

Despacho n.º

Sumário: Código de Conduta da Universidade Politécnica de Lisboa.

Considerando que:

- 1 – De acordo com o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, na sua atual redação, as entidades públicas devem adotar códigos de conduta que assegurem padrões elevados de integridade, transparência e responsabilidade no exercício de funções públicas;
- 2 - A Universidade Politécnica de Lisboa (UPL), enquanto instituição de ensino superior dedicada à produção, transmissão e difusão do conhecimento, bem como à prestação de serviços à comunidade, afirma-se como referência nacional e internacional. A sua visão institucional assenta na excelência, no rigor e na melhoria contínua da qualidade, exigindo que todos os que nela exercem funções adotem comportamentos responsáveis e alinhados com os valores da Instituição;
- 3 - O Código de Conduta, articulado com o quadro jurídico aplicável e com as orientações nacionais e internacionais relevantes, constitui instrumento essencial para o reforço de uma cultura organizacional íntegra. Define princípios, valores e normas éticas e deontológicas que orientam a atuação dos trabalhadores, colaboradores, estudantes e demais entidades que se relacionam com a UPL;
- 4 - Este Código visa promover comportamentos responsáveis, reforçar a confiança interna e externa, consolidar relações institucionais e potenciar a qualidade dos serviços prestados, contribuindo para a prossecução da missão e dos valores da UPL;
- 5 - A UPL dispõe de um Código de Conduta desde 2011, cuja versão atualmente em vigor foi aprovada em 2023, através do Despacho n.º 12394/2023, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 233, de 4 de dezembro e dispõe igualmente de um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio, aprovado pelo Despacho n.º 9361/2019, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 199, de 16 de outubro, alterado pelo Despacho n.º 10545/2023, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 199, de 13 de outubro;

6 - A entrada em vigor dos Estatutos da UPL, homologados pelo Despacho Normativo n.º 5/2025, de 10 de abril, bem como da Lei n.º 32/2026, de 20 de julho, que procedeu à alteração do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, determinaram, nos termos do artigo 31.º-D do referido regime, que o Instituto Politécnico de Lisboa passasse, a partir de 01/08/2026, a designar-se por Universidade Politécnica de Lisboa, a evolução das exigências legais e das práticas de integridade pública torna necessária a revisão, atualização e consolidação do Código de Conduta, assegurando a sua plena adequação à realidade institucional, ao novo enquadramento jurídico e à estratégia de desenvolvimento da UPL.

Assim, ao abrigo das competências previstas na alínea n) do n.º 1 do artigo 92.º do RJIES, na sua redação atual, conjugado com o disposto na alínea n) do n.º 1 do artigo 30.º dos Estatutos da UPL, e cumprido o disposto no n.º 3 do artigo 110.º do RJIES e nos artigos 100.º e 101.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual revogo o Despacho n.º 12394/2023, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 233, de 4 de dezembro e aprovo o Código de Conduta da Universidade Politécnica de Lisboa, que se publica anexo ao presente Despacho.

\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ - O Reitor da Universidade Politécnica de Lisboa, Prof. Doutor António da Cruz Belo.

## **Anexo**

### **Código de Conduta da Universidade Politécnica de Lisboa**

## **CAPÍTULO I**

### **Disposições gerais**

#### **Artigo 1.º**

#### **Objeto e âmbito de aplicação**

1 - O presente Código de Conduta define os princípios, valores e normas de conduta que orientam a atuação pessoal e profissional dos membros da Comunidade da Universidade Politécnica de Lisboa (UPL), sem prejuízo dos deveres previstos na Constituição, na lei, nos Estatutos e nos regulamentos aplicáveis.

2 - O Código aplica-se a todos os órgãos, trabalhadores, bolseiros e colaboradores que exerçam funções ou atividades na UPL, bem como aos estudantes, nos termos dos deveres que lhes sejam

aplicáveis.

