, definido com base nos n.ºs 1 e 2 do Artigo 6.º do RGPC, abrange toda a organização e atividade do Itecons. O presente Plano, conjugado com outros elementos, nomeadamente, a existência de código de conduta, diminui a ocorrência dos riscos no âmbito da corrupção ou de infrações conexas em particular.

O presente PPR, com a identificação dos riscos e as medidas preventivas, constitui um instrumento para a prevenção e gestão do risco e serve de base ao planeamento estratégico no âmbito do processo de tomada de decisão e para o planeamento e execução das atividades.

De entre os fatores de risco, importa referir que são vários os fatores que levam a que o desenvolvimento de uma determinada atividade comporte um maior ou menor risco, a saber: a integridade, a motivação e responsabilidade pessoal, a gestão e supervisão e a qualidade do sistema de controlo interno.

Devem assim os trabalhadores comunicar à respetiva Direção os riscos ou ineficiências identificadas relativamente às medidas de controlo adotadas.

No Itecons identificaram-se atividades e áreas com probabilidade de risco nas diversas Unidades/Secções e foi elaborada uma matriz de risco, que serviu para a avaliação dos riscos associados a cada uma das áreas de atividade.

3.1.1. Metodologia para Avaliação de Riscos

De uma forma geral, a avaliação de riscos é efetuada nos processos do Itecons, de forma a detetar os possíveis componentes capazes de causar as ameaças. Trata-se de um processo que integra a valorização do risco, através da gravidade e da probabilidade da sua ocorrência, permitindo a tomada de decisões, no sentido de hierarquizar as ações de prevenção e correção.

Atribuindo uma escala às diferentes probabilidades de ocorrência de riscos e gravidade é possível obter a magnitude do risco.

A escala de probabilidade e a escala de gravidade adotadas para a monitorização da gestão do risco estão presentes nas Tabela 1 e Tabela 2, respetivamente. A escala adotada vai de 1 a 3, que significa: 1 - Baixa, 2 - Média e 3 – Alta.

Tabela 1 – Escala de probabilidade

Escala de probabilidade (P)		
Alta	3	Ocorrência francamente provável e difícil de evitar mesmo com decisões e ações adicionais.
Média	2	Ocorrência moderada. Pode ocorrer algumas vezes, mas pode ser evitada mediante procedimentos adicionais.
Baixa	1	Ocorrência improvável. Poderá ocorrer em circunstâncias excepcionais, mas pode ser evitada devido aos procedimentos implementados.

Tabela 2 – Escala de gravidade

Escala de gravidade (G)		
Alta	3	Violação grave das regras de conduta, suscetíveis de sanção e prejuízo financeiro e de imagem para o Itecons e prejuízo financeiro para o Estado e danos irreparáveis.
Média	2	Perturbação do funcionamento interno do Itecons, com prejuízos financeiros ou reputacionais e danos passíveis de recuperação
Baixa	1	Apenas impactos internos, sem impacto financeiro para o Itecons ou Estado e danos reversíveis com medidas internas.

A magnitude do risco constitui um referencial para a valorização do risco, devendo ser considerados como ponto de partida para configurar a decisão se o risco é ou não aceitável bem como a ação de controlo ou de monitorização.

A magnitude do risco é obtida pela expressão $R = G \times P$, e o resultado é expresso de acordo com a Tabela 3.

Tabela 3 – Magnitude do risco

			Gravidade		
			1	2	3
			Baixa	Média	Alta
Probabilidade	3	Alta	3	6	9
	2	Média	2	4	6
	1	Baixa	1	2	3

Esta estimativa da magnitude do risco permite priorizar as medidas corretivas a implementar, que devem ser expressas de acordo com a Tabela 4.

Tabela 4 – Prioridade das medidas a implementar

Valor	Ação	Intervenção
1 a 2	Baixo	Monitorização. Manter medidas
3 a 4	Moderado	Planear e realizar a médio/longo prazo novas medidas.
6 a 9	Intolerável	Ação imediata. Novas medidas necessárias.

