



# Código de Conduta



# Índice ↘

2	—	Preâmbulo
4	—	Código de Conduta
5	—	A. Missão
7	—	B. Âmbito
8	—	C. Valores e Princípios Gerais
17	—	D. Prática Clínica e Prestação de Cuidados de Saúde
20	—	E. Investigação Científica
23	—	F. Cumprimento do Código de Conduta
24	—	Anexo
		Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho



*A Fundação Champalimaud tem, nos seus alicerces, um conjunto de valores sobre os quais foi construída e que estão subjacentes no seu dia a dia.*

Toda a comunidade que faz parte da Fundação, nas suas mais diversas formas de colaboração, conhece-os e pratica-os. Embora composta de pessoas muito diversas, todas têm um sentido comum relativamente aos objetivos que se pretendem alcançar prosseguindo esses valores.

O nosso Código de Conduta dá expressão a esses valores partilhados e à forma como pretendemos, em conjunto e na diversidade, pô-los em prática, independentemente da posição que cada um ocupa na Fundação. Tem presente a nossa missão, os valores e os princípios da Fundação, recordando a necessidade de adequar o desempenho individual e coletivo a esses valores.

Daí que nos pareça muito importante a existência de um Código de Conduta, desde logo por ser fundamental a uma instituição, como a Fundação Champalimaud dar expressão dos seus valores e princípios que a norteiam e mostrar, tanto interna como externamente, a forma como os entende e os põe em prática. Todos estes valores existem desde que existimos, mas condensá-los num texto, a ser lido e intuído por todos os membros da comunidade FC e onde se possa compreender a visão da Fundação quanto à sua prática é um enorme passo no sentido da sua consolidação.

A elaboração de um Código de Conduta na Fundação Champalimaud toma ainda mais significado dada a complexidade da sua vocação translacional.

O presente Código de Conduta pretende, assim, unir, e não separar, as duas áreas que são a essência da Fundação, distintas, mas simultaneamente complementares: a área clínica e a da investigação.

Abrangendo ambas as áreas, e, na verdade, todos os colaboradores da Fundação, o Código estabelece, na sua primeira parte, o conjunto dos valores e princípios comuns à instituição que lhe servem de suporte, independentemente da área de atuação e que lhe são aplicáveis, por igual. No entanto, por se reconhecer especificidades relativamente à atuação na área clínica e à investigação, são identificados, em cada capítulo subsequente, as regras específicas inerentes a cada uma, sempre que tal se mostre adequado.

O Código de Conduta não pretende ser exaustivo nem substituir as normas aplicáveis que se encontram em vigor, mas sim providenciar um conjunto de orientações gerais que serão completadas e postas em prática integradas no conjunto do sistema de normas e políticas da Fundação e tendo sempre presente as normas legais aplicáveis.

Assim, e tendo em consideração este processo contínuo anexo ao Código de Conduta consta, também, o Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho que vem reforçar as disposições relativas à equidade, diversidade e não-discriminação já publicadas.

Contamos com os vossos contributos e visão construtiva.

*A principal missão da FC é levar os benefícios da ciência biomédica aos que mais precisam deles.*

*Criar e desenvolver com independência, rigor, dedicação e criatividade e obedecendo aos mais elevados padrões éticos e científicos, um ambiente propício ao desenvolvimento de programas avançados de investigação biomédica e à prestação interdisciplinar de cuidados clínicos, numa perspectiva translacional, que resultem em descobertas pioneiras na área da saúde com um reflexo direto na qualidade de vida das pessoas. Através da sua atuação, a Fundação pretende ser líder mundial na inovação científica e tecnológica com o objetivo último de prevenir, diagnosticar e tratar a doença, orientada por uma postura de desafio constante e contribuindo para uma sociedade mais desperta para os problemas de saúde que atingem a humanidade.*

As características de uma organização complexa como a FC derivam não apenas das qualidades humanas e profissionais dos seus membros individuais, mas também das características que emergem da estrutura e dinâmica das suas interações. Estas baseiam-se tanto em qualidades individuais partilhadas por todos (valores, princípios e atitudes comuns), como naquelas que resultam das diferenças individuais, de uma diversidade rica que proporciona a base para uma cooperação produtiva.

O princípio fundamental deste Código de Conduta é, portanto, o que nos une como seres humanos: a nossa dignidade.

Para além disso, numa organização onde todos os dias pessoas de múltiplas culturas e nacionalidades trabalham e interagem, o nosso Código de Conduta dá expressão aos nossos valores comuns e à forma como pretendemos, em conjunto e na nossa diversidade, pô-los em prática a fim de produzir os melhores resultados, no melhor ambiente de trabalho e, ao fazê-lo, alcançar plenamente a nossa missão.

