

MS.55.2 - CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL



**INSTITUTO PORTUGUÊS DO SANGUE
E DA TRANSPLANTAÇÃO. IP**

2024



MS.55.2 Código de Ética e Conduta Profissional

Introdução

O Código de Ética e Conduta Profissional do Instituto Português do Sangue e da Transplantação, IP (IPST, IP) define os princípios e normas de comportamento em matéria de ética profissional que todos os/as seus/suas trabalhadores/as, dirigentes, e demais colaboradores/as, devem observar no exercício das suas funções, quer nas relações entre si quer no relacionamento profissional com instituições externas, públicas ou privadas, e os cidadãos.

Constitui um instrumento de autorregulação e um compromisso de orientação assumido pelos/as trabalhadores/as, dirigentes, e demais colaboradores/as, do Instituto Português do Sangue e da Transplantação, IP (IPST, IP).

O presente Código corresponda à segunda revisão do Código de Ética e de Boa Conduta do IPST,IP, de 5 de julho de 2017, integrando as recomendações da IGAS resultantes da auditoria no IPST IP ao exercício do poder disciplinar, bem como o regime aplicável em matéria de prevenção e combate ao assédio no trabalho, estando ainda em conformidade com a legislação entretanto publicada, nomeadamente:

- A Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2019, de 21 de novembro;
- A Resolução do Conselho de Ministros n.º 42/2022, de 9 de maio;
- A Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, que aprova a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024;
- O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção;
- A Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados.
- A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à alteração da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), consagrando a obrigatoriedade de o empregador público adotar um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, bem como o dever de instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Esta atualização conforma, de igual modo, o Código de Ética e Conduta Profissional com o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR), e demais instrumentos já publicados pelo IPST,IP em cumprimento da legislação vigente.

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objeto

O Código de Ética e Conduta Profissional, doravante designado por Código, estabelece um conjunto de princípios e regras gerais em matéria de ética e de prática profissional, que devem ser observados por todos/as os/as trabalhadores/as ao serviço do IPST,IP no exercício das suas funções, nas relações entre si e com terceiros.

Artigo 2.º

Âmbito de Aplicação

1. O presente Código aplica-se a todos/as os/as trabalhadores/as do IPST,IP, independentemente da sua função, natureza do vínculo, posição hierárquica que ocupem ou unidade orgânica em que estão integrados, incluindo dirigentes e aqueles/as que exerçam a sua atividade em regime de prestação de serviços ou de estágio.
2. O Código é, também, aplicável aos titulares dos cargos de Presidente e de Vogal do conselho diretivo do IPST,IP, sem prejuízo do seu estatuto normativo específico ao qual se encontram especialmente sujeitos¹.
3. O disposto no Código não prejudica, ainda, a aplicação de outros regimes especiais de conduta a que os/as seus/suas trabalhadores/as estejam sujeitos, designadamente as regras deontológicas.

¹ Regime jurídico de incompatibilidades e impedimentos dos titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, aprovado pela Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, o Código de Conduta do Governo extensível aos titulares de cargos dirigentes da Administração Pública, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2019, de 21 de novembro de 2019, Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro.

CAPÍTULO II

PRINCÍPIOS E NORMAS DE BOA CONDUTA

Artigo 3.º

Princípios Gerais

No exercício das suas funções os/as trabalhadores/as e dirigentes do IPST,IP devem pautar a sua atuação pelos princípios gerais e éticos consagrados na lei, nomeadamente no Código de Procedimento Administrativo, na Constituição da República Portuguesa, na Carta Ética da Administração Pública, e na Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Artigo 4.º

Princípio da Prossecução do Interesse Público

O interesse público deve prevalecer sempre sobre os interesses particulares ou de grupo, devendo os/as trabalhadores/as e dirigentes do IPST,IP orientar a sua atividade para a prossecução do mesmo, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos, e tendo em vista a prestação de um serviço de excelência e uma cultura de confiança na atuação do IPST,IP.

Artigo 5.º

Princípio da Legalidade

Os/as trabalhadores/as e dirigentes do IPST,IP devem atuar em conformidade com a lei e o direito, as normas regulamentares e orientações superiores aplicáveis, e dentro dos limites dos poderes que lhes forem conferidos e em conformidade com os respetivos fins.

