

Código de Ética e Conduta Universidade Politécnica de Coimbra



Índice

Enquadramento.....	4
Capítulo I - Disposições gerais	5
Artigo 1º - Objeto	5
Artigo 2º - Âmbito de aplicação.....	5
Artigo 3º - Objetivos	5
Capítulo II - Valores e princípios	6
Artigo 4º - Valores	6
Artigo 5º - Princípios gerais	6
Artigo 6º - Princípios da atividade administrativa.....	6
Capítulo III - Normas de conduta	7
Secção I - Normas gerais de conduta.....	7
Artigo 7º - Ambiente organizacional e relacionamento interpessoal	7
Artigo 8º - Relacionamento com entidades externas	7
Artigo 9º - Conduta académica.....	8
Artigo 10º - Utilização dos recursos.....	8
Artigo 11º - Relação com a comunidade e com o ambiente.....	8
Artigo 12º - Proteção de dados pessoais	9
Secção II - Normas de conduta aplicáveis aos trabalhadores da UPCoimbra	9
Artigo 13º - Exclusividade	9
Artigo 14º - Conflito de interesses.....	9
Artigo 15º - Ofertas, convites ou benefícios similares	11
Capítulo IV - Prevenção da corrupção	12
Artigo 16º - Corrupção e infrações conexa	12
Capítulo V - Assédio e não discriminação	13
Artigo 17º - Assédio e não discriminação	13
Artigo 18º - Reação ao assédio e à discriminação	14
Artigo 19º - Medidas preventivas	15
Capítulo VI – Regime de transparência da representação de interesses	16
Artigo 20º - Contactos institucionais com representantes de interesses	16

Artigo 21º - Registo interno e rastreabilidade	16
Artigo 22º - Responsável interno e articulação institucional	17
Capítulo VII - Penalidades	17
Artigo 23º - Incumprimento e sanções	17
Capítulo VIII - Disposições finais	18
Artigo 24º - Publicitação e divulgação	18
Artigo 25º - Revisão	18
Artigo 26º - Entrada em vigor	18
Anexo I - Modelo de declaração de inexistência de conflito de interesses	19

Enquadramento

No quadro das prioridades da política pública de prevenção e combate à corrupção, o Estado assume a promoção da integridade, da transparência e da confiança nas instituições democráticas como vetores essenciais da boa administração e da salvaguarda do interesse público.

Em conformidade com o disposto no artigo 7.º do regime geral da prevenção da corrupção, as entidades públicas devem adotar códigos de conduta que estabeleçam, de forma clara e vinculativa, o conjunto de princípios, valores e regras de atuação aplicáveis aos titulares de cargos dirigentes e aos demais trabalhadores, tendo em consideração as normas penais relativas à corrupção e às infrações conexas, bem como os riscos específicos a que a entidade se encontra exposta.

O empregador público deve, ainda, adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, bem como mecanismos internos de denúncia, de proteção contra retaliação e de tratamento confidencial das participações, em articulação com o programa de cumprimento normativo e com o plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas.

A Lei n.º 5-A/2026, de 28 de janeiro, veio estabelecer um regime jurídico específico de transparência aplicável às entidades privadas que exerçam representação legítima de interesses junto de entidades públicas, criando o Registo de Transparência da Representação de Interesses, o que impõe à Universidade Politécnica de Coimbra a adoção de regras internas próprias que assegurem, de forma efetiva, a transparência, a rastreabilidade, a identificação dos contactos, a verificação do estatuto das entidades intervenientes e a prevenção de qualquer acesso privilegiado, informal ou não documentado.

Com o presente Código de Ética e Conduta pretende-se, assim, dar integral cumprimento às disposições legais e orientações aplicáveis, estabelecendo um quadro normativo interno de princípios e deveres de conduta que vincula todos os membros da comunidade da Universidade Politécnica de Coimbra.