**Respeito:** defender uma cultura de justiça, dignidade e respeito;

**Integridade:** agir com integridade, profissionalismo e respeito por este Código de Conduta e pela lei;

**Ética e Boas Práticas:** observar os mais elevados padrões éticos e seguir as melhores práticas em todos os aspetos da atividade;

**Excelência e Inovação:** alcançar os mais elevados padrões de desempenho, estimulando e desenvolvendo novas ideias com um impacto positivo nas nossas vidas;

**Equidade, Diversidade e Não-discriminação:** fomentar uma verdadeira cultura de excelência com diversidade e inclusão, num ambiente seguro e equitativo;

**Equilíbrio de género:** fomentar o equilíbrio de género, tanto em recursos humanos como na investigação e atividade clínica é essencial para o nosso ambiente de trabalho e para a qualidade dos nossos resultados;

**Transparência e Responsabilização:** fomentar uma cultura de transparência e responsabilização individual a todos os níveis dentro da FC;

**Responsabilidade:** agir com responsabilidade partilhada em relação aos outros, ao meio ambiente e à criação de um local de trabalho seguro e produtivo.

## B. Âmbito

O Código de Conduta (CC) é aplicável a todas as pessoas no âmbito da atividade da FC, incluindo profissionais de Saúde e Investigação, Estudantes e todos os membros da comunidade, independentemente da sua relação contratual com a instituição.

Para efeitos do presente Código, a referência aos membros da comunidade FC respeita a todos os que, direta ou indiretamente trabalham na Fundação Champalimaud, ou são parte das suas equipas, de forma permanente ou temporária, qualquer que seja a sua função e independentemente da natureza da sua relação com a FC.

O Código aplica-se onde quer que os membros da comunidade estejam a realizar trabalho relacionado com a FC, fora ou dentro das múltiplas instalações da Fundação.

## C. Valores e Princípios Gerais

### C.1. Valores

#### 1. Respeito

*A FC tem um compromisso com uma cultura de dignidade, justiça e respeito.*

Todos os membros da comunidade FC em geral, bem como no exercício das suas funções, devem agir - em relação aos doentes, participantes na investigação, colegas, colaboradores, local de trabalho, sociedade e o ambiente - com o maior respeito e cuidado, e em conformidade com as disposições legais e éticas aplicáveis.

#### 2. Integridade

*Os membros da comunidade FC devem agir com integridade, profissionalismo e respeito por este CC e pela lei.*

São esperados pelos membros da comunidade FC os mais elevados padrões de integridade, boa-fé, honestidade intelectual e justiça, profissionalismo e respeito por este Código de Conduta e pela lei em todos os assuntos relativos às suas funções e aos interesses da FC.

#### 3. Ética e Boas Práticas

*A FC empenha-se sempre por manter os mais elevados padrões éticos e por seguir as melhores práticas em todos os aspetos da sua atividade.*

**3.1.** Os membros da comunidade FC comprometem-se a agir sempre de boa-fé, de acordo com as melhores práticas clínicas e de investigação, com as normas éticas aplicáveis, sejam internas, nacionais ou internacionais e com toda a legislação que rege a sua atividade.

**3.2.** Espera-se que todos os colaboradores, de todas as áreas funcionais e categorias profissionais, desempenhem o seu papel com o maior rigor e profissionalismo, procurando aplicar os melhores conhecimentos e técnicas disponíveis para ir ao encontro das necessidades e expectativas dos doentes e dos participantes em toda a atividade da FC.

#### 4. Excelência e Inovação

*Alcançar os mais elevados padrões de desempenho, estimulando e desenvolvendo novas ideias com um impacto positivo nas nossas vidas.*

A FC está empenhada em atingir os mais elevados padrões de desempenho, investindo na inovação científica e tecnológica, com o objetivo final de prevenir, diagnosticar e tratar a doença, enquanto apoia novas ideias que possam ter um impacto positivo nas nossas vidas.

#### 5. Equity, Diversity and Non-Discrimination

*A true culture of excellence is brought about with diversity and inclusion, in a safe and equitable environment.*

**5.1.** CF community members are expected to always foster and respect a culture of excellence and diversity, promoting equity and inclusion, regardless of socioeconomic status, race, ethnicity, language, nationality, sex, gender, sexual orientation, religion, abilities, age, and life experience, and must actively prevent harassment of any kind.

**5.2.** Any conduct that has the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual's work performance, namely creating an intimidating, hostile, humiliating, or sexually offensive work environment, will be treated as discriminatory and unlawful.

#### 6. Equilíbrio de Género

*A atenção ao equilíbrio de género na nossa atividade é essencial quer para a forma como trabalhamos quer para a qualidade dos nossos resultados.*

**6.1.** Uma igualdade de oportunidades no recrutamento e nas fases subsequentes da carreira, baseada em critérios de qualidade e competência, é essencial para um ambiente de trabalho equilibrado, saudável e equitativo.

**6.2.** Da mesma forma, a qualidade dos resultados tanto na investigação clínica como na fundamental é baseada numa política de igualdade de género.

**6.3.** Para este efeito, está em vigor na FC um Plano de Igualdade de Género, que inclui o desenvolvimento destas políticas.

## **7. Transparência e Responsabilização**

*Deve ser promovida uma cultura de transparência e responsabilização individual, a todos os níveis, dentro da FC.*

**7.1.** Toda a comunicação entre os membros da comunidade FC deve ocorrer de forma transparente, honesta, justa e aberta. Todos os membros deverão manter os mais elevados padrões de desempenho e integridade pessoal.