No processo global da estimativa da valorização do risco ocorre a decisão sobre se o risco é, ou não, aceitável. Também a aceitabilidade do risco envolve uma dimensão considerável de subjetividade, diretamente relacionada com a incerteza, o conhecimento e os valores sociais inerentes ao risco e a perceção por parte das pessoas expostas.

Após a avaliação do risco (R), aplicando a tabela 3, foi elaborada uma matriz onde se classificam os riscos associados às atividades do Itecons e definidas medidas de prevenção e de controlo interno dos riscos. A Matriz encontra-se no Anexo I deste documento.

3.1.2. Acompanhamento, Avaliação, Monitorização, Atualização e Comunicação do PPR

3.1.2.1. Acompanhamento do PPR

De acordo com o descrito nas alíneas a) e b) do n.º 4 do artigo 6.º do RGPC, o Itecons procede ao controlo periódico para verificação do cumprimento das medidas de prevenção propostas e dos efeitos práticos da sua execução. O controlo é efetuado através do relatório intercalar e do relatório anual nos seguintes termos:

- Elaboração, no mês de outubro, de relatório de avaliação intercalar nas situações identificadas de risco elevado ou máximo.
- Elaboração, no mês de abril do ano seguinte a que respeita a execução, de relatório de avaliação anual, contendo nomeadamente a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua implementação.

3.1.2.2. Avaliação, Monitorização, Atualização e Comunicação do PPR

A avaliação, a monitorização e a atualização do PPR é assegurada pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo.

O PPR deve ser revisto a cada 3 anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica do Itecons que o justifique.

Este Programa deve ser publicitado no servidor do Itecons de modo a que fique disponível para consulta de todos os colaboradores e também no *website* do Itecons, no prazo de 10 dias após a sua implementação e respetivas revisões.

3.2. Código de Conduta

O Código de Conduta do Itecons, é uma ferramenta na qual são descritos os princípios e valores que orientam o comportamento e a atividade das pessoas que o integram. Para além disso, este instrumento pode orientar as relações que se estabelecem com as partes interessadas.

Os valores e princípios do Itecons encontram-se subjacentes à atividade que desenvolve, enquanto prestador de serviços, a qual assenta a sua atividade com respeito pelos princípios éticos e de responsabilidade social e ambiental, privilegiando os compromissos assumidos com terceiras pessoas.

Assim, o Itecons pretende que este Código seja referência para toda a atividade que desenvolve, dando continuidade a valores essenciais da cultura empresarial como: Compromisso social, Ética, Qualidade, Rigor e transparência.

O Código de Conduta estabelece os princípios e as orientações em termos de ética profissional para colaboradores e Direção, na sua relação entre si e na relação com terceiras pessoas, delineando a sua atuação e respetiva conduta no desenvolvimento das atividades do Itecons, sem prejuízo da aplicação de outras normas legais em vigor.

Deste modo, este Código de Conduta visa a prossecução dos seguintes objetivos:

- Dar cumprimento ao estipulado no artigo 7.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.
- Dar a conhecer que o Itecons desenvolve a sua atividade de forma ética, social e ambientalmente responsável, assente em valores que garantem uma cultura organizacional forte e coerente com práticas e princípios de natureza ética já edificados.

CODIGO DE CONDUTA

Âmbito de aplicação, objeto e princípios gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Conduta é uma ferramenta de autorregulação e constitui um compromisso de orientação assumido pela Direção e todos os colaboradores do Itecons no exercício das suas funções.

Artigo 2.º

Âmbito

Este Código aplica-se à Direção e a todos os colaboradores do Itecons independentemente do vínculo contratual ou posição hierárquica que ocupem.

O disposto no presente Código não prejudica a aplicação de outros regimes jurídicos especiais de atividade ou conduta a que o Itecons e os seus colaboradores estejam sujeitos, designadamente a aplicação de regimes legais de boas práticas.