Capítulo I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O Código de Ética e Conduta da Universidade Politécnica de Coimbra (UPCoimbra) estabelece valores, princípios e normas de ética e conduta profissional que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pela instituição, sem prejuízo da observância de outros deveres que resultem da lei.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O presente Código aplica-se a toda a comunidade UPCoimbra, abrangendo titulares de órgãos de governo, dirigentes, investigadores, trabalhadores docentes e não docentes, estudantes, bolseiros, estagiários e demais colaboradores.

Artigo 3.º

Objetivos

O presente Código tem por objetivos:

- a) Contribuir para o correto, digno e adequado desempenho de funções públicas e prestação de serviço público;
- b) Orientar os trabalhadores da UPCoimbra sobre o comportamento esperado em matéria de integridade no exercício das suas funções profissionais;
- c) Definir uma política ativa de prevenção e combate a toda e qualquer forma de assédio e/ou discriminação;
- d) Contribuir para a criação de ambientes de trabalho e de estudo inclusivos, íntegros e atrativos;
- e) Assegurar a observância das regras de transparência aplicáveis às interações institucionais com entidades externas, designadamente no âmbito da representação legítima de interesses;
- f) Reforçar a articulação entre o presente Código, o Programa de Cumprimento Normativo, o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e o Canal de Denúncias da UPCoimbra.

Capítulo II

Valores e princípios

Artigo 4.º

Valores

A UPCoimbra assume-se como uma instituição aberta à cidadania e à cooperação entre as pessoas e os povos e à interação de culturas, no respeito pelos valores da independência, da tolerância, do humanismo e da excelência. Para este fim, valoriza o trabalho de todos os seus profissionais, investigadores, docentes e não docentes, e dos seus estudantes e bolseiros, criando um ambiente onde o rigor intelectual, a ética, a liberdade de opinião, o estímulo à criatividade e à inovação e o reconhecimento do mérito sejam a referência.

Artigo 5.º

Princípios gerais

Os membros da comunidade UPCoimbra devem observar os seguintes princípios gerais de conduta:

- a) Respeito pela dignidade da pessoa humana;
- b) Igualdade, não discriminação e inclusão;
- c) Justiça e equidade;
- d) Competência e responsabilidade;
- e) Honestidade e rigor;
- f) Lealdade institucional, colaboração e respeito interinstitucional;
- g) Transparência;
- h) Sustentabilidade e responsabilidade social;
- i) Integridade, imparcialidade e prevenção de conflitos de interesses.

Artigo 6.º

Princípios da atividade administrativa

No exercício das suas funções, os trabalhadores da UPCoimbra devem respeitar os princípios éticos da atividade administrativa, designadamente:

- a) Prossecução do interesse público e boa administração;
- b) Legalidade;

- c) Imparcialidade;
- d) Lealdade institucional;
- e) Confidencialidade.

Capítulo III

Normas de conduta

Secção I

Normas gerais de conduta

Artigo 7.º

Ambiente organizacional e relacionamento interpessoal

1. Os membros da comunidade UPCoimbra, nas relações entre si, devem fomentar um bom ambiente de trabalho e de estudo, adotando um comportamento onde vigore o respeito mútuo e a cordialidade e isento de estereótipos e ou preconceitos.
2. Os membros da comunidade da UPCoimbra devem respeitar a integridade física, psicológica e moral de todas as pessoas que a integram, abstendo-se de praticar, promover ou incitar quaisquer atos de violência, sob qualquer forma, bem como de adotar comportamentos ofensivos, difamatórios ou caluniosos, ou de atentar contra os respetivos bens.
3. Os membros da comunidade UPCoimbra devem respeitar as diferenças individuais, culturais, religiosas e étnicas, e promover a inclusão e a plena integração de todos, independentemente da sua situação pessoal.