**7.2.** Devem existir regras claras de responsabilização em todas as decisões tomadas.

## **8. Responsabilidade**

*Uma responsabilidade partilhada em relação aos outros, ao ambiente e pela criação de um ambiente seguro e produtivo está na essência da comunidade FC.*

**8.1.** Os membros da comunidade FC devem agir responsabilmente com os doentes, participantes na investigação, colegas, colaboradores, visitantes, a comunidade local e a sociedade em geral. Devemos ser igualmente responsáveis em relação aos ecossistemas e ao ambiente.

**8.2.** É esperada da comunidade FC uma atitude de respeito e abertura para com os outros, criando um ambiente de trabalho positivo e sensível a diferentes experiências e pontos de vista.

**8.3.** É responsabilidade de todos os membros da comunidade FC a promoção de um ambiente psicologicamente seguro. Em particular, os diretores, investigadores principais, líderes de grupo e outros responsáveis, devem ser um modelo para a criação de um ambiente produtivo e seguro.

**8.4.** Os mais elevados padrões de ética e responsabilidade social na conduta profissional devem ser seguidos.

## **C.2. Princípios Gerais**

### **9. Comunicação Honesta e Ambiente de Respeito no Local de Trabalho**

**9.1.** Todos na FC, incluindo os seus membros, doentes, terceiros ou o público em geral devem ser sempre tratados de forma justa, com dignidade, respeito, amabilidade e cortesia.

**9.2.** É encorajada a promoção de um ambiente de trabalho onde todos os membros da comunidade FC se sintam livres para dialogar e refletir, de forma transparente e profissional, sobre quaisquer assuntos que possam ter.

**9.3.** Os membros da comunidade FC devem respeitar sempre os direitos daqueles com quem interagem.

### **10. Confidencialidade e Uso da Informação**

**10.1.** Qualquer informação respeitante à identidade, condição e tratamento dos doentes, bem como quaisquer outros dados pessoais e de saúde, é absolutamente confidencial. Deve ser usada com a máxima discrição quando acedida e comunicada no exercício de funções profissionais.

**10.2.** Os mesmos princípios de confidencialidade e discrição são aplicáveis, com as necessárias adaptações, à informação relativa aos participantes em investigação bem assim como aos registos científicos e institucionais.

**10.3.** A confidencialidade é necessária sempre que a informação relativa à atividade da FC seja confidencial, como resultado da sua natureza científica, clínica ou institucional; conforme determinada pelos supervisores ou considerada confidencial pelo Conselho de Administração.

Este dever deve ser mantido mesmo após a cessação da colaboração com a FC.

**10.4.** Os membros da comunidade FC devem preparar e manter todos os registos de forma atempada, precisa e com os detalhes necessários. Da mesma forma, as senhas de computador e qualquer acesso a dados protegidos, devem ser sempre protegidos contra a divulgação.

## 11. Privacidade e Proteção de Dados

- 11.1.** A FC está empenhada na proteção dos dados relacionados com a sua atividade dentro dos limites da lei aplicável.
- 11.2.** Todos os que trabalham com dados pessoais, ou que têm acesso a tais dados, devem respeitar a privacidade e integridade dos seus titulares, em conformidade com as disposições legais aplicáveis. Esta proteção também se aplica a quaisquer fornecedores, consultores, contratantes, ou terceiros que tenham qualquer tipo de relação com a FC.
- 11.3.** A recolha de dados pessoais só deve ter lugar na medida do estritamente necessário e para finalidades específicas, explícitas e legítimas, não podendo ser processados de forma incompatível com tais objetivos.
- 11.4.** Os membros da comunidade FC não podem utilizar dados pessoais a que tenham acesso no contexto das suas funções para fins não éticos ou ilícitos, nem transferir esses dados para pessoas ou organizações, quer interna, quer externamente.
- 11.5.** Quando ocorrer uma violação de confidencialidade, quem causou o incidente ou quem tiver conhecimento que esta ocorreu, deve comunicá-la imediatamente ao seu supervisor.

Para este fim, existe na FC uma Política de Proteção de Dados e Privacidade.

## 12. Proteção Ambiental

- 12.1.** No âmbito da política ambiental da FC, os seus membros devem adotar as melhores práticas de proteção ambiental, promovendo especificamente uma gestão eco-eficiente, minimizando o impacto ambiental das suas atividades, num uso responsável dos recursos da FC.
- 12.2.** A FC reconhece que tem um papel a desempenhar na luta contra as alterações climáticas. Para tal, compromete-se a limitar a pegada ambiental dos seus pro-

duto e atividades ao longo de toda a cadeia de valor, nomeadamente poupando água e energia, reduzindo as emissões e resíduos e minimizando a sua pegada de carbono.

## 13. Segurança

A Saúde e Qualidade de Vida de todos na FC e daqueles com quem interagimos, nomeadamente a segurança dos colaboradores, é uma prioridade para a nossa comunidade.

Tal envolve a sensibilização, políticas de saúde e segurança, saúde ocupacional e monitorização, e inclui a avaliação, prevenção e controlo de perigos biológicos, químicos e físicos, evitando assim lesões inerentes às nossas atividades.

Para este fim, um Gabinete de Saúde Ocupacional, uma Unidade de Saúde e Segurança e uma Comissão de Controlo de Infecções Hospitalares estão a funcionar na FC.

## 14. Proteção da Imagem da FC

Espera-se que todos os membros da comunidade da FC utilizem qualquer comunicação de uma forma responsável e considerem as consequências de tais utilizações.

