

**UNIVERSIDADE DO ALGARVE****Despacho n.º 11457/2023**

Sumário: Alteração ao Código de Conduta da Universidade do Algarve.

Alteração ao Código de Conduta da Universidade do Algarve

A Universidade do Algarve dispõe de um Código de Conduta elaborado ao abrigo da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, publicitado pelo Despacho n.º 7930/2020 no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 157, de 13 de agosto de 2020.

O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que estabelece o regime geral de prevenção da corrupção (RGPC), prevê a implementação de programas de cumprimento normativo que se refletem no Código de Conduta.

Neste contexto, e em cumprimento do RGPC, publica-se em anexo ao presente Despacho, na sequência de consulta pública e auscultado o Senado Académico, através da Secção Coordenadora, a primeira alteração ao Código de Conduta da Universidade do Algarve.

25 de outubro de 2023. — O Reitor, *Paulo Águas*.

Código de Conduta da Universidade do Algarve

Preâmbulo

Em conformidade com o disposto no artigo 19.º da Lei n.º 52/2019 de 31 de julho, que aprova o regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, as entidades públicas devem adotar códigos de conduta, abrangendo nomeadamente as matérias relativas a ofertas institucionais e hospitalidade.

A Resolução da Assembleia da República n.º 47/2007, de 21 de setembro, aprovou a Convenção contra a Corrupção, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 31 de outubro de 2003, estabelecendo que os organismos públicos devem promover programas de educação e de formação que lhes permitam satisfazer os requisitos para o correto, digno e adequado desempenho de funções públicas e os dotem de uma formação especializada e adequada que vise uma maior consciencialização, por parte dos mesmos, dos riscos de corrupção inerentes ao desempenho das suas funções. Esses programas podem fazer referência a códigos ou normas de conduta aplicáveis.

O Conselho de Prevenção da Corrupção, no âmbito do Guião de boas práticas para a prevenção e o combate à corrupção na Administração Pública, recomenda às entidades públicas a [promoção de] uma cultura organizacional que evite a corrupção, nomeadamente através da adoção de códigos de conduta com responsabilização ética de todos os colaboradores, em razão da existência de vários fatores que podem gerar situações de risco de corrupção.

Em idêntico sentido, o Tribunal de Contas da União Europeia, ao qual compete, entre outras, a efetiva e regular gestão dos recursos públicos, defende o reconhecimento público dos princípios e valores éticos através de códigos de conduta.

Na esteira desta linha de atuação, foi aprovado o Código de Conduta do Governo, publicado em anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2019, de 3 de dezembro, que esclarece em que condições e até que valores os membros do Governo ou dos respetivos gabinetes podem aceitar ofertas ou convites de entidades privadas. As mesmas regras aplicam-se aos dirigentes superiores da Administração Pública.

Um código de conduta para os trabalhadores em funções públicas visa principalmente: *i)* enunciar os princípios deontológicos que prevalecem na função pública; *ii)* precisar as normas da conduta que se espera da parte dos trabalhadores em funções públicas; *iii)* informar o público da conduta e atitude que pode esperar dos trabalhadores em funções públicas nas relações que com estes estabeleça.

Neste contexto, e em conformidade com o n.º 6 do artigo 25.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, o Código de Conduta da Universidade do Algarve foi publicado no *Diário da República*, 2.ª série,

n.º 157, de 13 de agosto de 2020, através do Despacho n.º 7930/2020, com fixação das normas que dispõem sobre as condições e limite pecuniário das ofertas, dos convites de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras.

Posteriormente, no quadro da 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, veio impor a adoção de uma série de medidas preventivas da corrupção, de entre as quais a implementação de um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e a adoção de um Código de Conduta que defina e clarifique as regras de atuação dos trabalhadores e seja um instrumento de prevenção e deteção do risco de fraude, corrupção e demais ilícitos criminais.

Destarte, em cumprimento do n.º 1 do artigo 5.º e artigo 7.º, ambos do anexo ao RGPC, e materializando os termos estabelecidos no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da Universidade do Algarve (PPR-UAAlg), é reformulado o Código de Conduta da Universidade do Algarve, o qual é aplicável a todas as unidades orgânicas, estruturas e serviços, incluindo os Serviços de Ação Social.

O presente Código não revoga a Carta de Direitos e Deveres da Comunidade Académica aprovada em reunião do Conselho Geral de 28 de janeiro de 2013, nem o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho na Universidade do Algarve, cujo objeto é distinto.

