



Cofinanciado pela
União Europeia



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO, CIÊNCIA
E INOVAÇÃO

Código de ética e conduta

Regime Geral de Prevenção da Corrupção

2024 | 2025



agrupamento
de escolas
do sudeste
de baião

Tabela de Controlo de versões

Versão	Data de aprovação	Conteúdo da revisão
N.º 1	05-01-2025	Redação da versão inicial

FICHA TÉCNICA

Título

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Editor

Agrupamento de Escolas do Sudeste de Baião

Endereço

Rua da Escola, n.º 116

4640-462 Santa Marinha do Zêzere

Telefone: 254880350

Email: executivosudesteaesudestebaiao.net

www.aesudestebaiao.net

Índice

Preâmbulo	4
1. Lei habilitante	4
2. Objeto.....	4
3. Objetivos	4
4. Princípios / Normas de conduta.....	5
5. Relacionamento Interpessoal.....	6
6. Prevenção e combate ao assédio no trabalho	6
7. Prevenção de corrupção e infrações conexas	6
8. Ofertas, convites ou benefícios similares.....	6
9. Utilização dos recursos e equipamentos.....	6
10. Mudança e inovação	7
11. Sigilo Profissional.....	7
12. Dados Pessoais	7
13. Conflitos de Interesses	7
14. Suprimento de conflitos de interesses.....	8
15. Acumulação de funções	8
16. Incumprimento.....	8
a) Responsabilidade disciplinar	8
b) Responsabilidade civil e criminal.....	9
17. Revisão	9
18. Publicidade.....	9
19. Entrada em vigor	10
20. Anexos	11

Preâmbulo

O Código de Conduta do Agrupamento de Escolas do Sudeste de Baião é um instrumento de autorregulação, compromisso e orientação, destinado a estabelecer os princípios e critérios que devem orientar o exercício das funções públicas. Este documento visa divulgar os valores institucionais que devem presidir ao cumprimento das obrigações legais aplicáveis a esta unidade orgânica, bem como os deveres éticos que orientam a sua atuação. Contendo directrizes éticas e comportamentais, procura nortear a conduta de todos os trabalhadores, promovendo uma cultura interna de mérito, além de fortalecer a credibilidade e a confiança na atividade do AESB perante terceiros.

1. Lei habilitante

O presente Código de Conduta foi elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, do artigo 90.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na versão atualizada, do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro e do artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho na sua atual redação.

2. Objeto

O presente Código de Conduta e Ética visa estabelecer os princípios e normas éticas e de comportamento a observar no cumprimento das atividades pelos trabalhadores do Agrupamento de Escolas do Sudeste de Baião (AESB), independentemente do cargo, da carreira e da categoria em que se encontram integrados, na sua relação profissional interna e externa, sem prejuízo de outras disposições legais que lhes sejam aplicáveis. Este documento é também um instrumento na prevenção e deteção do risco de corrupção e infrações conexas.

3. Objetivos

O presente código pretende:

- ✓ Apresentar os princípios e normas comportamentais pelos quais se devem pautar as ações dos trabalhadores docentes e não docentes do AESB na execução das suas tarefas;
- ✓ Assegurar transparência e responsabilidade;
- ✓ Sensibilizar cada trabalhador e/ou colaborador para a gestão pública e assegurar o respetivo compromisso com a instituição;
- ✓ Contribuir para a otimização de funções públicas e para a melhoria contínua do serviço prestado pelo AESB, de acordo com a sua missão, visão e valores.

4. Princípios / Normas de conduta

No exercício das suas funções, os trabalhadores devem pautar-se pela obediência aos Princípios Éticos, compatíveis com os Princípios Gerais da atividade administrativa previsto no artigo n.º 266.º da Constituição da República Portuguesa e nos artigos 3.º a 19.º do Código do Procedimento Administrativo, doravante designado abreviadamente por (CPA). Devem, ainda, apresentar uma conduta responsável e respeitar os diversos princípios da Carta Ética da Administração Pública Portuguesa, a saber:

Serviço Público – Os trabalhadores encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

Legalidade – Os trabalhadores atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito.

Justiça e imparcialidade – Os trabalhadores devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade.

Igualdade – Os trabalhadores não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.

Proporcionalidade – Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa.

Colaboração e boa-fé – Os trabalhadores no exercício da sua atividade, devem colaborar com os cidadãos, segundo o princípio de boa-fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa.

Informação e qualidade – Os trabalhadores devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida.

Lealdade – Os trabalhadores no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante.

Integridade – Os trabalhadores regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.