Artigo 8.º

Relacionamento com entidades externas

1. No relacionamento com cidadãos e entidades públicas e privadas, os membros da comunidade UPCoimbra devem atuar com cortesia, isenção, equidade e objetividade, de forma diligente e cooperante.
2. Na relação com fornecedores e prestadores de serviços, os trabalhadores da UPCoimbra devem observar as regras e princípios em matéria de contratação pública, promovendo a transparência e a leal concorrência.

3. O relacionamento com entidades externas que exerçam atividades de representação legítima de interesses deve respeitar as exigências de transparência, identificação, registo e publicidade previstas na Lei n.º 5-A/2026, de 28 de janeiro, não podendo ser criado qualquer tratamento privilegiado, informal ou reservado incompatível com o princípio da igualdade e com os deveres de transparência administrativa.

Artigo 9.º

Conduta académica

1. Os membros da comunidade da UPCoimbra devem pautar a sua atuação por valores de isenção, integridade, competência científica e profissional e rigor académico nos processos de ensino, de aprendizagem, nas atividades de investigação e publicação científica e na prestação de serviços, preservando a boa imagem da Instituição, e acautelando o respeito pela criação intelectual, os direitos de autor e as condições de publicação dos resultados obtidos.

2. Os estudantes da UPCoimbra devem abster-se de comportamentos que revelem a intenção de falsear os resultados académicos e que sejam suscetíveis de violar a confiança na integridade do mérito académico, nomeadamente pela obtenção fraudulenta de enunciados, substituição fraudulenta de respostas, prática de plágio, utilização de materiais ou equipamentos não autorizados, simulação de identidade pessoal, ou falsificação de pautas, termos e enunciados.

Artigo 10.º

Utilização dos recursos

Os membros da comunidade UPCoimbra devem assegurar a proteção, conservação e racionalização dos recursos materiais, tecnológicos e financeiros, bem como a sua utilização de forma eficiente, devendo ainda abster-se de utilizar ou de permitir que terceiros utilizem, fora dos parâmetros de razoabilidade e de adequação social, bens ou recursos que lhe sejam exclusivamente disponibilizados para o exercício das suas funções.

Artigo 11.º

Relação com a comunidade e com o ambiente

Os membros da comunidade UPCoimbra devem assumir uma atitude socialmente responsável, através de uma intervenção social na comunidade e/ou da participação em projetos colaborativos,

bem como da adoção de uma política de sustentabilidade ambiental consciente, que permita a redução, reutilização e separação dos resíduos para encaminhamento para destino final adequado e a redução de gastos energéticos e hídricos e do consumo de materiais e consumíveis.

Artigo 12.º

Proteção de dados pessoais

Os membros da comunidade UPCoimbra que tomem conhecimento ou acedam a dados pessoais relativos a pessoas singulares ficam obrigados a respeitar as disposições legais relativas à proteção de tais dados, não os podendo utilizar senão para os efeitos legalmente impostos ou inerentes às funções que desempenham.

Secção II

Normas de conduta aplicáveis aos trabalhadores da UPCoimbra

Artigo 13.º

Exclusividade

1. Os trabalhadores da UPCoimbra estão exclusivamente ao serviço do interesse público.
2. Os trabalhadores da UPCoimbra exercem as suas funções em regime de exclusividade, salvo nas situações em que a lei expressamente admita a compatibilidade com o exercício de outras funções públicas ou privadas e desde que a acumulação seja previamente autorizada.

Artigo 14.º

Conflito de interesses

1. Os trabalhadores da UPCoimbra devem abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que:
 - a) Possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;
 - b) Origine situações ou comportamentos em que possa, com razoabilidade, duvidar da sua independência no exercício das respetivas funções e da imparcialidade da sua conduta ou que possam colocar em causa a imagem ou reputação da UPCoimbra.

2. No exercício das suas funções, os trabalhadores da UPCoimbra devem identificar e renunciar a quaisquer situações de risco potencial de conflito de interesses.

3. Considera-se que existe conflito de interesses quando os trabalhadores da UPCoimbra se encontrem numa situação em virtude da qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão.