Artigo 3.º

Princípios gerais

No exercício das suas funções, os colaboradores do Itecons observam os seguintes princípios gerais de conduta:

- a) da legalidade: atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito;
- b) da justiça e imparcialidade: no exercício da sua atividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos os colegas, fornecedores e clientes e demais parceiros;
- c) da igualdade: não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social;
- d) da colaboração e boa-fé: no exercício da sua atividade, devem atuar segundo o princípio da boa fé;
- e) da informação e qualidade: devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida;
- f) da lealdade: no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante;
- g) da integridade: regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de caráter;
- h) da competência e responsabilidade: agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.

Todos os colaboradores do Itecons prestam atividade com lealdade, não podendo usufruir de quaisquer vantagens financeiras ou patrimoniais, diretas ou indiretas, para si ou para terceiras pessoas, ou de qualquer outra gratificação indevida em virtude do cargo que ocupam ou da atividade que exercem.

Artigo 4.º **Deveres**

No exercício das suas funções, os colaboradores do Itecons devem:

- a) abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;
- b) rejeitar ofertas ou qualquer vantagem, como contrapartida do exercício de uma ação, omissão, voto ou gozo de influência sobre a tomada de qualquer decisão;

Artigo 5.º **Responsabilidade**

O incumprimento do disposto no presente Código de Conduta é da responsabilidade do infrator, designadamente criminal, disciplinar ou financeira nos termos da lei em vigor.

Artigo 6.º **Conflitos de interesses**

Considera-se que existe conflito de interesses quando a Direção e os colaboradores do Itecons se encontrem numa situação em virtude da qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão.

Artigo 7.º **Suprimento de conflito de interesses**

Qualquer membro da Direção, bem como qualquer colaborador do Itecons que se encontre perante um conflito de interesses deve comunicar a situação à Direção logo que detete o potencial de conflito.

Qualquer membro da Direção Diretor ou colaborador do Itecons que se encontre perante um conflito de interesses, atual ou potencial, deve tomar imediatamente as medidas necessárias para evitar, sanar ou cessar o conflito em causa, em conformidade com as disposições do presente Código.

Artigo 8.º **Ofertas**

A Direção e os colaboradores do Itecons abstêm-se de aceitar ofertas, a qualquer título, de pessoas singulares e coletivas públicas, privadas, nacionais ou estrangeiras, de materiais, consumíveis ou

duradouros, ou de serviços que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

Artigo 9.º

Relações de trabalho

O Itecons deve proporcionar um bom ambiente organizacional, promovendo o trabalho em equipa e a partilha de conhecimentos, valorizando ainda o contributo individual.

As relações de trabalho devem basear-se, entre outras, na integridade, na lealdade, no respeito mútuo e na partilha de informação, conhecimento e cooperação por forma a promover um clima saudável e de confiança.

Devem ser evitados os conflitos, cabendo aos colaboradores evitar situações geradoras de mal-estar. A relação entre a Direção e os colaboradores deve ser pautada bilateralmente por regras de natureza ética centradas na pessoa humana, que se traduzem no desempenho das atividades profissionais com integridade, lealdade, justiça e cooperação, adotando sempre um tratamento digno e respeitoso.

Artigo 10.º

Formação

O Itecons deve zelar pela qualificação dos recursos humanos através da realização de ações de formação interna e/ou externa, promovendo a adequada resposta às suas necessidades e expectativas, com o propósito de elevados níveis de competência, excelência e rigor.

O Itecons deve incentivar a procura ativa de formação por parte dos colaboradores de forma a facilitar e criar condições para a sua qualificação profissional.

O Itecons deve assegurar formação interna à Direção e colaboradores, com vista a que estes conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementados.

Artigo 11.º

Responsabilidade Ambiental

O Itecons assume como objetivo fundamental a promoção, controlo e adequação das respetivas atividades às melhores práticas ambientais, com respeito pela legislação vigente.

O Itecons considera o desenvolvimento sustentável um objetivo estratégico para alcançar o crescimento económico e contribuir para uma sociedade mais evoluída, preservando o meio ambiente e os recursos não regeneráveis para as próximas gerações. Neste âmbito adota e estimula o uso responsável dos recursos naturais e a preservação do meio ambiente, incutindo nos trabalhadores e colaboradores uma Consciência Ambiental no sentido de promover uma gestão ecoeficiente que minimize os impactos ambientais

Artigo 12.º

Responsabilidade Social

O Itecons compromete-se a respeitar o princípio da igualdade de oportunidades e a não admitir qualquer forma de discriminação individual, que seja incompatível com a dignidade da pessoa humana, quer seja de género, origem, etnia, orientação sexual e confissão política e/ou religiosa.