3 – O Código aplica-se igualmente às entidades externas que colaborem com a UPL, lhe forneçam bens ou serviços, participem no financiamento das suas atividades ou com ela mantenham qualquer outra relação institucional. Essas entidades ficam vinculadas às disposições que lhes digam respeito, em especial as relativas a integridade, conflitos de interesses, confidencialidade, proteção de dados, utilização de recursos e prevenção da corrupção.

4 - O Código abrange todas as atividades desenvolvidas para ou em colaboração com a UPL, independentemente do local ou do meio utilizado.

5 - No momento da admissão ou início de funções, e sempre que ocorram alterações relevantes ao Código, os trabalhadores devem assinar a Declaração de Conhecimento e de Compromisso, conforme modelo constante do Anexo I. A UPL assegura a sua divulgação e tomada de conhecimento, podendo recorrer a meios eletrónicos.

6 – Os deveres que, por força da lei ou da sua natureza, subsistam após a cessação, suspensão ou alteração do vínculo com a UPL, designadamente os relativos à confidencialidade, proteção de dados, propriedade intelectual e integridade, mantêm-se nos termos legalmente previstos.

7 - O disposto no presente Código não prejudica a aplicação de regimes legais ou regulamentares especiais, nem dos códigos deontológicos ou regulamentos específicos aplicáveis aos diferentes membros da Comunidade da UPL, que devem ser observados de forma complementar.

## Artigo 2.º

### Objetivos

O presente Código de Conduta tem por finalidade promover um exercício de funções correto, digno e alinhado com elevados padrões de qualidade, responsabilidade, rigor e transparência, em conformidade com a missão e as atribuições da UPL. Para o efeito, a UPL prossegue os seguintes objetivos:

- a) Promover uma cultura institucional de integridade, responsabilidade, transparência, igualdade, inclusão, segurança e respeito pela dignidade das pessoas;
- b) Implementar mecanismos eficazes de prevenção e combate à corrupção, reforçando a confiança na atuação institucional;
- c) Uniformizar os critérios de atuação, para garantir coerência, qualidade e responsabilidade

no exercício das funções;

- d) Garantir elevados níveis de reserva e segredo profissional no tratamento de informação relevante ou sensível;
- e) Assegurar uma gestão prudente, criteriosa e responsável dos recursos institucionais;
- f) Fomentar espaços de trabalho e estudo integradores, colaborativos e sustentáveis.

## **CAPÍTULO II**

### **Princípios**

#### **Artigo 3.º**

##### **Princípios da UPL**

A UPL rege-se pelos seguintes princípios de conduta, de aplicação geral:

- a) Serviço público;
- b) Excelência do ensino, da investigação, do desenvolvimento, da inovação e da criação artística;
- c) Abertura e participação ativa na sociedade;
- d) Ética;
- e) Cultura de mérito;
- f) Responsabilidade social e ambiental;
- g) Garantia da qualidade;
- h) Empreendedorismo;
- i) Cooperação e intercâmbio científico com os países europeus e de expressão oficial portuguesa;
- j) Cultura de solidariedade institucional;
- k) Democraticidade;
- l) Valorização da diversidade e igualdade nos direitos;
- m) Liberdade de expressão e de criação cultural, artística, científica e tecnológica;
- n) Cultura de Inclusão.

#### **Artigo 4.º**

##### **Princípios de deveres gerais**

1 - No exercício das suas funções, os trabalhadores e demais colaboradores da UPL devem pautar a sua conduta pelo interesse público e pelos princípios éticos da atividade administrativa, observando, em especial, os seguintes princípios:

- a) Integridade — Adotar um comportamento público e profissional assente em elevados padrões éticos, atuando sempre com primazia do interesse público, honestidade, lealdade e boa-fé, em consonância com a dignidade e responsabilidade das funções exercidas;
- b) Independência e objetividade — Exercer as funções com autonomia técnica, objetividade e isenção, preservando a imparcialidade perante interesses particulares, pressões ou influências internas ou externas;
- c) Competência e qualidade — Assegurar um desempenho tecnicamente adequado, rigoroso e responsável, em conformidade com políticas, normas e melhores práticas profissionais, garantindo padrões elevados de qualidade no serviço prestado;
- d) Responsabilidade — Basear a atuação na diligência e competência, protegendo os valores e a reputação da instituição, assegurando o uso racional dos recursos afetos à atividade e abstendo-se de qualquer utilização indevida em benefício pessoal ou de terceiros;
- e) Confidencialidade — Manter discrição e sigilo sobre factos, informações ou documentos conhecidos no exercício das funções, observando critérios de adequação, necessidade e proporcionalidade no tratamento da informação, bem como as normas legais de proteção de dados e de segurança da informação;
- f) Confiança e respeito institucional — Adotar uma conduta leal, cooperante e alinhada com a missão e os valores da UPL, promovendo igualdade, não discriminação e verdade institucional, reforçando a confiança da comunidade na ação desenvolvida e contribuindo para uma cultura de integridade, rigor e credibilidade;
- g) Solidariedade e responsabilidade social — Orientar a atuação pelo respeito pelos valores da pessoa humana, da cidadania e da inclusão, contribuindo para uma comunidade académica mais justa, solidária e socialmente responsável.

2 - A atuação dos membros da Comunidade da UPL deve ainda observar os princípios da adequação, necessidade e proporcionalidade, designadamente no tratamento de informação e na adoção de medidas que possam afetar direitos ou interesses legítimos de terceiros.

### **CAPÍTULO III**

#### **Normas de conduta**

##### **Secção I**

#### **Normas gerais de conduta**

##### **Artigo 5.º**

#### Ambiente organizacional e relacionamento interpessoal

- 1 - Os membros da Comunidade da UPL, nas relações entre si, devem fomentar um bom ambiente de trabalho, adotando um comportamento regido pelo respeito mútuo e a cordialidade.
- 2 - Os membros da Comunidade da UPL devem respeitar a integridade física e moral de todas as pessoas, abstendo-se de comportamentos violentos, intimidatórios, humilhantes, ofensivos ou discriminatórios e contribuindo para um ambiente seguro, respeitador e inclusivo.
- 3 - A UPL promove a igualdade de tratamento e a não discriminação, designadamente em razão de sexo, género, idade, deficiência, nacionalidade, origem étnica, religião ou convicções, orientação sexual, identidade ou expressão de género, condição socioeconómica ou qualquer outra condição protegida por lei.

#### Artigo 6.º

##### Relacionamento com entidades externas

- 1 - No relacionamento com cidadãos, estudantes, entidades públicas, privadas e demais partes interessadas, os membros da Comunidade da UPL devem atuar com respeito, urbanidade, imparcialidade, equidade, acessibilidade, diligência, clareza e sentido de serviço público.
- 2 - Na relação com fornecedores, prestadores de serviços, parceiros, financiadores e demais entidades externas, devem ser observados os princípios e normas legalmente aplicáveis, designadamente em matéria de contratação pública, concorrência, transparência, prevenção de conflitos de interesses, prevenção da fraude e utilização responsável de recursos públicos.
- 3 - É vedado privilegiar ou prejudicar qualquer pessoa ou entidade por razões estranhas aos critérios legalmente aplicáveis ou ao interesse da UPL.

#### Artigo 7.º

##### Atividades científicas e académicas

- 1 - A participação, a título pessoal, em atividades científicas, académicas, pedagógicas, artísticas, culturais ou de divulgação do conhecimento não carece de autorização prévia, [devendo essa participação a título pessoal ser declarada, sem prejuízo do cumprimento da legislação e da regulamentação aplicáveis.
- 2 - A utilização ou divulgação de informação, dados, documentos ou materiais não acessíveis ao público pertencentes ou confiados à UPL deve respeitar as regras aplicáveis em matéria de acesso à informação, proteção de dados, confidencialidade, segredo profissional, propriedade

intelectual e segurança da informação.

3 - Sempre que a intervenção de um membro da Comunidade da UPL possa razoavelmente ser confundida com uma posição oficial da Instituição, deve ser explicitado que a intervenção é efetuada a título pessoal, salvo quando exista autorização para representação institucional.