## 15. Propriedade Intelectual

- 15.1.** A FC está empenhada em proteger os direitos de propriedade intelectual, quer os seus próprios direitos, quer os de terceiros.
- 15.2.** Os membros FC devem agir com integridade e honestidade perante informação concorrencial.
- 15.3.** Os membros FC não devem, em circunstância alguma, utilizar indevidamente informações privilegiadas, ou recursos a que tenham acesso, no exercício das suas funções.

Não devem igualmente proceder à aquisição, utilização e divulgação ilegal de segredos comerciais, ou qualquer outro tipo de segredos protegidos por lei.

## 16. Autoria e Publicações

- 16.1. O autor de qualquer publicação desenvolvida no âmbito da FC deve conhecer e cumprir as disposições estabelecidas na Política de Publicações da FC, a funcionar na FC.
- 16.2. O investigador principal ou o coordenador de projeto é responsável por assegurar que a autoria seja atribuída de forma equitativa e baseada no cumprimento de todos os critérios daquela Política.
- 16.3. Todos os autores são totalmente responsáveis pelo conteúdo de uma publicação, salvo especificação em contrário.
- 16.4. Os autores devem envidar esforços no sentido de tornar o trabalho publicado acessível ao mais vasto público interessado possível, nomeadamente através da adoção dos princípios da “Ciência Aberta”.

Para este fim, existe na FC uma Política de Acesso Aberto.

## 17. Relações entre os Membros da Comunidade FC

- 17.1. Os membros da comunidade FC devem respeitar, no exercício das suas funções, o princípio da lealdade, o que implica o desempenho dos seus deveres profissionais, o cumprimento das instruções dos supervisores, o respeito pelos canais de supervisão adequados, e uma atitude de transparência e abertura.
- 17.2. Nenhuma posição pode ser utilizada para exercer uma atitude de poder, influência, ou persuasão de modo a condicionar ou favorecer relações ou condutas no seio da comunidade FC.
- 17.3. A ocultação de qualquer informação relevante aos seus supervisores e colegas ou a omissão de ações necessárias para o trabalho a prosseguir é contra a credibilidade, confiança e boas práticas de trabalho esperadas dos membros da comunidade FC e, em particular, se for com o objetivo de obter vantagens pessoais. A prestação de informações falsas, inexatas ou exageradas, a

recusa em colaborar com os colegas e qualquer comportamento obstrutivo é igualmente contrário às boas práticas de trabalho a respeitar.

- 17.4. Os membros que desempenham funções de gestão, coordenação ou liderança devem dar instruções claras e compreensíveis aos seus colaboradores.

## 18. Relações com Terceiros (incluindo com outras instituições)

Os contactos formais ou informais com terceiros devem sempre refletir a orientação e posições da FC. Todos os membros devem levar a cabo estas relações com qualidade, integridade, cortesia e transparência.

## 19. Conflitos de Interesse

- 19.1. Existe um conflito de interesse sempre que qualquer membro tiver um interesse num assunto que possa influenciar, ou pareça poder influenciar, o desempenho imparcial das suas funções. Os membros da comunidade FC estão empenhados em assegurar o exercício das suas funções sem conflitos de interesses.
- 19.2. Em relação a qualquer conflito de interesse, real ou potencial, a parte interessada deve revelar a existência do interesse financeiro ou pessoal e ter a oportunidade de revelar todos os factos materiais.
- 19.3. A FC compromete-se a identificar e gerir proactivamente qualquer situação de um potencial conflito de interesses e tomará as medidas destinadas a assegurar o desempenho imparcial das funções da parte interessada.
- 19.4. Os membros da comunidade FC são obrigados a declarar a existência de incompatibilidades nos termos dos procedimentos e condições estabelecidos na lei aplicável.

## 20. Prevenção de Fraude e Corrupção

- 20.1. A FC tem uma política de tolerância zero para atos de fraude e corrupção que possam comprometer o nome

da Instituição, o que significa que todos os incidentes devem ser comunicados e serão investigados de acordo com a política institucional e o quadro legal aplicável, com as consequências correspondentes.

**20.2.** A política de prevenção de fraude e corrupção aplica-se, sem exceção, a todas as atividades e operações da FC, incluindo qualquer irregularidade, ou mesmo suspeita de irregularidade envolvendo colaboradores, assim como fornecedores, consultores ou qualquer outra parte que tenha relação com a FC.

**20.3.** Os membros da comunidade FC não podem participar em nenhuma forma de suborno ou corrupção, incluindo oferecer, prometer, dar, aceitar ou solicitar pagamentos ou outros benefícios, tangíveis ou não, sob qualquer forma e de qualquer valor, para obter lucro ou vantagem indevida, influenciar ou obrigar a qualquer decisão, diretamente ou para terceiros, em relação a quaisquer processos, fornecedores, consultores ou outros indivíduos ou entidades externas de qualquer tipo.