4. Os trabalhadores da UPCoimbra que, no exercício das suas funções, se encontrem ou prevejam razoavelmente vir a encontrar-se numa situação suscetível de configurar um conflito de interesses devem comunicar essa situação ao respetivo superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, declarando-se impedidos ou requerendo escusa, nos termos legalmente aplicáveis.

5. Os trabalhadores da UPCoimbra assinam uma declaração de inexistência de conflito de interesses nos procedimentos em que intervenham respeitantes, designadamente, às seguintes matérias ou áreas de intervenção:

- a) Contratação pública;
- b) Concessão de subsídios, subvenções ou benefícios;
- c) Processos de recrutamento e seleção;
- d) Procedimentos sancionatórios;
- e) Demais procedimentos relativamente aos quais a lei imponha ou a UPCoimbra determine a apresentação de declaração de inexistência de conflitos de interesses.

6. A declaração de inexistência de conflitos de interesses prevista no presente artigo obedece ao modelo legalmente aprovado nos termos do n.º 2 do artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, e concretizado pela Portaria n.º 185/2024/1, de 14 de agosto, sem prejuízo do cumprimento dos deveres de transparência, integridade, prevenção e gestão de conflitos de interesses decorrentes da Lei n.º 5-A/2026, de 28 de janeiro, e demais legislação aplicável.

7. Até à entrada em vigor da referida portaria é utilizada a declaração constante do Anexo I ao presente Código

Artigo 15.º

Ofertas, convites ou benefícios similares

1. Os trabalhadores da UPCoimbra devem abster-se de aceitar para si ou para terceiros quaisquer benefícios, dádivas, gratificações, recompensas, presentes ou ofertas, decorrentes ou relacionados com as funções exercidas que possam condicionar a imparcialidade e a integridade no exercício das suas funções.
2. Os trabalhadores da UPCoimbra devem igualmente abster-se de aceitar a qualquer título convites para assistência a eventos sociais, institucionais ou culturais, hospitalidade ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.
3. Para os efeitos do presente Código, entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens, convites ou outros benefícios similares, de valor estimado igual ou superior a 150 euros.
4. Sem prejuízo do disposto no número anterior, nos casos em que o trabalhador aceite a hospitalidade ou oferta que, devido ao seu valor se considere dentro dos limites normais de cortesia, deve ser ponderada pelo mesmo se a aceitação da oferta pode influenciar a sua imparcialidade ou prejudicar a confiança em si depositada.
5. O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa ou entidade, no decurso de um ano civil.
6. Excetuam-se do disposto nos números anteriores:
 - a) A aceitação de convites, hospitalidade ou outros benefícios similares relacionados com a participação em cerimónias oficiais, conferências, congressos, seminários, reuniões ou outros eventos análogos quando exista um interesse público relevante na presença do trabalhador da UPCoimbra e este tenha sido expressa e oficialmente convidado nessa qualidade, desde que a função de representação, no âmbito das atribuições da UPCoimbra, tenha sido autorizada, nos termos legalmente exigíveis;

b) As situações em que a recusa das ofertas constitua ou possa ser interpretada como uma quebra de respeito interinstitucional, caso em que o respetivo recebimento deve ser comunicado à respetiva unidade orgânica ou serviço.

7. As unidades orgânicas e serviços da UPCoimbra devem manter um registo atualizado das ofertas a que se refere a alínea b) do número anterior.