4 - As disposições do presente artigo não prejudicam a liberdade académica, científica, pedagógica, artística e cultural constitucional e legalmente protegida.

#### Artigo 8.º

##### Integridade académica e científica

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

2 - Constituem deveres dos membros da Comunidade da UPL, consoante a natureza das respetivas funções:

- a) Honestidade e rigor — Respeitar os princípios de honestidade, rigor, transparência e responsabilidade na produção, transmissão e avaliação do conhecimento;
- b) Prevenção da fraude académica — Abster-se de qualquer forma de plágio, fabricação ou falsificação de dados, manipulação indevida de resultados, autoria indevida, ocultação de contributos relevantes ou outras práticas fraudulentas;
- c) Atribuição de autoria — Garantir a correta atribuição de autoria e a adequada referência das fontes utilizadas;
- d) Gestão de dados de investigação — Assegurar a integridade, rastreabilidade e conservação dos dados e documentos de investigação, nos termos legalmente aplicáveis;
- e) Conflitos de interesses — Declarar conflitos de interesses relevantes em atividades académicas, científicas, editoriais, de avaliação ou de financiamento;
- f) Cumprimento de normas específicas — Respeitar as normas aplicáveis à revisão por pares, avaliação académica, investigação com participantes humanos, experimentação e demais áreas sujeitas a regulamentação específica.

3 - A utilização de ferramentas de inteligência artificial deve respeitar as regras e orientações

específicas aprovadas pela UPL.

## Artigo 9.º

### Utilização de recursos

- 1 - Os membros da Comunidade da UPL devem utilizar os bens e recursos físicos, tecnológicos, informáticos e financeiros que lhes sejam confiados com diligência, segurança e eficiência, e apenas para fins compatíveis com o exercício das suas funções. A utilização pessoal ocasional só é admissível quando prevista nos regulamentos internos e desde que não gere custos, não prejudique o serviço, não comprometa a segurança nem constitua uso indevido de recursos públicos.
- 2 - Os membros da Comunidade da UPL devem gerir os recursos de forma responsável e eficiente, conservando-os em boas condições de funcionamento e evitando custos e despesas decorrentes de desgaste, mau uso ou funcionamento inadequado.

## Artigo 10.º

### Proteção da identidade e marca

Os membros da Comunidade da UPL devem utilizar corretamente a designação, identidade visual, símbolos, marcas e elementos de afiliação institucional da UPL e das suas unidades orgânicas, de acordo com as normas internas aplicáveis.

## Artigo 11.º

### Responsabilidade social e ambiental

Os membros da Comunidade da UPL devem adotar uma conduta que propicie a sustentabilidade ambiental, adotando comportamentos que, nomeadamente, visem a redução de materiais consumíveis, consumo de água, eletricidade e resíduos, promovam a reutilização e reciclagem dos resíduos produzidos, contribuindo, deste modo, para uma atuação ambientalmente responsável e sustentável.

## **Secção II**

### **Normas de conduta aplicáveis aos órgãos, trabalhadores, bolseiros e colaboradores da UPL**

## Artigo 12.º

### Proteção de dados pessoais

Os trabalhadores e demais colaboradores da UPL que acedam ou tomem conhecimento de dados pessoais relativos a pessoas singulares, devem cumprir rigorosamente a legislação aplicável à proteção de dados, não podendo utilizar, transmitir ou divulgar tais dados, salvo quando tal seja exigido por lei ou resulte da inerência das funções que desempenham.

#### Artigo 13.º

##### Melhoria contínua

Os trabalhadores e demais colaboradores da UPL devem adotar uma conduta orientada para a melhoria contínua, contribuindo ativamente para a simplificação, inovação, eficiência, qualidade e redução de riscos na execução das suas tarefas. A UPL promove e valoriza a apresentação de propostas que reforcem a excelência institucional, devendo diligenciar pela sua implementação quando justificadas, fomentando a atualização permanente de conhecimentos, a profissionalização e o desenvolvimento de competências profissionais.