**20.4.** Qualquer ato desonesto ou fraudulento, apropriação indevida de fundos ou outros bens ou fornecimentos, tratamento ou reporte desonesto de transações financeiras, compras ou despesas, especulação baseada no conhecimento de informações privilegiadas relativas a atividades da FC, transmissão de dados confidenciais da FC, destruição intencional, eliminação ou utilização indevida de registos, acessórios, equipamentos, montantes, subvenções ou quaisquer outras informações pertencentes à FC, e/ou qualquer irregularidade relacionada ou semelhante com a intenção de ludibriar a FC, serão investigadas de acordo com a política institucional e o quadro legal aplicável.

## D. Prática Clínica e Prestação de Cuidados de Saúde

### 21. Respeito pelo Doente e Qualidade dos Cuidados

**21.1.** Na prática clínica e em todos os aspetos da prestação de cuidados de saúde, todos os profissionais devem respeitar os direitos do doente, nomeadamente a sua dignidade, autonomia e privacidade oferecendo simultaneamente a melhor qualidade de cuidados, tratamento e serviços.

**21.2.** Deve ser prestada informação a cada doente sobre os seus direitos e responsabilidades, de uma forma precisa, clara, cortês e atempada.

### 22. Privacidade e o Direito à Informação

**22.1.** Todas as pessoas têm o direito de ter a sua vida privada respeitada em relação à informação, direta ou indiretamente, relacionada com a sua saúde, bem como qualquer informação relativa a dados pessoais.

Em simultâneo, todos têm direito a conhecer qualquer informação recolhida sobre a sua saúde.

**22.2.** O desejo da pessoa em não ser informada deve ser respeitado, observando-se, no entanto, as restrições que excecionalmente se apliquem.

**22.3.** Toda a informação, incluindo a obtida a partir dos sistemas de informação da FC sobre o estado, cuidados, tratamentos e dados de saúde de uma pessoa é absolutamente confidencial, com as exceções determinadas na lei aplicável.

**22.4.** As informações de um doente (em qualquer suporte disponível – ficheiros, relatórios, registos e outros) nunca devem ser discutidas com ninguém, dentro ou fora da FC, incluindo em áreas públicas, exceto com aqueles que estão diretamente envolvidos nos cuidados do doente ou os expressamente consentidos pelo doente.

**22.5.** O direito do doente à privacidade, no que diz respeito à recolha e identificação de informações pessoais, deve ser sempre respeitado e protegido.

## 23. Documentação e Manutenção de Registos

**23.1.** Todos os membros da comunidade FC que formulam registos clínicos são responsáveis pelo registo preciso, apropriado, claramente inteligível e atempado da condição médica e dos cuidados prestados a todos os doentes.

**23.2.** Qualquer documentação deve ser preenchida em conformidade com todas as normas aplicáveis aos profissionais de saúde, normas de acreditação, leis e regulamentos aplicáveis.

## 24. Respeito pelas Normas Deontológicas

Todos os profissionais de saúde devem seguir as normas deontológicas aplicáveis à sua categoria profissional.

## 25. Respeito pela Autonomia do Doente e Consentimento Informado

**25.1.** O respeito pelos doentes engloba o respeito pela sua autonomia, o que implica a obrigação de obter o consentimento livre e informado do doente, nomeadamente para todas as intervenções médicas, investigação ou partilha de dados com terceiros nos sistemas de saúde, conforme aplicável.

**25.2.** Deve ser dada especial atenção e proteção às pessoas vulneráveis ou pessoas com capacidade ou autonomia reduzida.

## 26. Orientações de Prática Clínica e a utilização de Recursos de Cuidados de Saúde

**26.1.** Os profissionais de saúde devem seguir as melhores e mais atuais orientações de prática clínica para os doentes e suas condições específicas.

**26.2.** Se, devido a conselho clínico ou decisão do doente, tais diretrizes não forem aplicadas, tal deverá ser devidamente discutido com o doente, expressamente consentido e dada justificação adequada nas notas clínicas e processo clínico do doente.

**26.3.** Os recursos de cuidados de saúde devem ser utilizados, em todas as circunstâncias, de acordo com as orientações das melhores práticas clínicas, (a menos que tal se justifique, nos termos do número anterior) e de forma adequada, centrada no doente e oportuna, com uma utilização adequada de fundos e instalações.

## E. Atividade de Investigação

### 27. Honestidade e Conduta na Investigação

Os Investigadores, ao desenvolverem, empreenderem, analisarem, relatarem e comunicarem na investigação devem adotar uma conduta transparente, justa, completa e imparcial.

### 28. Responsabilização da Atividade de Investigação

As decisões e ações envolvidas em todas as etapas dos procedimentos de investigação, desde a ideia à publicação, na sua gestão e organização, formação, supervisão e orientação (e os seus impactos mais amplos) devem ser responsáveis.

### 29. Procedimentos de Investigação e Fiabilidade das Práticas de Investigação

29.1. Os investigadores devem:

- a. tomar em consideração o estado da arte no desenvolvimento da investigação, assegurando a qualidade do seu trabalho, refletida na conceção, metodologias, análises e utilização apropriada dos recursos;
- b. conceber, realizar, analisar e documentar a investigação de uma forma cuidadosa e bem ponderada;
- c. tratar toda a documentação em conformidade com todas as normas aplicáveis aos profissionais de saúde e de investigação, normas de acreditação, leis e regulamentos relevantes;
- d. ter em devida conta a saúde, segurança e bem-estar da comunidade, colaboradores, participantes e todos os relacionados com a investigação;
- e. ter em consideração as dimensões do sexo e do género no desenvolvimento dos projetos de investigação;
- f. comunicar os seus resultados de acordo com os mais elevados padrões da disciplina e, quando aplicável, de uma forma que possa ser verificada e reproduzida.

