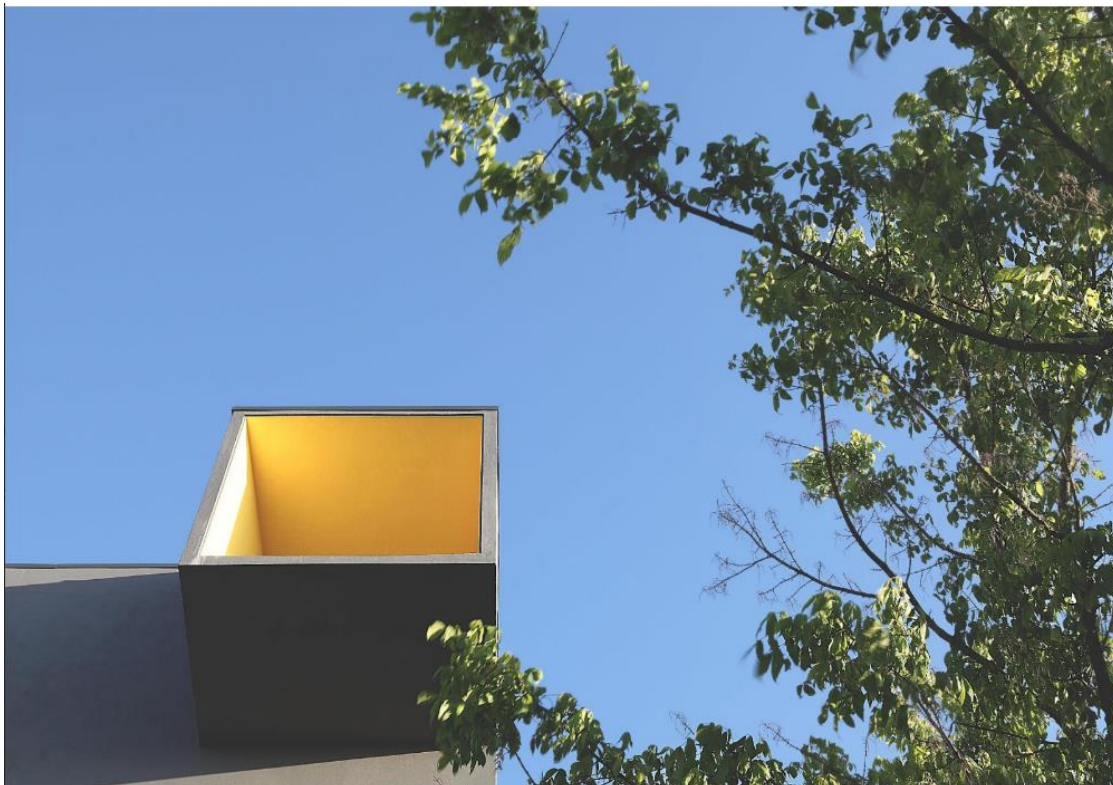




CÓDIGO DE CONDUTA

Fevereiro 2025

CÓDIGO DE CONDUTA

Artigo 1.º

Lei habilitante

O presente Código de Conduta foi elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241º da Constituição da República Portuguesa, do artigo 90º do anexo 1 da Lei nº 75/2023 de 12 de setembro, na versão atualizada, artigo 7º do Decreto-Lei nº 109-E/2021, de 9 de dezembro e do artigo 19º da Lei 52/2019 de 31 de julho, na sua atual redação.

Artigo 2.º

Objeto e âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta, estabelece os princípios e as normas orientadoras em matéria de ética profissional, que devem pautar a atuação e o relacionamento de todos(as) os(as) trabalhadores(as) em exercício de funções no Agrupamento de Escolas Soares Basto, independentemente da função ou vínculo, incluindo estagiários ou outros colaboradores, sem prejuízo da observância de outros deveres que lhes sejam legalmente impostos.