#### Artigo 14.º

##### Segurança e saúde no trabalho

- 1 – A UPL assegura o cumprimento rigoroso das normas aplicáveis em matéria de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho, devendo todos os trabalhadores e demais colaboradores da UPL observar integralmente as leis, regulamentos e instruções internas que garantem a proteção das pessoas e das instalações.
- 2 - O cumprimento das regras de segurança constitui obrigação de todos, devendo os trabalhadores e demais colaboradores da UPL reportar atempadamente aos serviços competentes qualquer situação anómala suscetível de comprometer a segurança de pessoas, bens, equipamentos ou infraestruturas, contribuindo para a prevenção de riscos e a salvaguarda do interesse público.

#### Artigo 15.º

##### Exclusividade e imparcialidade

- 1 - Os trabalhadores e demais colaboradores da UPL exercem as suas funções em regime de exclusividade, salvo quando a lei admita a acumulação com outras funções públicas ou privadas, a qual depende de autorização prévia e formal do Reitor da UPL ou de quem tenha competência delegada para o efeito.
- 2 – Os trabalhadores e demais colaboradores da UPL estão sujeitos ao regime geral de incompatibilidades e impedimentos aplicável aos trabalhadores em funções públicas.

3 - Sem prejuízo das restantes condições legalmente exigíveis para o exercício sob autorização de quaisquer outras funções ou atividades públicas ou privadas, a acumulação de funções apenas pode ser autorizada quando se demonstre que o respetivo exercício não implica:

- a) A dispersão de esforços do trabalhador por outras atividades com prejuízo para o exercício de funções na UPL, que possa decorrer, nomeadamente, da periodicidade, do local do exercício, da carga horária ou de outras circunstâncias relativas à atividade a acumular;
- b) A criação de manifesta dependência, de natureza funcional ou financeira perante terceiros, em virtude das atividades a acumular;
- c) A verificação de quaisquer circunstâncias que possam afetar o estatuto profissional e a credibilidade pública dos trabalhadores e da Instituição.

4 — As autorizações de acumulação de funções devem ser revistas sempre que se verifiquem alterações relevantes no conteúdo funcional, nas condições da atividade acumulada ou em qualquer circunstância suscetível de afetar a isenção, a imparcialidade ou a disponibilidade do trabalhador.

5 — Os pedidos de autorização, de alteração ou de cessação da acumulação de funções são apresentados pelos meios e nos modelos disponibilizados pela UPL, que assegura o seu registo, conservação e rastreabilidade, em cumprimento dos princípios da transparência e da responsabilidade administrativa.

## Artigo 16.º

### Conflito de interesses

1 - Os trabalhadores e demais colaboradores da UPL 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 os próprios e/ou uma outra terceira pessoa, singular ou coletiva;
- b) Crie situações em que se possa razoavelmente duvidar da sua independência no exercício das funções ou da imparcialidade da sua conduta, ou que possam pôr em causa a imagem ou a reputação da UPL.

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

3 - Considera-se que existe potencial conflito de interesses sempre que, no exercício da sua

atividade, os trabalhadores e demais colaboradores da UPL sejam chamados a intervir em processos ou decisões que envolvam, direta ou indiretamente, o próprio, organizações com que colaborem ou tenham colaborado, ou pessoas a quem estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco, afinidade ou amizade.

4 - Os trabalhadores e demais colaboradores da UPL que, no exercício das suas funções, se encontrem ou que razoavelmente prevejam vir a encontrar-se numa situação suscetível de configurar um conflito de interesses, devem comunicar a situação ao superior hierárquico e, simultaneamente, declarar-se impedidos ou pedir escusa nos termos legais. Devendo a UPL tomar as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa.

5 - Os trabalhadores e demais colaboradores da UPL assinam uma declaração de inexistência de conflitos de interesses nos termos legalmente aplicáveis, conforme modelo Anexo ao presente Código (Anexo II), sempre que intervenham em procedimentos respeitantes à concessão de subsídios, subvenções ou benefícios, procedimentos sancionatórios e em processos de recrutamento e seleção.

