



ESCOLA SECUNDÁRIA DE PENICHE

CÓDIGO DE CONDUTA



REPÚBLICA
PORTUGUESA
EDUCAÇÃO

Enquadramento

A Resolução de Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 16 de abril deu início à Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024. Neste âmbito, o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 19 de dezembro, veio proceder à criação do Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), entidade administrativa independente, com personalidade jurídica de direito público e poderes de autoridade, dotada de autonomia administrativa e financeira, tendo como missão a promoção da transparência e da integridade na ação pública, bem como, garantir a efetiva implementação de políticas de prevenção e corrupção e de infrações conexas. Este diploma estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC). Dando destaque às políticas anticorrupção, enquanto instrumento de uma construção de uma sociedade mais justa, capaz de restabelecer os laços de confiança entre os cidadãos e as instituições.

A integridade, a responsabilidade e a transparência são fatores fundamentais para evitar práticas ilícitas, impendendo sobre as entidades com uma missão de interesse público, uma exigência reforçada no sentido de incrementar a confiança dos cidadãos na qualidade do serviço público prestado e na boa administração das instituições.

O Presente código de conduta da Escola Secundária de Peniche (ESP) visa contribuir para o reforço de uma cultura de rigor e transparência, estabelecendo os princípios e normas orientadoras que devem pautar a atuação e o relacionamento pessoal e profissional de todos os trabalhadores que exercem funções na organização.

Aos trabalhadores da ESP é exigida a observância individual de padrões de ética, responsabilidade, integridade, verticalidade, justiça e igualdade de oportunidades, integrando estes valores na atividade profissional desenvolvida na ESP, bem como nas relações da ESP com a sociedade. Impende, ainda, o dever de exercer as suas funções ao serviço do interesse público, em conformidade com o Código do Procedimento Administrativo, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o Estatuto da Carreira Docente, o Estatuto do Aluno e Ética Escolar, do Regulamento Interno, do Regulamento Geral de Proteção de Dados da ESP e demais legislação aplicável.

O presente Código de Conduta pretende criar um instrumento normativo regulador que estabeleça princípios e critérios orientadores que devem nortear a conduta dos trabalhadores no exercício de funções na ESP, promovendo a boa gestão dos recursos humanos, materiais e financeiros na prossecução do interesse da Escola Pública.

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

1. O presente código de conduta institui princípios e normas orientadores que devem pautar a atuação e o relacionamento pessoal e profissional de todos os trabalhadores em exercício de funções na ESP, independentemente do cargo, da carreira e da categoria em que se encontram, abrangendo trabalhadores em estágio ou em período experimental, sem prejuízo do cumprimento de outros deveres a que estejam legalmente vinculados.
2. O disposto no presente Código de Conduta e a sua absorvência não dispensa a aplicação de outras regras de conduta deontológicas, de fonte legal ou de qualquer outra natureza, aplicáveis a determinadas funções ou grupos profissionais.
3. Aos trabalhadores, no momento de admissão ou de reinício de funções e sempre que se verifiquem modificações ao presente código, é solicitada a assinatura da declaração de conhecimento e de Compromisso, que atesta a tomada de conhecimento do seu conteúdo e o compromisso quanto aos princípios e critérios orientadores nele definidos.

Artigo 2.º

Extensão do âmbito da aplicação

1. As pessoas que exerçam atividade nas instalações da ESP, independentemente da natureza do respetivo vínculo laboral, estão obrigadas ao cumprimento do presente código.
2. Os trabalhadores em situação de mobilidade ou cedência a outras entidades ou cujo vínculo se encontre suspenso, permanecem vinculados aos deveres de conduta previstos no Código.

Artigo 3.º

Princípios e deveres gerais de conduta

1. No exercício das suas funções, em prol da educação, os trabalhadores da ESP devem nortear a sua conduta de acordo com o interesse público e os princípios gerais e éticos da atividade docente e administrativa.
2. Devem ser observados os seguintes princípios:
 - a) *Legalidade*, atuando em conformidade com os princípios constitucionais e no rigoroso respeito pelas leis, estatutos e regulamentos e demais legislação aplicáveis à sua atividade, assegurando que a sua prática tem um fundamento legal e que o seu conteúdo é conforme com a lei em vigor;
 - b) *Integridade*, traduzido num comportamento público e profissional pautado por elevados padrões éticos, adequados à dignidade das funções exercidas, devendo ter sempre presente o primado do interesse público e boa-fé;
 - c) *Confiança e lealdade institucional*, baseando a sua atuação no desempenho competente e zeloso das suas funções, com defesa de valores e de boa reputação da instituição, direcionada para a utilização racional dos recursos