Artigo 6.º

Princípio da Integridade

Na sua atuação os/as trabalhadores/as e dirigentes do IPST,IP devem reger-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de caráter.

Artigo 7.º

Princípio da Igualdade e Não Discriminação

No relacionamento profissional entre si e o público em geral, os/as trabalhadores/as e dirigentes do IPST,IP devem garantir a igualdade de tratamento e não discriminação, abstendo-se de qualquer comportamento ofensivo e de privilegiar, beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa em razão da sua ascendência, raça, sexo, idade, incapacidade física,

orientação sexual, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, língua, território de origem, situação económica ou condição social.

Artigo 8.º

Princípio da Proporcionalidade

Os/as trabalhadores/as e dirigentes do IPST,IP só podem exigir aos cidadãos o necessário, e indispensável, à realização da missão e atribuições do Instituto, devendo agir de modo adequado e proporcional aos objetivos prosseguidos.

Artigo 9.º

Princípio da Colaboração e Boa-Fé

Os/as trabalhadores/as e dirigentes do IPST,IP devem colaborar com os cidadãos segundo o princípio da Boa-fé, designadamente, prestando-lhes informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, célere e cortês, e apoiar e estimular as suas iniciativas e receber as suas sugestões e informações.

Artigo 10.º

Justiça, Imparcialidade e Independência

Os/as trabalhadores/as e dirigentes do IPST,IP devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, adotando no exercício das suas funções uma postura de neutralidade e independência face a eventuais interesses pessoais, familiares ou outros.

Artigo 11.º

Princípio da Competência e Responsabilidade

1. Os/as trabalhadores/as e dirigentes do IPST,IP devem executar as suas funções ou atividades com zelo e eficiência, de forma dedicada e espírito crítico construtivo, empenhando-se na respetiva valorização profissional e atualização do conhecimento técnico, necessário ao bom desempenho das suas tarefas.
2. Devem estar conscientes de que o modo como exercem as suas funções tem reflexos na imagem do IPST,IP, adotando uma conduta adequada a promover a confiança do público em geral, e organismos externos, na atuação do instituto.

Artigo 12.º

Princípio da Lealdade e Colaboração

1. No exercício da sua atividade, os/as trabalhadores/as do IPST,IP devem agir de forma leal, solidária e cooperante com os superiores hierárquicos, cumprindo as orientações emitidas, em razão do serviço e sob a forma legal, e respeitando os canais de comunicação hierárquicos estabelecidos.

2. Devem, ainda, promover um ambiente de trabalho saudável, adotando uma atitude de respeito mútuo e conciliatória na gestão de eventuais conflitos, abster-se de comportamentos hostis ou ofensivos, e facultar toda a informação necessária à realização do trabalho em equipa e ao desenvolvimento de atividades por parte de outros colegas.
3. Os/as trabalhadores/as do IPST,IP devem, também, contribuir para a criação de valor interno, designadamente, através da partilha de informação e/ou conhecimento adquirido no exercício das suas funções.

Artigo 13.º

Utilização dos Recursos

Os/as trabalhadores/as e dirigentes do IPST,IP, não devem utilizar, ou permitir a sua utilização por pessoas estranhas ao serviço, os equipamentos, material, instalações e demais recursos afetos ao IPST,IP, para fins particulares, salvo se a sua utilização privada tiver sido previamente fundamentada e superiormente autorizada.

Artigo 14.º

Relacionamento com a Comunicação Social e Redes Sociais

Sempre que estejam em causa matérias relacionadas com as atividades e imagem pública do IPST,IP, os/as trabalhadores/as e dirigentes do IPST,IP não podem, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, conceder entrevistas, publicar artigos de opinião, ou fornecer informações de qualquer natureza, sem autorização prévia do conselho diretivo do IPST,IP.