Na sequência da consulta pública do projeto de alteração ao Código de Conduta da Universidade do Algarve, nos termos conjugados dos artigos 97.º a 101.º do Código do Procedimento Administrativo e do n.º 3 do artigo 110.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que aprova o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES) e ouvido o Senado Académico, em conformidade com o disposto na alínea *l*) do n.º 3 do artigo 39.º dos Estatutos da Universidade do Algarve, e ao abrigo do disposto na alínea *o*) do artigo 92.º do RJIES, e na alínea *r*), do n.º 1, do artigo 34.º dos Estatutos da Universidade do Algarve, homologados por Despacho Normativo n.º 11/2022, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 167, de 30 de agosto, aprovo a presente alteração ao Código de Conduta da Universidade do Algarve, que se republica.

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

1 — O Código de Conduta da Universidade do Algarve (UAAlg) estabelece o conjunto de regras e princípios gerais de ética e conduta profissional que devem pautar a atividade de todos os que independentemente da natureza do vínculo contratual nela desempenham funções e que contribuem para a prossecução da sua missão, sem prejuízo da observância de outros deveres que resultam da lei.

2 — As disposições constantes do Código de Conduta da UAAlg são aplicáveis, sem exceção, aos membros que integram a equipa reitoral, aos membros dos órgãos de governo ou de gestão das Unidades Orgânicas, aos titulares de cargos de direção superior e equiparados, aos titulares de cargos de direção intermédia, doravante designados dirigentes, e ainda, aos docentes e investigadores, trabalhadores não docentes e não investigadores, bolseiros e estagiários, adiante designados de forma genérica, trabalhadores da UAAlg.

3 — A aplicação do Código de Conduta e o seu cumprimento não prejudica o cumprimento de outras disposições legais e regulamentares, bem como de outros normativos internos, designadamente, em matéria de direitos, deveres e responsabilidades.

Artigo 2.º

Direito aplicável

1 — O presente Código de Conduta rege-se pela Constituição da República Portuguesa, o direito primário e o direito derivado da União Europeia, a legislação nacional e internacional aplicável e os princípios éticos da Administração Pública, materializados na Carta Ética da Administração Pública.

2 — No exercício das suas atividades, funções e competências, com vista à prossecução da missão, visão e política de gestão da Universidade do Algarve, os dirigentes e trabalhadores da UAlg estão exclusivamente ao serviço do interesse público, ficando subordinados à Constituição da República Portuguesa e à Lei, sendo-lhes exigível uma conduta responsável e eticamente correta, em estrita observância dos princípios referidos no presente Código de Conduta.

Artigo 3.º

Princípios

1 — Os dirigentes e trabalhadores da UAlg devem, no exercício das suas funções, respeitar os princípios e valores éticos e deontológicos ínsitos, nomeadamente, na Constituição da República Portuguesa, no Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, nas suas atuais redações, bem como na legislação e regulamentação aplicável ao ensino e investigação, com observância dos seguintes princípios gerais de conduta:

- a) Prossecução do interesse público e boa administração;
- b) Legalidade;
- c) Transparência;
- d) Imparcialidade;
- e) Probidade;
- f) Integridade e honestidade;
- g) Urbanidade;
- h) Respeito interinstitucional;
- i) Garantia de confidencialidade quanto aos assuntos reservados dos quais tomem conhecimento no exercício das suas funções;
- j) Lícitude no tratamento de dados pessoais.

2 — No exercício das suas funções devem ainda os dirigentes e trabalhadores da UAlg, agir e decidir exclusivamente em função da defesa do interesse público e institucional, não podendo usufruir de quaisquer vantagens financeiras ou patrimoniais, diretas ou indiretas, para si ou para terceiros, ou de qualquer outra gratificação indevida em virtude do cargo que ocupem.

Artigo 4.º

Prevenção da corrupção

1 — Os dirigentes e trabalhadores da UAlg devem atuar de forma ativa contra todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, nomeadamente, criminalidade económica e financeira, branqueamento de capitais, recebimento indevido de vantagem, participação económica em negócio, concussão, prevaricação, falsificação, falsidade informática, tráfico de influências, apropriação ilegítima de bens públicos, administração danosa, peculato, abuso de poder ou violação do dever de segredo, aquisição irregular de imóveis ou valores mobiliários, e obtenção ou utilização ilícita de informação privilegiada no exercício das funções que lhe estão cometidas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os trabalhadores da UAlg declinarão presentes, benefícios ou vantagens de terceiros, em especial, favores e cumplicidades que possam traduzir-se em vantagens ilícitas, ainda que constituam formas subtis de corrupção, abstendo-se ainda, em qualquer circunstância, de aproveitar a sua condição profissional para obterem benefícios ou tratamento preferencial ou vantagem pessoal indevida que possam pôr em causa a independência do seu juízo, a liberdade da sua ação e a credibilidade da instituição.