- afetos à atividade, abstendo-se da utilização dos meios em proveito pessoal ou de terceiros;
- d) *Independência e objetividade*, exercendo as funções que lhes forem confiadas com independência técnica e isenção em relação e interesse particulares e a pressões internas e externas;
 - e) *Competências, qualidade e inovação*, correspondendo ao exercício de funções orientadas pelo rigor técnico, bem como por parâmetros de elevada qualidade e empenho na busca de conhecimento e atualização profissional;
 - f) *Confidencialidade*, pautando a sua atividade pela máxima reserva e sigilo sobre todos os factos, informações e documentos cujo conhecimento sobrevenha do exercício das respetivas funções ou em virtude desse exercício, devendo os trabalhadores respeitar as disposições legais relativas à proteção de dados pessoais e as políticas e normas de segurança da informação. O dever de confidencialidade permanece durante a suspensão ou após a cessação do exercício de funções na ESP;
 - g) *Igualdade de tratamento e não discriminação*, atuando sem prejudicar ou beneficiar qualquer pessoa em razão da sua ascendência, género, território de origem, etnia, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social, orientação sexual ou de qualquer outro fator que promova a ocorrência de uma eventual desigualdade de oportunidade;
 - h) *Boa administração*, regendo-se por critérios de eficiência, economicidade e celeridade;
 - i) *Princípio da prossecução do interesse público e da proteção*, devendo estar ao serviço exclusivo da comunidade, prevalecendo o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo;
 - j) *Princípio da proporcionalidade*, devendo garantir que as medidas adotadas são proporcionais ao objetivo em vista, evitando, nomeadamente, restrições aos direitos dos cidadãos, ou impor-lhes encargos, sempre que não existir uma proporção razoável entre tais encargos ou restrições e a finalidade da ação em vista;
 - k) *Princípio da ausência de abuso de poder*, abstendo-se de utilizar as suas competências para fins que não tenham fundamento legal ou que não sejam motivados pelo interesse público.
 - l) *Princípio da justiça, imparcialidade e independência*, devendo ser justos, imparciais e independentes, devendo abster-se de qualquer ação arbitrária que prejudique os utentes dos serviços, bem como qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.

Artigo 4.º

Exclusividade e imparcialidade

1. As funções públicas são exercidas em regime de exclusividade, podendo os trabalhadores acumular atividades, públicas ou privadas, apenas nos termos legalmente estabelecidos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
2. O exercício em acumulação de quaisquer funções ou atividades públicas e privadas carece de autorização prévia do membro do governo competente em matéria de

educação ou da entidade com delegação de competências para o efeito, com exceção dos casos previstos na legislação em vigor.

3. O trabalhador que venha a exercer qualquer atividade em regime de acumulação, devidamente autorizada, deve evitar situações que, de alguma forma, afetem o seu estatuto e a credibilidade pública.

Artigo 5.º

Conflito de interesses

1. Os trabalhadores da ESP devem abster-se de qualquer ação ou omissão, executada diretamente ou através de interposta pessoa, que:
 - a) Possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;
 - b) Origine situações ou comportamentos em que se possa, com razoabilidade, questionar a imparcialidade e independência da sua conduta e/ou que possa colocar em causa a reputação da ESP.
2. Os trabalhadores da ESP 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 parecer influenciar, a sua neutralidade, objetividade e proficiência profissional.
3. Entende-se existir risco potencial de conflito de interesses sempre que no exercício das suas funções os trabalhadores da ESP sejam chamados a desenvolver a sua atividade sobre pessoas a que estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco, afinidade ou amizade ou na tomada de decisões que envolvam direta ou indiretamente, organizações com que colaborem ou tenham colaborado.
4. Qualquer trabalhador docente e não docente que se encontre perante um conflito de interesse, efetivo ou potencial, deve comunicá-lo à Diretora e, em simultâneo, declarar-se impedido para o desempenho das funções, devendo a ESP tomar medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa.

Artigo 6.º

Declarações conexas com incompatibilidade e impedimentos

1. No início de cada procedimento de contratação pública, os trabalhadores da ESP devem declarar, por escrito, mediante modelo próprio, a inexistência de situações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores devem igualmente declarar à diretora a ocorrência superveniente de situações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses.