Pretende-se, ainda, promover uma política de responsabilização, quer individual, quer coletiva, que reforce a cultura organizacional do Agrupamento de Escolas.

Artigo 3.º

Princípios e deveres gerais

1. No exercício das suas funções os(as) trabalhadores(as) devem pautar-se pela obediência aos princípios éticos compatíveis com os princípios gerais da atividade administrativa previstos no artigo 266º da Constituição da República Portuguesa e nos artigos 3º a 19º do Código do Procedimento Administrativo, doravante designado por CPA.
2. No exercício das suas funções os(as) trabalhadores(as), devem ainda ter uma conduta responsável e ética pautada pelos princípios de:
 - a) Integridade, baseada numa conduta honesta e leal;
 - b) Isenção e imparcialidade, agindo com independência relativamente a todas entidades e pessoas com as quais estabelece relações profissionais no exercício das suas funções;
 - c) Espírito de equipa, concretizado na cooperação entre todos os trabalhadores;
 - d) Competência, zelo e eficiência, devendo agir com profissionalismo no desempenho das suas funções;

- e) Respeito para com todas as pessoas e entidades públicas ou privadas;
 - f) Subordinação ao interesse público, agindo de acordo com os princípios da legalidade, justiça, imparcialidade e boa-fé;
 - g) Igualdade, não devendo os(as) trabalhadores(as) beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão independentemente da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, da sua situação económica ou condição social ou orientação sexual;
 - h) Boa administração, devendo reger-se por critérios de eficiência, economicidade e celeridade;
 - i) Responsabilidade, devendo agir de forma responsável, competente e dedicada contribuindo para o funcionamento eficaz e boa imagem do Agrupamento;
 - j) Informação e qualidade, devendo prestar informações e esclarecimentos de forma clara, simples, compreensível, cortês e rápida garantindo a sua veracidade e legalidade;
3. Os(as) trabalhadores(as), no desempenho da sua função, devem, ainda, assegurar dentro da instituição, uma vivência de partilha de verdade, lealdade, rigor e transparência, bem como reforçar a confiança e imagem da instituição.

Artigo 4.º

Independência

1. Para concretizar o valor da independência os(as) trabalhadores(as) em exercício de funções devem:
- a) Prevenir eventuais conflitos de interesses que afetem ou possam afetar a sua imparcialidade e isenção;
 - b) Minimizar situações que facilitem influências ou pressões internas ou externas que possam condicionar o exercício das suas funções resultantes designadamente de relações de familiares ou de amizade, situações de litígio, filiações partidárias, associativismos ou credos religiosos.

Artigo 5.º

Dever de Integridade

1. Para concretizar o valor da integridade os(as) trabalhadores(as) em exercício de funções no Agrupamento de Escolas Soares Basto devem:
- a) Atuar, em todas as circunstâncias, com honestidade, lealdade e boa-fé;
 - b) Tratar todas as pessoas com quem se relacionam com respeito e cortesia;
 - c) Abster-se de condutas ou práticas de discriminação e assédio de qualquer natureza;

- d) Não oferecer, solicitar, receber ou aceitar ofertas, pagamentos ou outros benefícios que possam suscitar dúvidas em relação ao seu comportamento ético e criar expectativas aos intervenientes de favorecimento nas suas relações com a instituição e condicionar a imparcialidade e a integridade.

Artigo 6.º

Relacionamento Interpessoal

1. As relações entre trabalhadores(as) devem basear-se na lealdade, respeito mútuo, honestidade, e confiança, por forma a evitar-se condutas que possam afetar negativamente as relações, bem como, comportamento ofensivos e intimidatórios, nem quaisquer práticas de assédio em contexto laboral, que ocorram no exercício de funções ou atividades ao serviço do Agrupamento, dentro ou fora das instalações do mesmo.
2. Qualquer trabalhador(a) vítima de assédio ou que tenha assistido diretamente a comportamentos passíveis de consubstanciar a prática de assédio, deve apresentar participação, preferencialmente através do formulário eletrónico disponibilizado no site do Agrupamento.
3. Deve ser respeitado o direito à reserva da intimidade da vida privada.
4. Na prossecução do interesse público, os(as) trabalhadores(as) devem ter espírito de grupo e de entreajuda, partilhar informações e conhecimentos, satisfazer a qualidade e celeridade e observância das normas legais exigíveis as solicitações e pedidos efetuados.