29.2. Todos os envolvidos em investigação devem fazer uma utilização adequada e conscienciosa dos fundos de

investigação e instalações e ter em conta uma utilização equilibrada e sustentável dos fundos da FC.

### 30. Normas e Salvaguardas Gerais

Os investigadores e todos os envolvidos em investigação devem:

- a. cumprir com todos os códigos, regulamentos e políticas relevantes para a sua área;
- b. tratar os modelos de investigação, sejam eles humanos, animais, culturais, biológicos, ambientais ou físicos, com respeito e cuidado e de acordo com as normas éticas e legais aplicáveis;
- c. reconhecer, mitigar e gerir os potenciais danos e riscos relacionados com a sua investigação;
- d. antecipar ao máximo as possíveis consequências sociais da sua investigação, e tomar as medidas para minimizar o seu potencial dano.

### 31. Bem-estar e Experimentação Animal

31.1. Os membros da comunidade FC, quando utilizam animais na investigação devem conduzir todas as atividades de investigação ou ensino que envolvam a manipulação de qualquer animal vivo, de acordo com as normas nacionais e internacionais aplicáveis e na observância da regra dos 3R (Replacement, Reduction, Refinement), e com os mais elevados padrões éticos aplicáveis.

31.2. Todos os protocolos de investigação que envolvam experimentação animal devem obter a aprovação da ORBEA da FC, bem como a aprovação da autoridade legal Portuguesa competente.

31.3. Todos os membros da comunidade FC que trabalham com animais têm de ser devidamente formados e acreditados de acordo com os regulamentos e leis aplicáveis.

Para este fim, um Organismo Responsável pelo Bem-Estar dos Animais (ORBEA) está em funções na FC.

## 32. Integridade da Investigação

**32.1.** Toda a Investigação deve ser conduzida com integridade, justiça e honestidade intelectual, nomeadamente na formulação, relato e revisão da atividade científica. Os investigadores devem agir com integridade na aquisição, análise e apresentação dos dados da investigação.

**32.2.** A má conduta científica – nomeadamente, entre outros, a manipulação de informação ou documentação científica com o objetivo de produzir resultados sem fundamento, bem como a falsificação ou plágio – deve ser ativamente impedida, em particular, na redação de propostas, execução de projetos e na sua avaliação, e em relatórios e publicações científicas.

## 33. Gestão de Dados

**33.1.** Os projetos de investigação devem incluir um Plano de Gestão de Dados que especifique os dados de investigação que um projeto irá gerar, como serão recolhidos e processados e que descreva se e como os dados serão adquiridos, analisados, utilizados, partilhados e/ou destruídos.

**33.2.** Os dados e relatórios de investigação serão organizados e preservados de acordo com as orientações de gestão de dados “FAIR” (Findable, Accessible, Interoperable e Re-usable), conforme apropriado e legalmente consentido.

Para este fim, existe na FC uma Política de Gestão de Dados.

## 34. Comunicação, Publicação e Divulgação de Resultados

Os investigadores devem publicar os resultados e interpretações da investigação de uma forma honesta, transparente e exata, com estrito respeito pela confidencialidade dos dados ou resultados, sempre que aplicável.

# F. Cumprimento do Código de Conduta

- 35.** Este Código de Conduta deve ser adotado proactivamente por todos os membros da comunidade FC de forma construtiva e produtiva.
- 36.** A observância do Código de Conduta deve ser assegurada por todos os canais de supervisão da FC e verificada pelo Ombudsperson, o Conselho de Ética e outros organismos, aplicáveis no âmbito das suas competências.
- 37.** O não cumprimento do Código de Conduta pode implicar a sua verificação pelo Conselho de Administração da FC e pelos seus departamentos competentes e dar lugar às ações necessárias.
- 38.** Quaisquer alterações às disposições contidas na legislação em vigor são entendidas como automaticamente aplicáveis no presente Código de Conduta.



## Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho

Considerando,

O disposto no artº 127º nº 1 k) do Código de Trabalho em vigor que prevê a adoção de “códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho (...), no contexto do quadro legislativo em vigor para a prevenção da prática de *assédio*<sup>1</sup>, bem como as demais disposições legais em vigor aplicáveis,

O disposto no artº 29º, nº 2 do Código do Trabalho que define como assédio o “comportamento indesejado, nomeadamente o 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” e nº 3 do mesmo artigo e Código que define *assédio sexual* como “o comportamento indesejado de carácter sexual, sob a forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior”,

O disposto nos artºs 1º, 5º, 6º e 8º do Código de Conduta da Fundação Champalimaud,

O compromisso da FC na criação de um ambiente digno, equilibrado, de confiança, cordial e salutar,

O compromisso da FC em prevenir e combater o assédio no trabalho dentro da comunidade FC,

É elaborado este *Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho*, em anexo ao Código de Conduta da Fundação Champalimaud, em que são adotadas as seguintes medidas:

I

O presente Código é aplicável a todas as pessoas no âmbito da atividade da FC, incluindo profissionais de saúde e investigação, estudantes e todos os membros da comunidade, independentemente da sua relação contratual com a instituição.