~

Artigo 7.º

Ofertas e outros benefícios

1. Os trabalhadores da ESP devem abster-se de receber, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas e gratificações, recompensas, presentes ou ofertas que excedam a mera cortesia em virtude do exercício das suas funções, sobretudo suscetíveis de condicionar o exercício pleno da função, incluindo quanto aos deveres de isenção, transparência e integridade.
2. Os presentes recebidos de terceiros que excedam a mera cortesia ou um valor simbólico comercialmente despidiendo, deverão ser comunicados ao responsável hierárquico, e recusados, caso percecionem expetativas de obtenção de favorecimento especial por parte dos ofertantes.

Artigo 8.º

Utilização dos recursos da Escola

1. Os trabalhadores devem respeitar e proteger os recursos afetos à atividade da ESP e não permitir a utilização abusiva, por colegas e/ou terceiros, dos serviços e/ou dos equipamentos e/ou das instalações.
2. Todo o equipamento, recursos e instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para o exercício de funções no âmbito de atuação da ESP, salvo se a sua utilização privada tiver sido explicitamente autorizada de acordo com as normas ou práticas internas relevantes, e sempre dentro dos limites legais e regulamentares vigentes.
3. Os trabalhadores devem também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e despesas da ESP, a fim de permitir o uso correto e mais eficiente dos recursos disponíveis.

Artigo 9.º

Contas de correio eletrónico institucional

1. É fornecido a todos os trabalhadores uma conta institucional de correio eletrónico, devendo a mesma ser utilizada exclusivamente para fins profissionais.
2. É expressamente proibida a utilização do correio eletrónico institucional para o envio de material ou mensagens que sejam consideradas ilegais ou que violem as regras dos bons costumes.

Artigo 10.º

Discussão pública de assuntos profissionais

Os trabalhadores da ESP devem abster-se de comentar ou ceder informações de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções.

Artigo 11.º

Lealdade, respeito e cooperação

1. O conceito de lealdade implica não só o adequado desempenho das tarefas que lhes são atribuídas pelos seus superiores, o cumprimento das instruções destes últimos e o respeito pelos procedimentos, regras de funcionamento e de organização que a cada momento se encontrem consagrados na ESP, bem como, pelos canais hierárquicos apropriados, mas também a transparência e a abertura no trato pessoal com aqueles superiores e demais colegas.
2. Os trabalhadores devem contribuir ativamente para que as pessoas envolvidas no tratamento de um mesmo assunto disponham da informação necessária e atualizada em relação aos trabalhos em curso e permitir-lhes que deem o respetivo contributo para a boa condução dos assuntos.
3. Considera-se uma quebra do padrão de lealdade, a não revelação pelos trabalhadores a superiores e colegas de informações que possam afetar o bom andamento dos trabalhos, sobretudo com o intuito de obter vantagens pessoais, bem como o fornecimento de informações falsas, inexatas, insuficientes ou exageradas, a recusa em colaborar com os colegas e a demonstração de uma conduta, ativa ou passiva, que obstrua o tratamento do assunto.

Artigo 12.º

Dever de Comunicação de Irregularidades

1. Os trabalhadores têm o dever comunicar de imediato à ESP ou ao seu superior hierárquico quaisquer factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções quando os mesmos indicem uma prática irregular ou violadora do presente código de conduta, suscetível de colocar em risco o correto funcionamento ou a imagem da ESP.
2. O cumprimento do dever de boa-fé previsto no número anterior não envolve qualquer responsabilidade para aquele que o observe.
- 3.

Artigo 13.º

Combate ao assédio e à discriminação

1. A ESP promove uma política de combate e total intransigência face a práticas de assédio no trabalho, devendo as relações entre todos basear-se na lealdade, integridade e respeito mútuo, não sendo tolerado comportamentos discriminatórios, intimidantes, hostis ou ofensivos, nem quaisquer práticas de assédio em contexto laboral.
2. Para efeitos do disposto no presente Código, é considerado:
 - a) Assédio, todo o comportamento indesejado, percecionado como intencional e abusivo, de carácter moral ou sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física, com o objetivo de perturbar ou constranger a

- peessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
- b) Comportamento discriminatório, qualquer ação ou omissão que confira um tratamento menos favorável, com base na raça, no género, na idade, na incapacidade física, na orientação sexual, em opiniões, ideologia política e religião.
- 3. São considerados assédio os comportamentos referidos no presente artigo que ocorram no exercício de funções ou atividade ao serviço da ESP, dentro e fora das instalações.
 - 4. O assédio pode adotar a forma vertical de sentido descendente, vertical de sentido ascendente e horizontal, sem prejuízo de outras formas, sempre que praticado por terceiros.