Artigo 7.º

Confidencialidade

1. Os(as) trabalhadores(as) devem guardar sigilo e reserva sobre todos os factos e informações sobre o Agrupamento de Escolas a que tenham acesso e conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas.
2. Os(as) trabalhadores(as) em exercício de funções no Agrupamento de Escolas devem respeitar os parâmetros de adequação e necessidade no tratamento da informação a que acedam ou de que, por qualquer forma, tomem conhecimento e cumprir as normas de segurança da informação.
3. O dever de confidencialidade permanece durante a suspensão ou após a cessação do exercício de funções no Agrupamento de Escolas, sendo exigível que os(as) trabalhadores(as), no momento em que cessem funções, renovem declarações específicas de compromisso com este princípio.

Artigo 8.º

Dados Pessoais

1. Os(as) trabalhadores(as) em exercício de funções no Agrupamento de Escolas que lidem ou tenham acesso a dados devem respeitar as disposições legais aplicáveis, relativas à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados.
2. Os(as) trabalhadores(as) em exercício de funções no Agrupamento de Escolas não podem utilizar dados pessoais para fins ilegítimos ou comunicá-los a pessoas não autorizadas a utilizá-los.
3. O responsável pelo tratamento dos dados está obrigado ao sigilo profissional e assume o compromisso de garantir a segurança dos dados, protegendo-os contra a perda, uso indevido ou acesso não autorizado.

Artigo 9.º

Bens Patrimoniais

1. Os(as) trabalhadores(as) devem assegurar a proteção e conservação do património físico do Agrupamento, bem como utilizá-lo de forma eficiente.
2. Quando se verificar a não salvaguarda ou deficiente utilização dos bens patrimoniais, os(as) trabalhadores(as) têm o dever de o comunicar superiormente.
3. Os bens e equipamentos apenas podem ser utilizados pelos(as) trabalhadores(as) para o cumprimento do exercício das suas funções, não sendo permitido o seu uso para benefício próprio ou de terceiros.
4. Os(as) trabalhadores(as) não se podem apropriar indevidamente de bens materiais ou equipamentos que estejam sobre a sua responsabilidade ou que lhes sejam acessíveis devido às suas funções para fins alheios.

Artigo 10.º

Conflitos de interesses

1. Considera-se que existe conflito de interesses quando os membros aos quais se aplica o presente código de conduta de encontrem numa situação em virtude da qual se possa, com razoabilidade, duvidar-se seriamente, da imparcialidade da sua conduta, ou decisão dos termos dos artigos 69º e 73º do CPA.
2. Os(as) trabalhadores(as) devem evitar qualquer situação suscetível de originar direta ou indiretamente um conflito de interesses com a instituição.

3. Os(as) trabalhadores(as) devem identificar e renunciar a quaisquer situações de risco potencial de conflito de interesses, nas quais exista, ou venha a existir, um interesse privado ou pessoal que possa influenciar ou comprometer, direta ou indiretamente, ou aparentar influenciar, a sua imparcialidade, objetividade e competência profissional.
4. Recai sobre os(as) trabalhadores(as) o dever de subscrição de declarações de inexistência de conflitos de interesse relativamente aos assuntos que lhe são confiados no desempenho das suas funções.

Artigo 11.º

Relacionamento com entidades contratantes

1. Durante os procedimentos para a formação de contratos no âmbito da contratação pública, os trabalhadores em exercício de funções no Agrupamento devem assumir procedimentos de rigorosa isenção e defesa dos interesses do Agrupamento, de acordo com o disposto na lei.
2. Os trabalhadores em exercício de funções no Agrupamento devem exigir das restantes partes contratantes o cumprimento rigoroso do contratado, quer quanto ao conteúdo, quer quanto aos prazos.