CAPÍTULO III

CONFLITO DE INTERESSES, INCOMPATIBILIDADES E IMPEDIMENTOS

Artigo 15.º

Normas Gerais do Conflito de Interesses

1. No exercício da sua atividade profissional, os/as trabalhadores/as e dirigentes do IPST,IP devem atuar com independência e isenção, abstendo-se da prática de quaisquer atos suscetíveis de originar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses.
2. Existe conflito de interesses sempre que, os/as trabalhadores/as e dirigentes do IPST,IP, se encontrem numa situação que possa comprometer a imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo.
3. Os/as trabalhadores/as e dirigentes do IPST,IP devem abster-se de participar em procedimento administrativos ou contratos, nomeadamente, nos seguintes casos:

- a) Quando nele tenham interesse, por si, como representantes ou como gestores de negócios de outra pessoa;
 - b) Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, nele tenha interesse o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;
4. Perante um conflito de interesses devem comunicar prontamente a situação ao seu superior hierárquico, e preencher e entregar uma Declaração de Conflito de Interesses, a disponibilizar pelo Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Formação do IPST,IP (DGRHF).

Artigo 16.º

Acumulação de Funções

1. As funções públicas são, em regra, exercidas em regime de exclusividade, podendo ser acumuladas outras atividades, remuneradas ou não remuneradas, enquadráveis nas condições legalmente previstas e desde que previamente autorizadas pelo Conselho Diretivo.
2. O DGRHF deverá disponibilizar, nos canais internos de comunicação do IPST,IP, os procedimentos a observar para efeitos de pedidos de autorização, alteração e cessação de acumulação de funções.

Artigo 17.º

Ofertas Institucionais, Convites e Benefícios Similares

1. Os/as trabalhadores/as e dirigentes do IPST,IP não poderão solicitar, receber ou aceitar, por si ou por interpostas pessoas, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas e gratificações, recompensas, presentes ou ofertas de bens materiais, no contexto do exercício das suas funções, que possam condicionar a sua imparcialidade e integridade.
2. Em nome da instituição, devem abster-se, igualmente, de aceitar, a qualquer título, convites para assistência ou participação em eventos sociais, institucionais ou culturais, viagens ou outros benefícios similares, de pessoas singulares ou coletivas privadas, relacionados diretamente com as funções/atividades que desenvolvem, bem como, outros convites que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.
3. Excetua-se do disposto nos números anteriores:
 - a) O recebimento de ofertas de mera cortesia e natureza simbólica de valor estimado igual ou inferior a 150€ (cento e cinquenta euros), no período de um ano civil;

- b) A aceitação de convites, hospitalidade, viagens ou outros benefícios similares relacionados com a participação em cerimónias oficiais, conferências, congressos, ou outros eventos análogos, provenientes de uma entidade pública ou privada sem fins lucrativos ou de cariz social que tenham sido autorizados pelo Conselho Diretivo.
 - c) A aceitação de convites, hospitalidade, viagens ou outros benefícios similares relacionados com a participação em, conferências, congressos, ou outros eventos análogos desde que feitos em nome individual do/a trabalhador/a, devendo, neste caso, o/a trabalhador/a justificar a ausência ao serviço nesta conformidade, de acordo com a tipologia de ausências ao serviço justificadas, prevista na legislação.
4. O recebimento de ofertas institucionais, convites e outros benefícios, em conformidade com o previsto no presente artigo está sujeito a obrigações de comunicação oficial, de acordo com a legislação aplicável a esta matéria.

CAPÍTULO IV ATIVIDADES POLÍTICAS

Artigo 18.º Normas relativas a Atividades Políticas

Os/as trabalhadores/as, dirigentes, e colaboradores/as do IPST,IP não poderão utilizar as instalações, os recursos materiais, os recursos digitais ou a imagem do IPST,IP, para promoverem os seus interesses particulares enquanto candidatos a eleições para cargos públicos ou privados.

CAPÍTULO V PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Artigo 19.º Práticas de Corrupção e Infrações Conexas

1. Os/as trabalhadores/as e dirigentes do IPST,IP devem abster-se e atuar contra todas as práticas de corrupção, ativa ou passiva, tal como definidas na lei, o recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento de capitais, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio².
2. Os/as trabalhadores/as e dirigentes do IPST,IP estão, ainda, obrigados a contribuir para a criação de um ambiente de forte controlo dos riscos, participando na implementação de

² O crime de corrupção no âmbito do exercício de funções públicas encontra-se previsto nos artigos 372.º a 374.º- A do Código Penal, podendo ser definido, em termos genéricos, quando uma pessoa, que ocupa uma posição dominante, aceita receber uma vantagem indevida em troca da prestação de um serviço.

medidas preventivas, nomeadamente, as definidas no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas³ do IPST,IP, aprovado por despacho do conselho diretivo, de 22 de março de 2023.