Capítulo IV

Prevenção da corrupção

Artigo 16.º

Corrupção e infrações conexas

1. A UPCoimbra está empenhada em atuar de forma ativa contra todas as formas de corrupção e infrações conexas.
2. A UPCoimbra está empenhada em atuar de forma ativa na prevenção e combate a todas as formas de corrupção e infrações conexas, em cumprimento dos princípios e obrigações decorrentes do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.
3. Existe corrupção quando um indivíduo por exemplo, no cumprimento das suas funções, ou por causa delas, solicita, recebe ou oferece, aceita ou promete uma vantagem indevida, para si ou para terceiro, em troca da prática ou omissão de um ato relacionado com as suas funções.
4. Consideram-se infrações conexas outros crimes igualmente suscetíveis de comprometer a transparência, a imparcialidade e o regular funcionamento da Administração Pública e que podem colocar em causa o regular e normal exercício de funções públicas, designadamente tráfico de influência, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, recebimento e ou oferta indevida de vantagem, prevaricação, branqueamento de capitais ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito.
5. Os membros da comunidade da UPCoimbra devem reportar todas as situações que consubstanciem a prática de corrupção ou outras infrações conexas de que tenham conhecimento, através do canal de denúncias da UPCoimbra, disponível online no portal institucional, nos termos do programa de cumprimento normativo e do plano de prevenção de riscos.

6. As denúncias e participações relativas a corrupção, infrações conexas, conflito de interesses, risco de vantagem indevida ou violação de deveres de transparência são recebidas e tratadas por canal próprio, com garantia de confidencialidade, imparcialidade, proteção contra retaliação e registo para efeitos de monitorização e atualização do plano de riscos.

7. A informação agregada sobre denúncias, ocorrências confirmadas, medidas corretivas e padrões de risco deve ser considerada na revisão periódica do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da UPCoimbra.

Capítulo V

Assédio e não discriminação

Artigo 17.º

Assédio e não discriminação

1. A UPCoimbra está empenhada em promover uma política de prevenção e combate a toda e qualquer forma de assédio em contexto laboral ou escolar, não sendo igualmente tolerados quaisquer comportamentos discriminatórios, intimidativos, hostis ou ofensivos.

2. Para efeitos do presente Código, é considerado assédio todo o comportamento indesejado, percecionado como intencional e abusivo, de carácter moral ou sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, praticado com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3. O assédio pode ocorrer em diferentes contextos relacionais, independentemente da existência de uma relação hierárquica entre os intervenientes, podendo assumir, designadamente, as seguintes formas:

a) Assédio horizontal ou entre pares: quando ocorre entre pessoas que se encontram em situação de igualdade ou equivalência no contexto da instituição, designadamente entre dirigentes, docentes, investigadores, bolseiros, não docentes ou estudantes, ou entre outros membros da comunidade académica sem relação de subordinação hierárquica;

b) Assédio vertical: quando ocorre entre pessoas que se encontram em posições distintas no contexto institucional, podendo assumir uma forma descendente, quando praticado por alguém

que detém uma posição hierárquica, funcional, académica ou de autoridade superior relativamente a outra pessoa, ou uma forma ascendente, quando praticado por alguém que se encontra numa posição hierárquica, funcional ou académica inferior relativamente a quem exerce funções de autoridade ou coordenação;

c) Assédio misto ou bilateral: quando envolve pessoas com diferentes posições hierárquicas, funcionais, académicas ou institucionais, podendo resultar da interação entre diferentes membros da comunidade da UPCoimbra, designadamente dirigentes, docentes, investigadores, bolsiros, não docentes e estudantes, e envolver mais do que um interveniente.

4. Considera-se comportamento discriminatório qualquer ação ou omissão que confira um tratamento menos favorável ou que seja suscetível de colocar pessoas ou grupos numa situação de desvantagem relativamente a outras pessoas ou grupos, com base na ascendência, situação familiar, situação económica, origem ou condição social, género, deficiência, incapacidade física ou outra, risco agravado de saúde, nacionalidade, origem étnica ou raça, orientação sexual, religião, preconceitos e estereótipos, convicções políticas ou ideológicas.