O Itecons adota um plano de igualdade, com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, de eliminar as discriminações e de permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

O Itecons cumpre as normas de higiene e segurança no local de trabalho e proporciona a prevenção de riscos de acidentes e doenças profissionais dos colaboradores.

Artigo 13.º

Salvaguarda e Utilização de Recursos do Itecons

A Direção e os colaboradores do Itecons devem zelar pela manutenção e proteção dos bens que integram o património físico, financeiro e intelectual do Itecons, não o utilizando de forma abusiva ou imprópria nem permitindo esse tipo de utilização por terceiros pessoas.

Artigo 14.º

Relações com a Administração Pública

O Itecons deve pautar o seu relacionamento com os órgãos e serviços da Administração Pública de acordo com o princípio da colaboração e auxílio mútuo, garantindo uma prestação de serviços que tenha em conta o desígnio de tornar a Administração Pública mais eficaz, eficiente e mais próxima dos cidadãos e de agentes económicos.

Artigo 15.º

Relações com clientes e entidades fornecedoras

O Itecons aplica as suas medidas e práticas de conduta ética no relacionamento com os clientes e as entidades fornecedoras.

Os colaboradores do Itecons devem usar de cortesia e correção no seu relacionamento com os clientes, assegurando-lhes o apoio, informação ou esclarecimento, sempre que seja solicitado, sobre qualquer assunto que ao cliente diga respeito ou sobre o qual este tenha interesse direto, pessoal e legítimo.

Com o objetivo de assegurar que os fornecedores contratados pelo Itecons respeitam o presente Código e a legislação existente em matéria de prevenção de corrupção e infrações conexas, o Itecons definiu um conjunto de princípios e regras que, sem prejuízo da aplicação das normas legais ou de quaisquer outras normas internas aplicáveis, devem ser observados nos processos de contratação.

Assim, para efeitos do disposto no parágrafo anterior, devem ser observados, nomeadamente, os seguintes princípios:

- a. a contratação de fornecedores pressupõe uma necessidade legítima dos bens ou serviços a adquirir;
- b. a escolha dos potenciais fornecedores assenta em critérios objetivos, claros e imparciais, e divulgados de forma transparente;
- c. as condições aceites pelo Itecons (incluindo preço e condições de pagamento) estão em linha com as práticas de mercado (exceto se alguma razão legítima o justificar).

Cabe aos colaboradores que exerçam funções neste âmbito, informarem a Direção do Itecons da existência de ligações a potenciais clientes e entidades fornecedoras, individuais ou coletivas, que envolvam cônjuges, parentes ou afins, de forma a permitir assegurar a transparência do processo.

Artigo 16.º

Extensão de regime

Os princípios e deveres constantes do presente Código, aplicam-se também a prestadores de serviços e estagiários.

Artigo 17.º

Procedimentos em caso de infração

É exigível a adoção de um procedimento específico caso ocorra uma infração devendo ser realizado um relatório a identificar as regras violadas, a sanção aplicada e as medidas adotadas ou a adotar.

Artigo 18.º

Ação disciplinar

A infração ou incumprimento das normas previstas neste Código é suscetível de constituir responsabilidade disciplinar nos termos legais, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil e criminal a que haja lugar.

O Itecons tenciona empenhar os esforços necessários para prevenir a ocorrência de condutas contrárias às orientações divulgadas no presente Código e, para as impedir, com a maior brevidade possível assim que tomar conhecimento das mesmas.

Os colaboradores que violem o presente Código ou qualquer outra política que tenha sido divulgada, podem ser sujeitos a ações disciplinares apropriadas, previstas no Código do Trabalho, desde repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária, perda de dias de férias, suspensão com perda de retribuição e antiguidade até, em casos mais graves, despedimento com justa causa.