Artigo 14.º

Prevenção e reação ao assédio

- 1. Os trabalhadores docente e não docente da ESP devem contribuir ativamente na prevenção e supressão de práticas de assédio e de atos discriminatórios, não consentindo e reagindo contra quaisquer formas de assédio em contexto laboral, moral ou sexual bem como condutas intimidantes, hostis ou ofensivos e devem, nomeadamente:
 - a) Respeitar escrupulosamente a reserva da intimidade da vida privada;
 - b) Abster-se de aceder, no local de trabalho, a quaisquer materiais com conteúdos impróprios, designadamente de natureza sexual ou que revelem devassa da vida privada e de utilizar o correio eletrónico para proceder à respetiva difusão.
- 2. As práticas passíveis de integrar assédio no trabalho devem ser denunciadas, ficando todos aqueles que tenham tido conhecimento com o dever de prestar o seu contributo para a descoberta da verdade.

Artigo 15.º

Responsável pelo cumprimento normativo

- 1. Para assegurar os mais elevados padrões de integridade nas suas atividades, a ESP estabelece um conjunto de princípios e compromissos de âmbito legal e ético, espelhados, neste código de conduta, que se assume como orientador das políticas e procedimentos criados na esfera do Programa de Cumprimento Normativo. Todos os colaboradores, sem exceção, são encorajados a dar sugestões de melhoria do Programa de cumprimento normativo.
- 2. Ao responsável pelo cumprimento normativo cabe a função de concretizar os objetivos e compromissos assumidos pela ESP, em estreita cooperação com os vários departamentos que compõem a estrutura organizacional.
- 3. Cumpre-lhe também a missão de avaliar, de forma permanente, os riscos a que a ESP está sujeita, monitorizando a sua atividade diária.
- 4. A ESP garante que o responsável pelo cumprimento normativo exerce as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória, colocando

à sua disposição toda a informação interna, assim como os meios humanos e técnicos necessários ao bom desempenho da sua função.

Artigo 16.º

Canal de denúncia

1. A ESP adotou um canal de denúncias, ao abrigo da Lei n.º 93/2021, de 10 de dezembro, acessível a qualquer pessoa, no site oficial desta, para reporte imediato, em qualquer circunstância, de infrações ou suspeitas de infrações nos seguintes domínios: assédio e discriminação; corrupção e infrações conexas (Decreto-Lei n.º 109-E/2021) e infrações da legislação Europeia (Lei n.º 93/2021).
2. O canal de denúncia é operacionalizado internamente, sendo garantida a confidencialidade e o anonimato, dentro dos limites legalmente previstos.

Artigo 17.º

Formação

Para garantir a compreensão do programa de Cumprimento Normativo, incluindo o presente código de conduta, a ESP assegura um programa de formação interna.

Artigo 18.º

Incumprimento e sanções

1. A violação das regras constantes neste plano pode dar lugar ao apuramento:
 - a) De responsabilidade disciplinar e à aplicação das sanções de repreensão escrita, multa, suspensão, despedimento disciplinar ou demissão, nos termos previstos nos artigos 176.º a 240.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 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 e tráfico de influência, previstos e punidos pelo Código Penal.
2. Para cada infração é elaborado pelo responsável pelo cumprimento normativo um relatório, do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas e a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno.

Artigo 19.º

Revisão

O presente Código deve ser revisto a cada três anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

Artigo 20.º

Publicação

1. O presente código e eventuais revisões são objeto de publicação na página oficial na internet da ESP e divulgado junto de todos os trabalhadores por correio eletrónico institucional, e em particular, junto dos que iniciam funções na ESP.
2. A Diretora da ESP é responsável pela implementação, monitorização e divulgação do presente código de conduta.
3. Cabe ao Conselho Geral, como órgão de direção estratégica da ESP, acompanhar a aplicação do presente código de conduta
4. É da responsabilidade do Conselho Pedagógico garantir a integração pedagógica das regras no ambiente ESP.
5. A ESP comunica o presente código de conduta e eventuais revisões à Direção Geral de Estabelecimentos Escolares de Lisboa e Vale do Tejo (DGEstE-LVT) e à Inspeção Geral de Educação e Ciência (IGEC), bem como ao Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC).
- 6.

Artigo 21.º

Entrada em vigor

O código de conduta entra em vigor no dia da sua publicação na página oficial na internet da ESP.