Competência e responsabilidade – Os trabalhadores agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.

5. Relacionamento Interpessoal

As relações entre dirigentes e trabalhadores, bem como entre trabalhadores devem basear-se na lealdade, respeito mútuo, honestidade, confiança e na partilha de informação, contribuindo para o bem-estar físico e psicológico de todos e, conseqüentemente, para um ambiente saudável e propício ao bom funcionamento e à qualidade do serviço prestado.

6. Prevenção e combate ao assédio no trabalho

Deve ser respeitado o direito à reserva da intimidade da vida privada. Os trabalhadores do AESB devem abster-se da prática de atos que constituam qualquer forma de assédio no trabalho, designadamente moral ou sexual, bem como não ser conivente, por ação ou omissão, com comportamentos dessa natureza.

7. Prevenção de corrupção e infrações conexas

Os trabalhadores docentes ou não docentes do AESB não fazer uso das funções, nem dos recursos à disposição por conta das mesmas, para seu benefício, nem tirar partido da sua posição para servir interesses individuais, obrigando-se a evitar que os seus interesses privados colidam com as suas funções públicas, assim como a denunciar todos os crimes de que tomem conhecimento no exercício das funções e por causa delas, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 179.º da LTFP e na alínea b) do n.º 1 do artigo 242.º do CPP. 6.4.

8. Ofertas, convites ou benefícios similares

Os trabalhadores docentes ou não docentes do AESB não devem disponibilizar, solicitar, receber ou aceitar, para si mesmos ou em nome de terceiros, ofertas, gratificações, convites e favores que possam suscitar dúvidas em relação à sua imparcialidade, integridade e independência no exercício das funções, ou que, de alguma, forma visem influenciar ou possam ser interpretados como uma forma de influenciar o seu trabalho.

9. Utilização dos recursos e equipamentos

Os trabalhadores e dirigentes do AESB, no âmbito das suas responsabilidades, devem assegurar a proteção, conservação e racionalização dos recursos materiais, tecnológicos e financeiros, bem como a sua utilização de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos, não os utilizando, direta ou indiretamente, em seu proveito pessoal ou de terceiros.

Os trabalhadores e dirigentes deverão cumprir estritamente todas as normas que se encontrem estabelecidas com relação ao uso das tecnologias da informação e comunicação e dos meios disponíveis para o efeito, incluindo as respeitantes ao recebimento e devolução dos equipamentos.

Os trabalhadores e dirigentes deverão promover uma gestão de meios, de forma a minimizar o impacto ambiental da sua atividade.

10. Mudança e inovação

Os trabalhadores e dirigentes do AESB devem preocupar-se com a atualização, modernização do processo de trabalho e implementação de novas ferramentas de gestão e devem frequentar as ações de formação que lhes forem propostas com vista à aprendizagem e valorização contínua, como forma de otimizar as suas competências e a melhoria do desempenho profissional, a desburocratização e a prestação de melhores serviços por parte da instituição em que trabalham.

11. Sigilo Profissional

Os trabalhadores do AESB estão obrigados ao sigilo e reserva sobre todos os factos e informações a que tenham acesso e conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podendo utilizá-la em proveito próprio ou de terceiros com os quais se relacionem, sem prejuízo das situações em que existe dever de divulgação.

A criação, participação ou colaboração por trabalhadores e dirigentes em Redes Sociais ou Blogs na Internet e as opiniões ou quaisquer manifestações que expressem nos mesmos serão sempre realizados de modo que seja claro o carácter estritamente pessoal da intervenção.

12. Dados Pessoais

. No exercício das suas funções, os trabalhadores do AESB devem observar os princípios relativos ao tratamento de dados pessoais constantes do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) e demais legislação aplicável.

13. Conflitos de Interesses

Considera-se que existe conflito de interesses quando os membros aos quais se aplica o presente Código de Conduta se encontrem numa situação em virtude da qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta, ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo.

No exercício de suas funções, os trabalhadores do AESB estão impedidos de participar em atos preparatórios, processos de decisão, auditorias ou controles nos quais estejam, direta ou indiretamente, envolvidas entidades com as quais tenham colaborado ou tenham laços de parentesco ou outros. Os trabalhadores do AESB não podem exercer qualquer atividade externa que possa interferir com as funções aí desempenhadas, a fim de evitar situações de conflito de interesses que possam comprometer a imparcialidade e rigor das decisões administrativas.