3. Sempre que os/as trabalhadores/as e dirigentes do IPST,IP, no exercício das suas funções, ou por causa delas, tenham conhecimento, ou suspeita fundada, de comportamentos passíveis de indiciarem eventuais situações de corrupção ou infrações conexas devem comunicar, de imediato, a situação ao seu superior hierárquico, ou através do canal de denúncia⁴.

CAPÍTULO VI

TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

Artigo 20.º

Normas relativas à Proteção de Dados Pessoais

1. O tratamento de dados pessoais pelo IPST,IP é feito de acordo com o definido na Política de Privacidade e Proteção de Dados do IPST,IP, aprovada por Deliberação n.º 012/D/2022, de 4 de julho, do Conselho Diretivo⁵.
2. Todos os/as trabalhadores/as e dirigentes do IPST,IP são responsáveis por cumprir as normas relativas à proteção de dados pessoais, nomeadamente:
 - a) Guardar sigilo sobre os dados pessoais de terceiros de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas;
 - b) Aceder aos dados pessoais de terceiros apenas e quando os mesmos forem indispensáveis para o cumprimento das suas atividades;
 - c) Zelar pela segurança da informação que lhes foi confiada, impedindo o acesso não autorizado aos mesmos, a sua divulgação ou alteração;
 - d) Utilizar os dados pessoais de terceiros de acordo com as finalidades para as quais foram recolhidos, abstendo-se de os usar para outros fins alheios ao desempenho das suas funções;
 - e) Comunicar ao respetivo superior hierárquico qualquer incidente que provoque, ou possa provocar, uma violação de dados pessoais (destruição, perda, alteração, divulgação ou acesso não autorizados).

³ Disponível em [https://www.ipst.pt/files/IPST/INTRUMENTOS_GESTAO/PLANOS_PREVENCAO_RISCOS/PlanoPrevRiscosCorre.Inf.Conexas_2023.p](https://www.ipst.pt/files/IPST/INTRUMENTOS_GESTAO/PLANOS_PREVENCAO_RISCOS/PlanoPrevRiscosCorre.Inf.Conexas_2023.pdf)

⁴ Disponível em <https://www.ipst.pt/index.php/pt/canal-de-denuncia>

⁵ Disponível em <https://www.ipst.pt/index.php/pt/politica-de-privacidade-e-protecao-de-dados-do-ipst-ip>

3. Sempre que seja detetado um caso suspeito ou confirmado de violação de dados pessoais o mesmo deve ser comunicado ao superior hierárquico que o notificará de imediato ao Encarregado de Proteção de Dados (EPD).
4. Os/as trabalhadores/as e dirigentes do IPST,IP são responsáveis disciplinarmente pela violação ou transmissão ilegal dos dados pessoais a que tenham acesso, devido ou indevido.

CAPÍTULO VII

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Artigo 21.º

Assédio

- 1 - É proibido o assédio no local de trabalho ou fora dele, por razões relacionadas com este.
- 2 - Para efeitos do disposto no número anterior são considerados comportamentos discriminatórios os comportamentos adotados, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.
- 3 - Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, 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.
- 4 - Constitui assédio moral o comportamento indesejado, percecionado como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
- 5- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado, percecionado como abusivo, de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número 3.
- 6 - O assédio é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição ou continuação no tempo e pode ocorrer no exercício de funções ou atividades, dentro ou fora das instalações do IPST, IP.

Artigo 22.º

Formas de Assédio

O assédio pode adotar as seguintes configurações:

- a) Vertical de sentido descendente, quando praticado por superior/a hierárquico/a e/ou chefia direta para com dependente hierárquico/a;

- b) Vertical de sentido ascendente, quando cometido por dependente hierárquico/a para com a chefia direta e/ou superior/a hierárquico/a;
- c) Horizontal, quando realizado por colegas;
- d) Por terceiros, quando efetuado por fornecedores, clientes ou utentes do IPST, IP.