Artigo 18.º

Reação ao assédio e à discriminação

1. Todas as Pessoas da comunidade da UPCoimbra devem contribuir ativamente na prevenção e eliminação de quaisquer práticas que possam configurar assédio e ou atos discriminatórios, não tolerando e reagindo contra quaisquer formas de assédio horizontal, vertical, ou bidirecional em contexto laboral, escolar, moral ou sexual, bem como contra quaisquer comportamentos intimidatórios, hostis ou ofensivos.

2. Os membros da comunidade da UPCoimbra que sejam testemunhas de práticas passíveis de integrar assédio ou discriminação deverão reportar a situação através do canal de denúncias da UPCoimbra, disponível online no portal institucional.

3. Qualquer membro da comunidade da UPCoimbra que se considere vítima de assédio ou de discriminação deve apresentar participação, por escrito, ao respetivo dirigente da unidade orgânica ou serviço, sem prejuízo de poder utilizar o meio referido no número anterior.

4. Sempre que a participação respeite a comportamentos imputados ao dirigente da unidade orgânica ou serviço, ou quando exista qualquer situação suscetível de configurar conflito de interesses ou comprometer a imparcialidade da apreciação, a participação deve ser apresentada diretamente ao Canal de Denúncias, ao Responsável pelo Cumprimento Normativo ou a outro órgão ou entidade competente nos termos legalmente aplicáveis.

5. O tratamento das participações em matéria de assédio e discriminação deve assegurar confidencialidade, sigilo, proteção contra retaliação, atuação célere e imparcial, e articulação com os mecanismos de prevenção de riscos e com as obrigações de monitorização interna.

Artigo 19.º

Medidas preventivas

1. Cabe aos dirigentes das unidades orgânicas e serviços da UPCoimbra a implementação de ações concretas de prevenção do assédio em contexto laboral e escolar, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos trabalhadores e estudantes;
- b) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio;
- c) Desenvolver uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
- d) Proceder à divulgação do canal de denúncias da UPCoimbra;
- e) Assegurar o cumprimento das normas legais em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da inexistência de represálias sobre os denunciantes e testemunhas;
- f) Proceder à divulgação do presente Código de ética e Conduta da UPCoimbra;
- g) Promover a informação e a formação dos dirigentes e trabalhadores sobre as regras aplicáveis à representação legítima de interesses, ao registo de contactos institucionais, à pegada legislativa e aos deveres de transparência decorrentes da Lei n.º 5-A/2026, de 28 de janeiro;

h) Garantir que o Canal de Denúncias é articulado com o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da UPCoimbra, com registo, classificação e acompanhamento das participações relevantes.

Capítulo VI

Regime de transparência da representação de interesses

Artigo 20.º

Contactos institucionais com representantes de interesses

1. Os contactos, audiências, reuniões, consultas, envio de documentação e demais interações com entidades que exerçam representação legítima de interesses devem ser previamente identificados, validados e registados internamente.
2. A realização de contactos abrangidos pela Lei n.º 5-A/2026, de 28 de janeiro, deve observar a verificação prévia do estatuto da entidade interveniente, designadamente a sua eventual sujeição a registo no Registo de Transparência da Representação de Interesses.
3. Os membros da comunidade UPCoimbra devem abster-se de criar, permitir ou tolerar qualquer regime de acesso privilegiado, informal, reservado ou não documentado com entidades que exerçam representação legítima de interesses.
4. Não pode ser facultada informação não pública, documentação preparatória ou qualquer outro elemento de decisão fora dos canais formalmente previstos e legalmente admissíveis.

Artigo 21.º

Registo interno e rastreabilidade

1. As interações previstas no artigo anterior devem ser objeto de registo interno contendo, pelo menos:
 - a) Data;
 - b) Entidade interveniente;
 - c) Pessoas presentes;

- d) Matéria tratada;
- e) Objetivo da interação;
- f) Número de inscrição no Registo de Transparência da Representação de Interesses, quando aplicável;
- g) Decisão interna ou seguimento adotado.

2. Os registos referidos no número anterior devem ser conservados nos termos aplicáveis ao arquivo documental da UPCoimbra e disponíveis para efeitos de auditoria, monitorização e prestação de informação institucional.