14. Suprimento de conflitos de interesses

Os trabalhadores a quem se aplica o presente Código de Conduta deverão assinar uma declaração de inexistência de conflitos de interesses, em conformidade com o n.º 2 do artigo 13.º do RGPC, aprovada em anexo à Portaria n.º 185/2024/1, de 14 de agosto, parte integrante do presente Código de Conduta. (Anexo 2)

Encontrando-se ou prevendo vir a encontrar-se numa situação de conflito de interesses, qualquer trabalhador deve comunicar essa situação, por escrito (Anexo 3) ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, que deve tomar as medidas adequadas para evitar, sanar ou cessar esse mesmo conflito.

15. Acumulação de funções

A acumulação com outras funções públicas e ou com funções ou atividades privadas por parte dos trabalhadores e dos titulares de cargos de direcção do AESB, independentemente da natureza do vínculo, está sujeita, respetivamente, às regras previstas nos artigos 21.º a 23.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

16. Incumprimento

a) Responsabilidade disciplinar

Face a uma denúncia de alegada violação do presente Código de Conduta e Ética, o dirigente máximo do serviço deverá promover as diligências necessárias para apuramento dos factos. O incumprimento do disposto neste Código constitui, em abstrato, infração disciplinar, nos termos do consagrado no artigo 183.º da LTFP, sendo aplicáveis as seguintes sanções disciplinares, previstas no artigo 180.º da LTFP:

) Repreensão escrita;

- b) Multa;
- c) Suspensão;
- d) Despedimento disciplinar ou demissão

Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é ainda aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.

As sanções disciplinares de multa e superiores são sempre aplicadas após o apuramento dos factos em processo disciplinar.

A sanção disciplinar de repreensão escrita é aplicada sem dependência de processo, mas com audiência e defesa do trabalhador.

b) Responsabilidade civil e criminal

Sem prejuízo do disposto no ponto anterior, bem como de outras consequências legais, a violação dos princípios ou dos deveres previstos no presente Código é também suscetível de gerar responsabilidade civil ou criminal, nomeadamente associada a atos de corrupção e infrações conexas. Os atos de corrupção e infrações conexas são puníveis com pena de prisão ou com pena de multa, considerando-se como tal, designadamente, os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência e branqueamento, previstos no CP.

17. Revisão

O presente Código deve ser revisto, pelo menos, a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica do Agrupamento ou no quadro legal em vigor.

18. Publicidade

O presente Código deve ser divulgado junto de todos os trabalhadores e dirigentes através do correio eletrónico institucional e na página eletrónica do AESB.

19. Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua divulgação junto dos trabalhadores e dirigentes do AESB.

Santa Marinha do Zêzere, 5 de janeiro de 2025

A Diretora,

(Maria Manuela Moreira Mendes Miranda)

20. Anexos

Anexo I

Declaração de Impedimento

(pedido de escusa)

O/A abaixo assinado/a,....., a
desempenhar funções no Agrupamento de escolas do Sudeste de Baião, solicita escusa no
âmbito do processo.....,
por considerar que não estão totalmente reunidas as condições que permitam o desempenho
das suas funções de forma imparcial e objectiva e sem que possa ser suscitada a existência de
uma situação potencial de conflito de interesses, tendo em conta o plasmado no **Código de
Conduta e Ética**, bem como nas demais disposições legais e regulamentares.

Santa Marinha do Zêzere, em de de 20...

Assinatura

Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses¹

_____ [NOME], na qualidade de [membro da Direção/ Conselho Administrativo/ Assistente técnico...], a desempenhar funções no Agrupamento de Escolas do Sudeste de Baião, declara, sob compromisso de honra, que, na presente data, relativamente ao procedimento ----- [REFERÊNCIA], respeitante a [CONTRATAÇÃO PÚBLICA/...], não se encontra numa situação de conflito de interesses nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, isto é, em situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo e do artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Mais declara, sob compromisso de honra, que se, no decurso do presente procedimento, vier a encontrar-se, ou previr razoavelmente vir a encontrar-se, numa situação de conflito de interesses, comunicará a situação ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, nos termos do disposto no artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

Santa Marinha do Zêzere, em de de 20...

Assinatura

¹ De acordo com o art.º 2.º da Portaria n.º 185/2024/1, de 14 de agosto

Anexo III

Modelo de Declaração de Compromisso Modelo de Declaração de Compromisso

Eu, abaixo assinado(a),, a desempenhar funções no Agrupamento de escolas do Sudeste de Baião declaro que tomei conhecimento do Código de **Ética e Conduta**, em vigor nesta instituição, e assumo o compromisso do seu cumprimento.

Santa Marinha do Zêzere, emde de 20...

Assinatura