Sem prejuízo do exposto no parágrafo anterior, a violação dos deveres previstos no presente Código, por parte de qualquer colaborador, sem prejuízo de outras consequências legais, é suscetível de gerar responsabilidade criminal associada a atos de corrupção e infrações conexas.

Artigo 19.º **Revisão**

Qualquer revisão a este Código deverá ser aprovada pela Direção.
O presente Código é revisto a cada três anos ou sempre que haja alterações nas atividades ou na estrutura do Itecons que o justifique.

Artigo 20.º **Publicidade**

O presente Código é obrigatoriamente disponibilizado aos colaboradores através do servidor e no *website* do Itecons no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.

Artigo 21.º **Entrada em vigor**

O presente Código de Conduta entra em vigor no dia da sua disponibilização aos colaboradores do Itecons e da sua divulgação no *website*.

ANEXO AO CÓDIGO DE CONDUTA

Definição legal dos crimes de corrupção e de infrações conexas e correspondentes sanções criminais, nos termos dos artigos 3º e 7º do RGPC

1. Corrupção

Código Penal

Artigo 373º Corrupção passiva

1- O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.

2 - Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

Artigo 374º Corrupção ativa

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 373º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

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

3 - A tentativa é punível.

2. Recebimento e oferta indevidos de vantagem

Código Penal

Artigo 372º Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

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.

3. Peculato

Código Penal

Artigo 375° Peculato

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

2 - Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202. °, 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 objetos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 376° Peculato de uso

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 afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

4. Participação económica em negócio

Código Penal

Artigo 377º Participação económica em negócio

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 ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

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.

5. Concussão

Código Penal

Artigo 379º Concussão

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.

6. Abuso de poder

Código Penal

Artigo 382° Abuso de poder

O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

7. Prevaricação

Código Penal

Artigo 369° Denegação de justiça e prevaricação

1- O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias.

2 - Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos.

3 - Se, no caso do n.º 2, resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.

4 - Na pena prevista no número anterior incorre o funcionário que, sendo para tal competente, ordenar ou executar medida privativa da liberdade de forma ilegal, ou omitir ordená-la ou executá-la nos termos da lei.

5 - No caso referido no número anterior, se o facto for praticado com negligência grosseira, o agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa.

Artigo 370° Prevaricação de advogado ou de solicitador

1 - O advogado ou solicitador que intencionalmente prejudicar causa entregue ao seu patrocínio é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

2 - Em igual pena incorre o advogado ou solicitador que, na mesma causa, advogar ou exercer solicitadoria relativamente a pessoas cujos interesses estejam em conflito, com intenção de atuar em benefício ou em prejuízo de alguma delas.

9. Branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito

Código Penal

Artigo 368º-A Branqueamento

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:

- a) Lenocínio, abuso sexual de crianças ou de menores dependentes, ou pornografia de menores;
- b) Burla informática e nas comunicações, extorsão, abuso de cartão de garantia ou de cartão, dispositivo ou dados de pagamento, contrafação de moeda ou de títulos equiparados, depreciação do valor de moeda metálica ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa de concerto com o falsificador ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa ou de títulos equiparados, ou aquisição de moeda falsa para ser posta em circulação ou de títulos equiparados;
- c) Falsidade informática, contrafação de cartões ou outros dispositivos de pagamento, uso de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, atos preparatórios da contrafação, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento obtidos mediante crime informático, dano relativo a programas ou outros dados informáticos, sabotagem informática, acesso ilegítimo, interceção ilegítima ou reprodução ilegítima de programa protegido;
- d) Associação criminosa;
- e) Terrorismo;
- f) Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas;
- g) Tráfico de armas;
- h) Tráfico de pessoas, auxílio à imigração ilegal ou tráfico de órgãos ou tecidos humanos;
- i) Danos contra a natureza, poluição, atividades perigosas para o ambiente, ou perigo relativo a animais ou vegetais;
- j) Fraude fiscal ou fraude contra a segurança social;
- 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;
- l) Abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado;
- m) Violação do exclusivo da patente, do modelo de utilidade ou da topografia de produtos semicondutores, violação dos direitos exclusivos relativos a desenhos ou modelos, contrafação, imitação e uso ilegal de marca, venda ou ocultação de produtos ou fraude sobre mercadorias.