1. Código do Trabalho, na sua versão aprovada pela Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro e na versão dada pela Lei nº 73/2017 de 16 de agosto.

## II

1. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o 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<sup>2</sup>.
2. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob a forma verbal, não-verbal ou física, 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<sup>3</sup>.
3. A prática de um comportamento qualificado como de assédio é intolerável e expressa e legalmente proibida.
4. As consequências legais da prática de assédio podem revestir natureza penal, contraordenacional, disciplinar e civil, conforme expressamente previsto na legislação portuguesa.

## III

5. A FC dispõe de meios para prevenir, combater e sancionar a prática de assédio, dispondo qualquer pessoa que dele seja alvo ou que dele tenha conhecimento, de meios adequados para a sua denúncia ou queixa.
6. Independentemente dos meios legais ao dispor a nível nacional, a FC dispõe de canais internos adequados para apresentação da denúncia ou queixa.
7. Qualquer denúncia e queixa deve ser apresentada à/ao *Ombudsperson* em funções na FC pelos seguintes meios:
  - a. Presencialmente;
  - b. Para o email próprio:  
[ombuds@fundacaochampalimaud.pt](mailto:ombuds@fundacaochampalimaud.pt)  
e deve ser apresentada da seguinte forma:

2. Conforme o artº 29º, nº 2 do Código do Trabalho em vigor.

3. Conforme o artº 29º, nº 3 do Código do Trabalho em vigor.

a. reduzida a escrito;

b. devidamente detalhada e fundamentada, devendo ainda ser prestada toda a colaboração possível por parte do/a apresentante;

8. Na sequência da denúncia ou queixa recebida, a/o *Ombudsperson* iniciará, no mais curto espaço de tempo, os procedimentos necessários para a averiguação sumária dos factos apresentados.
9. Para o efeito podem, para além das partes envolvidas serem ouvidos terceiros que possam contribuir para o esclarecimento dos factos.
10. Após a verificação da existência de indícios suscetíveis de poderem configurar uma situação de assédio nos termos da lei a *Ombudsperson* elaborará relatório detalhado com as suas conclusões e recomendações que será entregue à Administração da FC.
11. Após análise desse relatório a Administração da FC decidirá, podendo remeter para o departamento jurídico competente para a instauração dos procedimentos legais adequados.
12. Todo o procedimento reveste carácter confidencial, imparcial e urgente, garantindo-se a proteção do/as participantes e testemunhas.



# Anexo ao Código de Conduta



## A. Enquadramento

O presente anexo faz parte integrante do Código de Conduta da Fundação Champalimaud, sendo aplicável a todos os seus dirigentes e trabalhadores.

Nos termos do artigo 7.º, n.º 2 do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro), o Código de Conduta deve identificar as sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras nele contidas e as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

## B. Deveres dos trabalhadores e sanções disciplinares

Nos termos do artigo 128.º do Código do Trabalho, o trabalhador deve, nomeadamente:

- a.** respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b.** comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c.** realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d.** participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e.** cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- f.** guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g.** velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h.** promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i.** cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j.** cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Em caso de incumprimento do disposto no Código de Conduta e respetivos Anexos, os trabalhadores da Fundação Champalimaud poderão ser sujeitos a processo disciplinar, no âmbito do qual poderão ser impostas as seguintes sanções, nos termos legais:

1. Repreensão.
2. Repreensão registada.
3. Sanção pecuniária.
4. Perda de dias de férias.
5. Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade,
6. Despedimento sem indemnização ou compensação.

## C. Crimes de corrupção e infrações conexas

De acordo com o Regime Geral da Prevenção da Corrupção, 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, designadamente, no Código Penal, no Regime Penal de Corrupção no Comércio Internacional e no Setor Privado, e no Regime das Infrações Antieconómicas e Contra a Saúde Pública.

As sanções criminais associadas a tais atos de corrupção e infrações conexas são, entre outras, as seguintes:

Tipo legal	Descrição Penas	Diploma
<i>Corrupção ativa</i>	<p>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, para a prática de ato ou omissão no exercício das suas funções, ainda que a ação ou omissão não implique a violação dos deveres do cargo.</p> <p>Punível com pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 360 dias (€ 1.800 - € 180.000), no caso das pessoas singulares.</p> <p>A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 600 dias, entre € 60.000 e € 6.000.000.</p>	Código Penal Art.º 374.º
<i>Corrupção passiva</i>	<p>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.</p> <p>Punível com pena de prisão de 1 a 8 anos, no caso das pessoas singulares (ou pena de prisão de 1 a 5 anos, se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida).</p> <p>A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 960 dias, entre € 96.000 e € 9.600.000.</p>	Código Penal Art.º 373.º