Artigo 23.º

Comportamentos Ilícitos

Constituem comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho, designadamente, os seguintes, praticados de forma reiterada:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado;
- b) Promover o isolamento social;
- c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- d) Não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- e) Atribuir sistematicamente, sem justificação institucional, funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- f) Estabelecer sistematicamente funções metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir, ou prazos inexecutáveis de cumprir;
- g) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor dos mesmos;
- h) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
- i) Dar sistematicamente instruções imprecisas e confusas;
- j) Pedir sistematicamente trabalho urgente, sem necessidade;
- k) Transferir o trabalhador de local de trabalho com a intenção de promover o seu isolamento;
- l) Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- m) Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador.

Artigo 24.º

Procedimento

1 – Sempre que o IPST, IP, tome conhecimento de qualquer comportamento passível de configurar assédio no trabalho, praticado por quem esteja abrangido pelo âmbito de aplicação do presente Código, deve proceder à averiguação da veracidade dos fatos e, em caso de recolha de indícios suficientes, proceder à abertura do competente procedimento disciplinar,

nos termos da lei.

2 – Constitui obrigação de todas as pessoas às quais o presente Código é aplicável denunciar quaisquer práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio, de que tenham conhecimento, e de prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3 - A denúncia, participação ou queixa deve ser apresentada, por escrito, ao Conselho Diretivo do IPST, IP, podendo em alternativa ou cumulativamente ser efetuada junto da Inspeção-Geral de Finanças⁶.

4 - A denúncia, participação ou queixa efetuada nos termos do número anterior deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima e do assediante, bem como dos meios de prova existentes (testemunhal, documental ou pericial).

Artigo 25.º

Proteção do Denunciante e Testemunhas

1 - É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante e testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, até à dedução da acusação.

2 – Os denunciante e testemunhas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados ou sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo.

3 - É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia de assédio no trabalho.

Artigo 26.º

Deveres do IPST na Prevenção do Assédio

Cabe ao Conselho Diretivo do IPST, IP, promover a implementação de medidas preventivas de assédio no trabalho, designadamente:

- a) Privilegiar e difundir uma cultura organizacional assente no princípio da não discriminação e de tolerância zero à prática de assédio;
- b) Implementar medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar que promovam, designadamente, a colaboração, proximidade e entajuda dos profissionais no serviço e instituição, com objetivo de prevenir, direta ou indiretamente, a possibilidade de ocorrência das situações de assédio.

⁶ Em cumprimento do estabelecido no nº 1 do artigo 4º da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, a Inspeção-Geral de Finanças dispõe de um endereço eletrónico próprio para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público LTFP.art4@igf.gov.pt

- c) Promover a realização de ações de formação sobre prevenção do assédio no trabalho;
- d) Disponibilizar informação sobre comportamentos passíveis de integrar a prática de assédio em contexto laboral e respetivas sanções;
- e) Avaliar os riscos específicos da organização e adotar um procedimento interno formal de queixa (endereço eletrónico próprio para a receção de queixas de assédio);
- f) Instaurar procedimento disciplinar sempre que haja indícios suficientes de atos suscetíveis de integrar a prática de assédio no local de trabalho;
- g) Sancionar disciplinarmente o(s) autor(es) da prática de assédio no trabalho;
- h) Conservar o registo de todas as queixas e situações investigadas, atento o disposto no Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, e na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução desse regulamento europeu na ordem jurídica nacional.

CAPÍTULO VIII

APLICAÇÃO E SANÇÕES POR INCUMPRIMENTO

Artigo 27.º

Incumprimento e Sanções

1. A violação do disposto no presente Código pode dar lugar ao apuramento de responsabilidade disciplinar e à aplicação das sanções constantes do art.º 180.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
2. As violações do presente Código que constituam crime de corrupção ou infrações conexas, nomeadamente recebimento e oferta indevida 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, dão lugar a participação ao Ministério Público para efeitos de apuramento de responsabilidade criminal nos termos do Código Penal.

CAPÍTULO IX

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 28.º

Divulgação

O presente Código deve ser divulgado junto de todos/as os/as trabalhadores/as nos canais de comunicação interna do IPST,IP, e publicado no seu sítio eletrónico.

Artigo 29.º

Entrada em Vigor

O presente Código revisto entra em vigor no dia seguinte ao da sua divulgação, de acordo com o referido no número anterior.