Artigo 5.º

Deveres

No exercício das suas funções, os dirigentes e trabalhadores da UAlg, devem:

- a) Abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;
- b) Rejeitar ofertas ou qualquer uma das vantagens identificadas no artigo 10.º, como contrapartida do exercício de uma ação, omissão, voto ou gozo de influência sobre a tomada de qualquer decisão pública;
- c) Abster-se de usar ou de permitir que terceiros utilizem, fora de parâmetros de razoabilidade e de adequação social, bens ou recursos públicos que lhe sejam exclusivamente disponibilizados para o exercício das suas funções;
- d) Adotar as medidas adequadas a uma mais eficiente utilização dos recursos disponibilizados pela Universidade do Algarve.

Artigo 6.º

Relações com a Administração Pública

1 — No exercício das suas funções, devem os dirigentes e trabalhadores da UAlg promover o bom relacionamento com serviços ou organismos da Administração Pública, atuando com cortesia, isenção, equidade, sendo diligentes e cooperantes na realização do interesse público.

2 — Sempre que for solicitada a colaboração da UAlg por serviços da Administração Pública ou por serviços ou organismos competentes, nacionais e europeus, em ações de controlo, inspeção ou investigação criminal, os dirigentes e trabalhadores da UAlg devem cooperar com essas entidades, no exercício e no âmbito das suas competências, com a diligência devida, adotando uma atitude pró ativa e de cortesia, abstendo-se de praticar quaisquer comportamentos que possam impedir ou dificultar um tratamento célere e eficaz.

Artigo 7.º

Relações com fornecedores e prestadores de serviço

1 — No exercício das suas funções, devem os dirigentes e trabalhadores da UAlg observar as regras e princípios em matéria de contratação pública constantes do Código dos Contratos Públicos e demais legislação aplicável.

2 — A UAlg adota as medidas que, de acordo com as circunstâncias, se revelem adequadas e viáveis no sentido de favorecer a concorrência na contratação pública, designadamente através de:

- a) Planificação de necessidades e definição do Plano anual de compras;
- b) Gestão adequada dos contratos plurianuais de aquisição de bens e serviços com carácter de continuidade.

3 — Na prossecução da sua missão e no âmbito das suas atribuições, a UAlg rege-se pelo princípio da legalidade, dando estrito cumprimento aos princípios que balizam a atividade administrativa, honrando os seus compromissos contratuais, exigindo igualmente dos cocontratantes o correto e integral cumprimento das obrigações que decorrem das respetivas relações jurídicas que estabeleçam.

Artigo 8.º

Conflitos de interesses

Considera-se que existe conflito de interesses quando os dirigentes e trabalhadores se encontrem numa situação em virtude da qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da impar-

cialidade da sua conduta ou decisão, nos termos previstos nas normas dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo e do artigo 1.º-A do Código dos Contratos Públicos.

Artigo 9.º

Suprimento do conflito de interesses

1 — Em caso de conflito de interesses, devem os Vice-reitores, os Pró-reitores, os titulares e membros dos órgãos de governo e de gestão da UAlg e os seus dirigentes, dar conhecimento de tal facto ao Reitor.

2 — Qualquer dirigente ou trabalhador que se encontre perante um conflito de interesses, atual ou potencial, deve de imediato tomar as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa, em conformidade com as disposições do presente Código de Conduta e da legislação em vigor.

Artigo 10.º

Ofertas, benefícios, vantagens e convites

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os dirigentes e trabalhadores devem abster-se de solicitar ou aceitar ofertas, benefícios ou vantagens, a qualquer título, de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, de bens, consumíveis ou duradouros, que possam condicionar a imparcialidade ou a integridade do exercício das suas funções.

2 — Para os efeitos do presente Código de Conduta, entende-se que pode existir um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a € 150 (cento e cinquenta euros).

3 — Nos casos em que o dirigente ou o trabalhador aceite a hospitalidade ou oferta que, devido ao seu valor e à sua natureza, se considere dentro dos limites normais da cortesia, e que apresentem um valor simbólico ou comercialmente despidendo, deve ser ponderada se a aceitação da oferta pode influenciar a sua imparcialidade ou prejudicar a confiança em si depositada.

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

5 — Todas as ofertas que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, designadamente, no âmbito das relações entre entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, devem ser aceites em nome da UAlg ou se for caso disso, das Unidades Orgânicas, ainda que excedam o valor fixado no n.º 2.