Tipo legal	Descrição Penas	Diploma
<b>Recebimento ou oferta indevidos de vantagem</b>	<p>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.</p> <p>Punível com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias (€ 3.000 – € 300.000), no caso das pessoas singulares.</p> <p>A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 600 dias, entre € 60.000 e € 6.000.000.</p> <p>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.</p> <p>Punível com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa até 360 dias. (€ 1.800 – € 180.000), no caso das pessoas singulares.</p> <p>A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 360 dias, entre € 36.000 e € 3.600.000.</p>	Código Penal Art.º 372.º
<b>Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional</b>	<p>Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional.</p> <p>Punível com pena de prisão de 1 a 8 anos, no caso das pessoas singulares.</p> <p>A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 960 dias, entre € 96.000 e € 9.600.000.</p>	Lei n.º 20/2008, de 21 de abril (Responsabilidade penal por crimes de corrupção no comércio internacional e na atividade privada) Art.º 7.º
<b>Corrupção passiva no setor privado</b>	<p>Quem [trabalhador do setor privado], por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.</p> <p>Punível com pena de prisão até 8 anos ou pena de multa até 600 dias (€ 3.000 - € 300.000), no caso das pessoas singulares.</p> <p>A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 960 dias, entre € 96.000 e € 9.600.000.</p>	Lei n.º 20/2008, de 21 de abril (Responsabilidade penal por crimes de corrupção no comércio internacional e na atividade privada) Art.º 8.º

Tipo legal	Descrição Penas	Diploma
<b>Corrupção ativa no setor privado</b>	<p>Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a trabalhador do setor privado, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para a prática de um ato ou omissão que constitua violação dos seus deveres funcionais.</p> <p>Punível com pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias (€ 3.000 - € 300.000), no caso das pessoas singulares.</p> <p>A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 600 dias, entre € 60.000 e € 6.000.000.</p>	Lei n.º 20/2008, de 21 de abril (Responsabilidade penal por crimes de corrupção no comércio internacional e na atividade privada) Art.º 9.º
<b>Peculato</b>	<p>O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções.</p> <p>Punível com pena de prisão de 1 a 8 anos, no caso das pessoas singulares (ou pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se os valores ou objetos não excederem os € 102.</p>	Código Penal Art.º 375.º
<b>Participação económica em negócio</b>	<p>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.</p> <p>Punível com pena de prisão até 5 anos, no caso das pessoas singulares.</p>	Código Penal Art.º 377.º
<b>Concussão</b>	<p>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.</p> <p>Punível com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.</p> <p>A pessoa coletiva não é suscetível de ser responsabilizada criminalmente pela prática deste crime.</p>	Código Penal Art.º 379.º
<b>Abuso de poder</b>	<p>O funcionário que 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.</p> <p>Punível com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</p> <p>A pessoa coletiva não é suscetível de ser responsabilizada criminalmente pela prática deste crime.</p>	Código Penal Art.º 382.º

Tipo legal	Descrição Penas	Diploma
<i>Prevaricação</i>	<p>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.</p> <p>Punível com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias (ou pena de prisão até 5 anos, se houver intenção de prejudicar ou beneficiar alguém).</p> <p>A pessoa coletiva não é suscetível de ser responsabilizada criminalmente pela prática deste crime.</p>	Código Penal Art.º 369.º
<i>Tráfico de influência</i>	<p>Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública; ou quem, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas acima.</p> <p>Punível com pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 240 dias (€ 1.200 - € 120.000), no caso das pessoas singulares.</p> <p>A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 600 dias, entre € 60.000 e € 6.000.000.</p>	Código Penal Art.º 335.º
<i>Branqueamento</i>	<p>Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou de transferência de vantagens obtidas, por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita ou de evitar a perseguição criminal pelo(s) crime(s) cometido(s).</p> <p>Punível com pena de prisão até 16 anos, no caso das pessoas singulares.</p> <p>A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 1920 dias, entre € 192.000 e € 19.200.000.</p>	Código Penal Art.º 368.º-A
<i>Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção</i>	<p>Quem obtiver subsídio ou subvenção:</p> <p>a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;</p> <p>b) Omitindo informações sobre factos importantes para a sua concessão;</p> <p>c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas.</p> <p>Punível com pena de prisão de 1 a 8 anos, no caso das pessoas singulares.</p> <p>A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 960 dias, entre € 96.000 e € 9.600.000 ou, mesmo, à pena de dissolução.</p>	DL n.º 28/84, de 20 de janeiro (Infrações antieconómicas e contra a saúde pública) Art.º 36.º

Tipo legal	Descrição Penas	Diploma
<i>Fraude na obtenção de crédito</i>	<p>Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:</p> <p>a) Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;</p> <p>b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;</p> <p>c) Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido.</p> <p>Punível com pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 200 dias (€ 1.000 - € 100.000), no caso das pessoas singulares.</p> <p>A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 600 dias, entre € 60.000 e € 6.000.000 ou, mesmo, à pena de dissolução.</p>	DL n.º 28/84, de 20 de janeiro (Infrações antieconómicas e contra a saúde pública) Art.º 38.º
<i>Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado</i>	<p>Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção, subsídio ou crédito bonificado para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam ou do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.</p> <p>Punível com pena de prisão até 6 anos ou pena de multa até 200 dias (€ 1.000 - € 100.000).</p> <p>A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 720 dias, entre € 72.000 e € 7.200.000 ou, mesmo, à pena de dissolução.</p>	DL n.º 28/84, de 20 de janeiro (Infrações antieconómicas e contra a saúde pública) Art.º 37.º



Fundação  
Champalimaud