6 - Sempre que os trabalhadores da UPL, intervenham em procedimentos de contratação pública ou na execução de contratos, estes devem assinar a declaração de inexistência de conflito de interesses, conforme o modelo constante do Anexo XIII do Código dos Contratos Públicos, na sua redação atual, quando aplicável.

7 — A UPL deve manter os mecanismos necessários ao registo, acompanhamento e tratamento das situações de conflito de interesses, assegurando a confidencialidade dos dados nos termos legais.

## Artigo 17.º

### Ofertas, convites ou benefícios similares

1 - Os trabalhadores e demais colaboradores da UPL devem abster-se de oferecer, solicitar ou aceitar para si ou para terceiros benefícios, presentes, gratificações, convites, hospitalidade ou vantagens que possam condicionar, ou aparentar condicionar, a sua imparcialidade, independência ou integridade no exercício das funções.

2 - A aceitação de bens, convites ou benefícios de valor igual ou superior a 150 euros estão sujeitos a tratamento reforçado, que compreende, consoante o caso, a recusa, a comunicação, o registo ou a entrega à UPL.

3 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a aceitação de ofertas de baixo valor, próprias

da cortesia institucional, deve ser ponderada, avaliando-se se pode afetar a imparcialidade ou a confiança pública.

4 - O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa ou entidade, no decurso de um ano civil.

5 - É proibida a aceitação de ofertas, convites ou hospitalidade provenientes de concorrentes, candidatos, cocontratantes ou potenciais interessados em procedimentos de contratação pública, quando relacionados com o procedimento ou a sua execução.

6 - Devem ser recusadas ofertas, convites ou hospitalidade que, pela sua natureza, valor, frequência ou intenção, possam condicionar ou aparentar condicionar a imparcialidade, independência ou integridade.

7 - Excetuam -se do disposto nos números anteriores:

- 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 UPL e este tenha sido expressa e oficialmente convidado nessa qualidade, desde que a função de representação, no âmbito das atribuições da UPL, 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.

8 — As ofertas de natureza institucional ou interinstitucional que devam ser aceites são consideradas recebidas em nome da UPL, devendo ser-lhes dado o destino adequado à sua natureza, designadamente a integração em inventário ou arquivo, utilização institucional ou entrega a instituição de carácter social.

9 — As ofertas ou hospitalidade aceites nos termos legalmente admissíveis devem ser comunicadas e registadas segundo o procedimento definido pela UPL, excetuando-se as ofertas meramente simbólicas ou dirigidas indistintamente a um conjunto alargado de destinatários.

## Artigo 18.º

### Atividades políticas ou públicas

1 - Sem prejuízo dos direitos fundamentais constitucionalmente consagrados, os trabalhadores

e demais colaboradores da UPL devem garantir que as atividades políticas ou públicas em que participem não prejudicam o exercício das suas funções com imparcialidade e lealdade.

2 - É vedada a utilização indevida de instalações, recursos financeiros, equipamentos, canais de comunicação, símbolos ou outros meios institucionais da UPL para fins político-partidários ou eleitorais, sem prejuízo do uso legitimamente autorizado para atividades de natureza académica, cívica ou científica.

## Artigo 19.º

### Relacionamento com meios de comunicação social

1 - Os trabalhadores e demais colaboradores da UPL devem abster-se de qualquer pronúncia pública, bem como de prestar esclarecimentos ou informações, por iniciativa própria ou a pedido de terceiros, incluindo órgãos de comunicação social ou através de redes sociais, sobre matérias de que tenham conhecimento em virtude do exercício das suas funções na UPL, atuais ou passadas.

2 - Quaisquer informações solicitadas por representantes dos meios de comunicação social sobre a atividade da UPL são prestadas exclusivamente pelos órgãos de gestão ou por pessoa por estes formalmente designada para o efeito.

3 - Em respeito pelas disposições anteriores, os trabalhadores e demais colaboradores da UPL devem usar da máxima reserva e discrição, na proteção de informação e dados sigilosos, mantendo um estrito dever de confidencialidade, evitando a divulgação de factos, dados e informações, contidas em documentos, processos, procedimentos e arquivos de que tenham conhecimento, por via do exercício das suas funções ou desempenho de cargo, que não se destinem a ser do conhecimento público, ou a usá-las em proveito pessoal ou de terceiros, mesmo após a suspensão ou cessação das suas funções.