Artigo 12.º

Acumulação de funções

1. Recai sobre os(as) trabalhadores(as) o dever de solicitar o pedido de acumulação de funções de acordo com os normativos em vigor.

Artigo 13.º

Declarações

1. A inexistência de situações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses são declaradas pelos(as) trabalhadores(as) em exercício de funções no Agrupamento de Escolas através de declarações disponibilizadas nos Serviços Administrativos.

Artigo 14.º

Canal de Denúncia

1. Impõe-se aos(às) trabalhadores(as) o dever de comunicar à diretora e/ou através do canal de denúncia, qualquer irregularidade de que tenham conhecimento e possam constituir uma violação ao presente Código.

2. O Agrupamento disponibiliza, aos seus trabalhadores, como canal de denúncia, o endereço de correio eletrónico, que se encontra disponível na página WEB: denuncias@soaresbasto.pt
3. A denúncia de qualquer situação deve estar devidamente enquadrada, devendo conter:
 - i. Identificação e contactos do denunciante, podendo, no entanto, ser anónima;
 - ii. Descrição detalhada da situação;
 - iii. O momento em que a situação ocorreu, se decorre ou se prevê que possa vir a ocorrer;
 - iv. A indicação se a informação já foi transmitida a responsáveis ou a outras pessoas e, em caso afirmativo, a quem, quando e a resposta dada a informação;
 - v. Outras informações que o denunciante entenda ser relevantes para análise e seguimento da situação, incluindo, caso exista, provas documentais e outros elementos que sustentem a denúncia;
4. Toda a informação transmitida no âmbito das denúncias é considerada confidencial.
5. O Agrupamento assegura o tratamento das denúncias e a adoção de procedimentos de averiguação e resolução que garantam igualdade de tratamento e transparência perante os envolvidos.
6. O Agrupamento garante a proteção do denunciante e das testemunhas em procedimentos relacionados com situações de denúncia, garantindo o seu anonimato e a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do respetivo processo.
7. Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa pode dar lugar ao apuramento de responsabilidade disciplinar e responsabilidade criminal.

Artigo 15.º

Penalidades

1. A violação das regras constantes deste Código pode dar lugar ao apuramento:
 - a) De responsabilidade disciplinar e à aplicação das sanções de repreensão escrita, multa, suspensão, despedimento disciplinar ou demissão e ainda, para os titulares de cargos dirigentes e equiparados, à sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, nos termos previstos nos artigos 176.º a 240.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.
 - b) De responsabilidade criminal, designadamente em matéria de corrupção e infrações conexas, incluindo 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 Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto -Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual e na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, punidos com pena de prisão e/ou multa.

Artigo 15.º

Revisão

1. O código de conduta aqui apresentado e de acordo com o definido no Regime Geral da Prevenção da Corrupção (anexo do DL n.º 109-E/2021 de 9 de dezembro) é revisto sempre que se verifiquem alterações nas atribuições ou na estrutura orgânica do Agrupamento, que justifiquem a revisão dos princípios, valores e regras de atuação em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição do Agrupamento a estes crimes.

Artigo 16.º

Divulgação e publicitação

1. O presente Código de Conduta deve ser do conhecimento de todos os trabalhadores em exercício de funções no Agrupamento, independentemente do vínculo ou situação laboral.
2. A divulgação à comunidade escolar será feita através da sua publicação da página WEB do Agrupamento.

Oliveira de Azeméis, 10 de fevereiro de 2025

A Diretora,

**MARIA JOSÉ
RIBEIRO DE
BARROS CÁLIX**

Assinado de forma digital
por MARIA JOSÉ RIBEIRO
DE BARROS CÁLIX
Dados: 2025.02.11
18:58:49 Z