6 — Excetuam-se do disposto nos números anteriores:

a) Convites ou benefícios similares relacionados com a participação em cerimónias oficiais, júris, painéis de avaliação, conferências, congressos, seminários, feiras ou outros eventos análogos, quando correspondam a usos sociais e institucionais consolidados, quando exista um interesse público relevante na respetiva presença ou quando os dirigentes ou trabalhadores da UAlg sejam expressamente convidados nessa qualidade, assegurando assim uma função de representação oficial que não possa ser assumida por terceiros;

b) Convites ou benefícios similares da parte de Estados estrangeiros, de organizações internacionais ou de outras entidades públicas, no âmbito de participação em cimeira, cerimónia ou reunião formal ou informal, quando os dirigentes ou trabalhadores da UAlg sejam expressamente convidados nessa qualidade.

Artigo 11.º

Dever de comunicação e registo

1 — A violação dos princípios e regras estabelecidas no presente Código de Conduta deve ser comunicada por escrito ao Reitor da UAlg, com descrição pormenorizada das circunstâncias de tempo, modo e lugar da sua verificação.

2 — As ofertas a que se refere o n.º 5 do artigo 10.º devem ser entregues no Arquivo Central, que delas mantêm um registo permanente e atualizado, de acesso público.

3 — O procedimento referido no número anterior deverá também ser seguido quando um dirigente ou trabalhador seja incumbido de fazer uma oferta institucional.

4 — O pedido de acesso público ao registo das ofertas é apresentado ao Reitor da UAlg ou ao Diretor da Unidade Orgânica, consoante o caso.

5 — As Unidades Orgânicas deverão indicar, na respetiva página eletrónica, o serviço que providenciará o registo das ofertas e hospitalidades, que será de acesso público, sempre que solicitado.

6 — As ofertas referidas no n.º 1 devem, sempre que se considere adequado, serem entregues a instituições que prossigam fins de carácter social.

Artigo 12.º

Acumulação de funções

A acumulação com outras funções públicas ou atividades privadas por parte dos dirigentes e trabalhadores está sujeita às disposições legais em vigor e deve ser comunicada superiormente, em tempo útil, para efeitos de autorização, estando sujeita, em caso de incumprimento, a responsabilidade disciplinar.

Artigo 13.º

Privacidade e proteção de dados pessoais

1 — Qualquer tratamento de dados pessoais observa o disposto no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, e na demais legislação e regulamentação aplicável em matéria de dados pessoais, bem como as orientações, instruções e diretrizes dimanadas, que constituam as melhores práticas de proteção de dados pessoais em vigor em cada momento.

2 — O tratamento de dados pessoais observa o disposto na Política de Proteção de Dados e de Privacidade da UAlg e as instruções e recomendações emitidas pelo Encarregado de Proteção de Dados da UAlg.

Artigo 14.º

Confidencialidade da informação

1 — Os dirigentes e trabalhadores da UAlg estão obrigados a guardar sigilo respetivamente a toda a informação pessoal de que tenham conhecimento no exercício ou por ocasião das suas funções ou atividades.

2 — Os dirigentes e trabalhadores da UAlg não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível.

3 — Estão excluídas da obrigação prevista no número anterior a prestação de informações sem carácter de confidencialidade, necessárias ao correto desempenho do trabalho.

4 — Durante o exercício de funções ou após a sua suspensão ou cessação, os dirigentes e trabalhadores da UAlg não podem disponibilizar ou utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente, as informações de que tenham conhecimento ou a que tenham tido acesso no desempenho da atividade profissional ou por causa dela.

Artigo 15.º

Violação do Código de Conduta

1 — A violação das normas éticas e de conduta constantes deste Código, por parte dos dirigentes e trabalhadores da UAlg, deve ser reportada superiormente, sem prejuízo da possibilidade de participação direta dos factos às entidades competentes.

2 — As irregularidades detetadas podem ser reportadas através do canal de denúncia interna.

3 — A omissão do dever de denúncia ou participação gera responsabilidade disciplinar e/ou penal.

4 — Quando os factos praticados pelo dirigente ou trabalhador sejam passíveis de ser considerados infração penal são obrigatoriamente participados ao Ministério Público, em conformidade com o previsto no artigo 179.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

5 — Nos casos de denúncia ou participação é garantido aos denunciantes a necessária proteção, com vista a obstar a eventuais represálias, tratamento discriminatório ou não equitativo ou eventuais sanções.