4 - Quando se pronunciem a título pessoal sobre matérias relacionadas com a sua atividade na UPL, devem, sempre que necessário para evitar equívocos, esclarecer que não representam oficialmente a Instituição.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prevenção da Corrupção**

## Artigo 20.º

### Prevenção e combate à corrupção e infrações conexas

- 1 - A UPL está empenhada em combater ativamente todas as formas de corrupção e infrações conexas.
- 2 - Para efeitos do presente Código, a expressão “corrupção e infrações conexas” corresponde ao conceito previsto no RGPC e na legislação penal e demais legislação especial aplicável.
- 3 - Incluem-se, designadamente, os crimes de recebimento ou oferta indevidos de vantagem, corrupção, peculato, peculato de uso, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento e fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, nos termos previstos na legislação aplicável.
- 4 - Todos os membros da Comunidade da UPL devem comunicar, através dos canais legalmente adequados, quaisquer factos de que tenham conhecimento e que possam indiciar corrupção ou infrações.
- 5 - A comunicação de uma situação suspeita não exige a demonstração da existência de uma infração, mas deve o autor da comunicação atuar de boa-fé e com fundamento sério para considerar verídicos os factos comunicados.

## **CAPÍTULO V**

### **Prevenção e combate ao assédio e não discriminação**

#### Artigo 21.º

##### Prevenção e combate ao assédio e não discriminação

A UPL está empenhada em promover uma política ativa por forma a dar a conhecer, prevenir, identificar, eliminar e punir qualquer situação e/ou comportamento suscetível de consubstanciar assédio em contexto laboral e/ou académico, não sendo igualmente tolerados quaisquer comportamentos discriminatórios, intimidativos, hostis ou ofensivos, para com e/ou entre os trabalhadores e/ou os estudantes, conforme Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio em vigor na UPL.

## **CAPÍTULO VI**

### **Medidas Preventivas e Penalidades**

#### Artigo 22.º

##### Canais de denúncias

- 1 - Os membros da Comunidade da UPL devem utilizar os canais disponibilizados para o efeito para denunciar qualquer facto ou ato de corrupção, fraude ou irregularidade que viole ou

comprometa a legislação em vigor ou o disposto no presente Código.

2 - Todos os denunciantes de práticas referidas no ponto anterior estão protegidos contra eventuais represálias, de acordo com o previsto na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (RGPDI).

3 - Todas as comunicações recebidas serão tratadas na mais estrita confidencialidade, de acordo com o estabelecido no RGPDI e do RGPD.

#### Artigo 23.º

##### Qualidade

Para avaliar o grau de satisfação com os serviços prestados, a UPL mantém um sistema de gestão da qualidade, que inclui a disponibilização regular de questionários, a sua análise e a divulgação dos resultados obtidos.

#### Artigo 24.º

##### Auditoria

A UPL procede à avaliação e auditoria regular dos procedimentos utilizados, no âmbito da sua atividade, com vista a uma atuação mais eficiente, devendo os resultados dessa avaliação repercutir-se na alteração de procedimentos considerada necessária.

#### Artigo 25.º

##### Incumprimento e sanções

- 1 - O incumprimento do presente Código é suscetível de constituir violação de deveres legais, estatutários, regulamentares ou contratuais e determinar, consoante a natureza da infração e do vínculo, responsabilidade disciplinar, civil, financeira, contraordenacional e/ou criminal.
- 2 - Relativamente aos trabalhadores e demais colaboradores da UPL sujeitos à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, podem ser aplicadas, nos termos da lei e em função da gravidade da infração, as sanções disciplinares legalmente previstas.
- 3 - Relativamente aos estudantes e demais membros da Comunidade da UPL, são aplicáveis os regimes disciplinares ou sancionatórios próprios que lhes sejam legalmente aplicáveis.
- 4 - Por cada infração identificada é elaborado um relatório que indique as regras violadas, a sanção aplicada e as medidas adotadas ou a adotar, no âmbito do sistema de controlo interno e da prevenção de novos riscos.