2 - Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior.

3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.

- 4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.
- 5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.
- 6 - A punição pelos crimes previstos nos n.º 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos factos ilícitos típicos de onde provenham as vantagens ou a identidade dos seus autores, ou ainda que tais factos tenham sido praticados fora do território nacional, salvo se se tratar de factos lícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5º.
- 7 - O facto é punível ainda que o procedimento criminal relativo aos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e esta não tiver sido apresentada.
- 8 - A pena prevista nos n.º 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3º ou no artigo 4º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais.
- 9 - Quando tiver lugar a reparação integral do dano causado ao ofendido pelo facto ilícito típico de cuja prática provêm as vantagens, sem dano ilegítimo de terceiro, até ao início da audiência de julgamento em 1.a instância, a pena é especialmente atenuada.
- 10 - Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial.
- 11 - A pena pode ser especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura dos responsáveis pela prática dos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.
- 12 - A pena aplicada nos termos dos números anteriores não pode ser superior ao limite máximo da pena mais elevada de entre as previstas para os factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

3.3. Canal de Denúncia

O RGPC impõe a adoção de um canal de denúncia interno de atos de corrupção e infrações conexas, bem como a obrigação de dar seguimento às denúncias conforme estabelecido na lei de proteção do denunciante.

A adoção de um canal de denúncia no Itecons está conforme enquadramento no âmbito da Diretiva (UE) 2019/1937, que estabelece o regime de proteção dos denunciantes, e que foi transposta pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, para a ordem jurídica interna, o que significa que o denunciante irá beneficiar da respetiva proteção, uma vez preenchidos os seguintes requisitos:

- O denunciante esteja de boa-fé;
- O denunciante tenha fundamento sério para crer que as informações são verdadeiras aquando da denúncia ou da divulgação pública
- A informação diga respeito a uma violação abrangida, i. e., suscetível de denúncia (infração);
- A denúncia seja efetuada através do meio de denúncia adequado.

Independentemente da forma como é realizada a denúncia, será assegurada a confidencialidade da identidade do denunciante ou, quando por pedido do mesmo, o seu anonimato. As denúncias realizadas podem ser anónimas ou com a identificação do denunciante.

O canal de denúncia do Itecons, salvaguarda que a denúncia possa ser feita pelas seguintes formas:

Por escrito:

- por correio para a morada do Itecons: Rua Pedro Hispano, 3030-289 Coimbra - Canal de denúncia da empresa Itecons com a menção confidencial;
- por correio eletrónico para o email: denuncia@itecons.uc.pt.

Verbalmente:

- reunião presencial convocada para o efeito pelo próprio denunciante (neste caso será efetuada a gravação áudio e registado em ata mediante consentimento do denunciante).

Seguimento da Denúncia

O acompanhamento da denúncia, por parte do denunciante, pode sempre ser feito através do contacto com o Itecons.

No prazo de sete dias, o Itecons informará o denunciante, de forma clara e acessível, dos requisitos, autoridades competentes e forma e admissibilidade da denúncia.

No seguimento da denúncia, o Itecons pratica os atos internos adequados à verificação das alegações e, se for caso disso, à cessação da infração denunciada, inclusive através da abertura de um inquérito interno ou da comunicação à autoridade competente para investigação da infração, incluindo as instituições, órgãos ou organismos da União Europeia.

No prazo máximo de três meses, a contar da receção da denúncia, o Itecons comunicará as medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia e a respetiva fundamentação.

Com a conclusão do processo de adoção das medidas previstas, o Itecons informará sobre a situação procedendo ao encerramento definitivo da denúncia efetuada.

3.4. Programa de Sensibilização

O Itecons prevê a realização de ações de sensibilização internas sobre o RGPC a todos os colaboradores, nomeadamente referindo quais os riscos associados à atividade, com o objetivo de capacitar para a correta aplicação dos procedimentos a adotar em caso de conhecimento de erros, irregularidades, crimes ou infrações conexas.