Artigo 22.º

Responsável interno e articulação institucional

1. Compete aos órgãos de gestão da UPCoimbra e das unidades orgânicas, assegurar a observância interna das regras de transparência na representação de interesses.
2. Compete a cada unidade orgânica e serviço assegurar a recolha, atualização e remessa da informação necessária ao registo, monitorização e eventual publicitação dos contactos abrangidos pela Lei n.º 5-A/2026, de 28 de janeiro, nos termos dos procedimentos internos aplicáveis ao responsável pelo cumprimento normativo da UPCoimbra.
3. Sempre que necessário, a UPCoimbra pode aprovar procedimentos internos complementares para definição de fluxos, autorizações, reporte, arquivo e publicitação das interações abrangidas, designadamente através dos Sistema Interno de Gestão da Qualidade.

Capítulo VII

Penalidades

Artigo 23.º

Incumprimento e sanções

A violação das regras fixadas no presente Código pode dar lugar ao apuramento:

- a) De responsabilidade disciplinar e aplicação das sanções legalmente previstas;

b) De responsabilidade disciplinar estudantil, nos termos do Estatuto Disciplinar do Estudante da UPCoimbra;

c) De responsabilidade criminal, designadamente em matéria de assédio, corrupção, infrações conexas, violação do sigilo, abuso de poder, tráfico de influência e demais ilícitos legalmente previstos.

Capítulo VIII

Disposições finais

Artigo 24.º

Publicitação e divulgação

1. Após aprovação, o presente Código é divulgado a toda a comunidade da UPCoimbra, sendo disponibilizado no sítio da internet e na intranet da UPCoimbra.
2. O Código é ainda divulgado junto das pessoas trabalhadoras e demais colaboradores quando iniciam funções na UPCoimbra.

Artigo 25.º

Revisão

O presente Código é revisto a cada três anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes, designadamente alterações legislativas, regulatórias, organizacionais ou de funcionamento do Programa de Cumprimento Normativo e do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da UPCoimbra.

Artigo 26.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor na data da sua publicitação.

Anexo I

Modelo de declaração de inexistência de conflito de interesses

[Nome completo.....], na qualidade de [categoria profissional trabalhador], a..... desempenhar funções na Universidade Politécnica de Coimbra, declara, sob compromisso de honra, que, na presente data, relativamente ao procedimento [identificação/referência do procedimento], respeitante a [procedimento concursal, contratação pública/concessão de subsídios, subvenções ou benefícios/procedimentos sancionatórios/outro, membro do júri], não se encontra numa situação de conflito de interesses nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, isto é, numa situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo e do artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Mais declara, sob compromisso de honra, que, caso venha a encontrar-se, ou preveja razoavelmente vir a encontrar-se, no decurso do procedimento, numa situação de conflito de interesses, comunicará imediatamente essa situação ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, nos termos do nº 2 do artº 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

Declara ainda conhecer e cumprir os deveres de transparência, integridade, prevenção e gestão de conflitos de interesses aplicáveis ao exercício de funções públicas, incluindo os decorrentes da Lei n.º 5-A/2026, de 28 de janeiro, e demais legislação aplicável.

Coimbra, ____ de _____ de _____

O/A Declarante,

Ficha Técnica

Título

RG_MC.01 - Código de Ética e Conduta da Universidade Politécnica de Coimbra

Emissor

Pró-Reitora para *Compliance* e Cumprimento Normativo, Igualdade, Diversidade e Cidadania Inclusiva, Inovação e Empreendedorismo Social

Versão 03

Editado em 03/08/2026

Aprovado por

Reitora da UPCoimbra

Data de Aprovação

Aprovado em 17/08/2026

©2020, POLITÉCNICO DE COIMBRA

www.ipc.pt

<https://sigq.ipc.pt>

qualidade@ipc.pt