Artigo 16.º

Compromisso individual

1 — O cumprimento das regras estabelecidas no presente Código de Conduta exige o profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos dirigentes e trabalhadores da UAlg, podendo propor, sempre que o julguem oportuno, iniciativas que contribuam para o reforço das regras nele estabelecidas.

2 — Ao pessoal dirigente exige-se, em particular, um comportamento exemplar no que concerne ao cumprimento dos princípios e regras constantes do presente Código de Conduta, devendo ainda envidar os esforços necessários para assegurar a sua integral observância.

Artigo 17.º

Regime sancionatório

1 — A violação das disposições do presente Código é suscetível de dar origem à instauração de procedimento disciplinar, nos termos previstos na Lei Geral do Trabalho e Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil ou criminal, bem como de outras consequências legalmente previstas a que, eventualmente, haja lugar.

2 — O incumprimento das normas de conduta relacionadas com atos de corrupção e infrações conexas previstas no presente Código, designadamente as previstas nos artigos 8.º, 10.º e 12.º, é passível de sanção disciplinar abstratamente aplicável de suspensão, nos termos previstos no artigo 186.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como de comunicação da UAlg às autoridades competentes para as matérias que possam resultar em sanção criminal, nos termos previstos no Código Penal (CP), nomeadamente:

a) No caso de recebimento indevido de vantagem, pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias, conforme previsto no n.º 1 do artigo 372.º do CP;

b) No caso de corrupção passiva, pena de prisão de 1 a 8 anos ou de 1 a 5 anos, consoante os atos sejam ou não contrários aos deveres do cargo, conforme previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 373.º do CP;

c) No caso de peculato, pena de prisão de 1 a 8 anos, conforme previsto no n.º 1 do artigo 375.º do CP, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, ou pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, caso os valores ou objetos em causa tenham valor diminuto, conforme previsto no n.º 2 do mesmo artigo;

d) No caso de peculato de uso, pena de prisão até 1 ano ou multa de 120 dias, conforme previsto no artigo 376.º do CP;

e) No caso de participação económica em negócio, pena de prisão até 5 anos, conforme previsto no n.º 1 do artigo 377.º do CP, salvo nas situações previstas nos n.ºs 2 e 3 do mesmo artigo, em que a pena prevista é de prisão até 6 meses ou de multa até 60 dias;

- f) No caso de concussão, pena de prisão até 2 anos ou pena de multa até 240 dias, se pena mais grave não couber por força de outra disposição legal, conforme previsto no n.º 1 do artigo 379.º do CP;
- g) No caso de abuso de poder, pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, conforme previsto no n.º 2 do artigo 382.º do CP;
- h) No caso de prevaricação, pena de prisão até 2 anos ou pena de multa até 120 dias, conforme previsto no n.º 1 do artigo 369.º do CP, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal;
- i) No caso de tráfico de influência, pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, conforme previsto no n.º 1 do artigo 335.º do CP;
- j) No caso de branqueamento, pena de prisão até 12 anos, conforme previsto no n.º 3 do artigo 368.º-A do CP;
- k) No caso de falsificação ou contrafação de documento por funcionário, pena de prisão de 1 a 5 anos, conforme previsto no artigo 257.º do CP;
- l) No caso de violação de segredo por funcionário, pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal, conforme previsto no n.º 1 do artigo 383.º do CP;
- m) No caso de falsidade informática por funcionário, pena de prisão de 2 a 5 anos, conforme previsto no n.º 5 do artigo 3.º da Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro, na sua atual redação;
- n) No caso de apropriação ilegítima, por força de cargo com a capacidade de dispor de bens do setor público, a pena que ao respetivo crime corresponder, agravada de 1/3 nos seus limites;
- o) No caso de administração danosa, pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias, conforme previsto no n.º 1 do artigo 235.º do CP.

3 — Por cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar.

Artigo 18.º

Revisão

O presente Código é revisto ordinariamente a cada três anos e extraordinariamente sempre que ocorram alterações que justifiquem a sua revisão.

Artigo 19.º

Dúvidas de interpretação e casos omissos

As dúvidas suscitadas pela aplicação do presente Código e casos omissos são resolvidos por despacho do Reitor.

Artigo 20.º

Norma revogatória

O presente Código revoga e substitui o Código de Conduta da Universidade do Algarve aprovado através do despacho Reitoral RT. 80/2020, de 21 de julho, publicado no *Diário da República*, 2.ª série n.º 157, de 13 de agosto de 2020.

Artigo 21.º

Entrada em vigor e produção de efeitos

O Código de Conduta da Universidade do Algarve entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.