## **CAPÍTULO VII**

### **Disposições finais**

#### **Artigo 26.º**

##### **Divulgação do Código de Conduta**

O presente Código de Conduta e as suas revisões posteriores são publicados no Diário da República e divulgados a toda a Comunidade da UPL, mediante a sua disponibilização no sítio eletrónico institucional da UPL.

#### **Artigo 27.º**

##### **Remissão**

Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente Código de Conduta, aplicam-se as disposições legais previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e, subsidiariamente, no Código do Trabalho, Regulamento Geral de Proteção de Dados e demais legislação aplicável.

#### **Artigo 28.º**

##### **Revisão**

O presente Código de Conduta deve ser revisto a cada três anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes, como alterações legislativas, de atribuições da UPL ou da estrutura orgânica, que justifiquem a sua revisão.

#### **Artigo 29.º**

##### **Entrada em vigor**

O presente Código de Conduta revoga o Código de Conduta tornado público pelo Despacho n.º 12394/2023, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 233, de 4 de dezembro, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Diário da República.

## **Anexo I**

### **Declaração de conhecimento e compromisso Código de Conduta da Universidade Politécnica de Lisboa (UPL)**

Eu, abaixo assinado (a) (nome completo), a exercer funções de (cargo/carreira/categoria) no (a) (serviço ou unidade orgânica) da UPL, declaro, para os devidos efeitos, que tomei conhecimento do conteúdo do Código de Conduta da UPL, comprometendo-me quanto aos princípios e demais atributos nele expressos.

Lisboa, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

## **Anexo II**

### **Declaração de compromisso relativa a incompatibilidades, impedimentos e escusa**

Eu, abaixo assinado (a) (nome completo), a exercer funções de (cargo/categoria/carreira) na (serviço/ unidade orgânica) da UPL, declaro, para os devidos efeitos, que tomei conhecimento das incompatibilidades ou impedimentos previstos na Lei, designadamente:

- No Código do Procedimento Administrativo (doravante designado por CPA), em especial nos seus artigos 69.º a 76.º;
- Na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, nos artigos 19.º a 24.º;
- No Código dos Contratos Públicos, especificamente no artigo 1º-A;
- No Estatuto do Pessoal Dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado.

Declaro também ter conhecimento dos princípios constantes da Carta Ética da Administração Pública, assumindo o compromisso de pedir escusa nos procedimentos em que, por qualquer circunstância se possa colocar em dúvida a isenção e a retidão de conduta, nomeadamente nas situações constantes do artigo 73.º do CPA, a saber:

- a) Quando, por si ou como representante ou gestor de negócios de outra pessoa, nele tenha interesse parente ou afim em linha reta ou até ao terceiro grau da linha colateral, ou tutelado ou curatelado dele, do seu cônjuge ou de pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges;
- b) Quando o titular do órgão ou agente, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, ou algum parente ou afim na linha reta, for credor ou devedor de pessoa singular ou coletiva com interesse direto no procedimento, ato ou contrato;
- c) Quando tenha havido lugar ao recebimento de dádivas, antes ou depois de instaurado o procedimento, pelo titular do órgão ou agente, seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim na linha reta;
- d) Se houver inimizade grave ou grande intimidade entre o titular do órgão ou agente, ou o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, e a pessoa com interesse direto no procedimento, ato ou contrato;

- e) Quando penda em juízo ação em que sejam parte o titular do órgão ou agente, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente em linha reta ou pessoa com quem viva em economia comum, de um lado, e, do outro, o interessado, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente em linha reta ou pessoa com quem viva em economia comum.

Mais declaro, que caso venha a encontrar-me em situação de incompatibilidade, impedimento ou escusa, dela darei imediato conhecimento ao superior hierárquico ou ao presidente do órgão ou júri de que faça parte.

### **Observações**

---

---

---

---

Lisboa, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_