A promoção de ações de sensibilização interna contribui para a eficácia da implementação de um Plano de Cumprimento Normativo.

Anexo I – Matriz de Riscos

Área de Atividade	Riscos associados	Probabilidade	Gravidade	Risco	Mecanismos de prevenção e/ou mitigação
Gestão de Recursos Humanos	Favorecimento ilícito na escolha dos recursos humanos a recrutar	Baixa (1)	Baixa (1)	Baixo (1)	<ul style="list-style-type: none"> - Cumprimento do Código de Conduta - Processo de recrutamento em várias fases - Requisitos constantes na Definição de Funções - Participação de diversos intervenientes no processo de recrutamento - Receção de candidaturas aberta ao público - Intervenção de um interlocutor externo no âmbito do processamento de remunerações - Procedimento interno de Recursos Humanos
	Divulgação de informação confidencial	Baixa (1)	Baixa (1)	Baixo (1)	
	Aceitação de favores e/ou favorecimentos ilícitos em troca de vantagens indevidas a Colaboradores na sua remuneração	Baixa (1)	Média (2)	Baixo (2)	
Gestão Financeira	Obtenção indevida de fundos	Baixa (1)	Alta (3)	Médio (3)	<ul style="list-style-type: none"> - Cumprimento do Código de Conduta - Auditoria e controlo das contas pelo ROC - Conferência de contas com faturas pelo TOC - Reunião da Assembleia Geral para revisão de Relatório de Contas e aprovação do Plano de Atividade do Itecons
	Realizar despesas não autorizadas	Baixa (1)	Média (2)	Baixo (2)	
	Desvio de dinheiro e bens	Baixa (1)	Alta (3)	Médio (3)	
	Adulteração de informação que condicione a representação, de forma verídica e transparente, da situação financeira	Baixa (1)	Alta (3)	Médio (3)	
Compras	Parcialidade na seleção de fornecedores	Baixa (1)	Média (2)	Baixo (2)	<ul style="list-style-type: none"> - Cumprimento do Código de Conduta - Intervenção de diversos Colaboradores no processo de aquisição - Necessidade de fundamentação para a abertura de processos de aquisição - Consulta a vários fornecedores - Concursos públicos nacionais e internacionais - Procedimentos internos de aquisições e seleção de fornecedores
	Aquisição de bens para proveito próprio ou de terceiros	Baixa (1)	Média (2)	Baixo (2)	
Gestão Informática	Acesso a informação restrita ou confidencial (dados pessoais, dados de clientes, passwords de acesso, etc)	Baixa (1)	Média (2)	Baixo (2)	<ul style="list-style-type: none"> - Cumprimento do Código de Conduta - Empresa externa responsável pela manutenção dos serviços informáticos - Existência de procedimento para regras de acesso de informação, contemplando permissões específicas - Acesso restrito a determinadas informações - Gestão de passwords de acesso - Procedimento interno de controlo de dados e gestão da informação - Ação de sensibilização sobre Cibersegurança
	Adulteração de informação restrita com o fim de extrair benefícios próprios ou de terceiros	Baixa (1)	Alta (3)	Médio (3)	
	Fragilidade do sistema informático que permita o acesso indevido a informação confidencial	Baixa (1)	Alta (3)	Médio (3)	
Todas	Divulgação indevida de informação para o exterior	Baixa (1)	Média (2)	Baixo (2)	<ul style="list-style-type: none"> - Cumprimento do Código de Conduta - Declaração de Confidencialidade nos Contratos de Trabalho - Gestão imparcial dos pedidos de clientes - Supervisão dos trabalhos pelos Responsáveis - Procedimentos internos de gestão de informação, de análise e elaboração de propostas e de aquisições.
	Conflito de interesses	Baixa (1)	Baixa (1)	Baixo (1)	
	Parcialidade na relação com clientes	Baixa (1)	Média (2)	Baixo (2)	

Versão: 1

Data: 01/08/2023

Direção


António Tadeu
Presidente da Direção
Julieta António
Vogal da Direção