



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DO AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DA LOUSÃ

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DO AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DA LOUSÃ

ENQUADRAMENTO

A Resolução do 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 19/12, 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 da corrupção e de infrações conexas. Este diploma estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), dando destaque às políticas anticorrupção, enquanto instrumento de construção de uma sociedade mais justa, capaz de restabelecer os laços de confiança entre os cidadãos e as suas 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 Código de Ética e Conduta do Agrupamento de Escolas da Lousã (AEL) 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 docentes e não docentes, que exercem funções na organização e regras específicas em matéria de assédio no trabalho, assim como a conduta de serviço público responsável, que assegure a prevalência do interesse público em detrimento de quaisquer outros interesses particulares ou de grupo.

Aos trabalhadores docentes e não docentes do AEL é exigida a observância individual de padrões de ética, responsabilidade, integridade, verticalidade, justiça e igualdade de oportunidades, integrando estes valores na atividade profissional que desenvolvem no AEL e respetivas unidades orgânicas, bem como nas relações que estabelecem enquanto trabalhadores de um Serviço Público. O exercício das suas funções enquanto trabalhadores docentes ou não docentes devem orientar-se pelos princípios e valores previstos na Lei de Bases do Sistema Educativo, no Código de Procedimento Administrativo, na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, no Estatuto da Carreira Docente, no Estatuto do Aluno e da Ética Escolar, no Regulamento Interno e demais legislação aplicável.

PARTE I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Lei habilitante

O presente Código de Ética e Conduta foi elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, da Lei n.º 93/2021 de 20 de dezembro, e do Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, na sua redação atual.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O presente Código de Ética e Conduta estabelece os princípios e normas, em matéria de ética profissional, pelos quais se devem pautar todos(as) os(as) trabalhadores(as) docente e não docente, doravante designados por trabalhadores, a exercer funções no Agrupamento de

Escolas da Louçã, independentemente do cargo, da carreira e da categoria em que se encontram integrados.

PARTE II

Princípios e deveres gerais de conduta

Artigo 3.º

Princípios gerais

1 - No exercício das suas funções, os funcionários devem pautar-se pela obediência aos princípios éticos, compatíveis com os princípios gerais da atividade administrativa previstos no artigo n.º 266.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) e nos artigos 3.º a 19.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

2 - No exercício das suas funções os trabalhadores devem ainda ter uma conduta responsável e ética, pautada pelos princípios de:

- a) *Legalidade*, atuando em conformidade com os princípios constitucionais e no rigoroso respeito pelas leis, estatutos e regulamentos e demais legislação aplicável 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 da boa-fé;
- c) *Confiança e lealdade institucional*, adotando uma conduta profissional compatível com a missão e os valores do AEL.
- d) *Responsabilidade*, baseando a sua atuação no desempenho competente e zeloso das suas funções, com defesa dos valores e da boa reputação da instituição, direcionada para a utilização racional dos recursos afetos à atividade do AEL, abstendo-se da utilização dos meios em proveito pessoal ou de terceiros;
- e) *Isenção e imparcialidade*, agindo com independência relativamente a todas as entidades e pessoas com as quais estabelecem relações profissionais no exercício das suas funções;
- f) *Respeito para com todas as pessoas e entidades* públicas ou privadas;
- 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) *Subordinação ao interesse público*, agindo de acordo com os princípios da legalidade, justiça, imparcialidade e boa-fé;
- i) *Competência, zelo, eficiência, 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;
- j) *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 no AEL.
- k) *Sustentabilidade*, adotando as melhores práticas de proteção do ambiente, minimizando o impacto ambiental da atividade, aderindo e contribuindo para as medidas de gestão ambiental definidas para a Administração Pública.

- l) *Espírito de equipa*, concretizado na cooperação de todos os trabalhadores com o objetivo de se atingirem os objetivos propostos;
- m) *Orientação para a concretização do Projeto Educativo* do AEL.

3 - Os trabalhadores, 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

Ofertas e outros benefícios

Os trabalhadores do AEL não devem 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 integridade do exercício das suas funções.

Artigo 5.º

Relacionamento Interpessoal

1 - As relações entre trabalhadores devem basear-se na lealdade, respeito mútuo, honestidade e confiança, por forma a evitar-se condutas que possam afetar negativamente as relações, bem como comportamentos ofensivos e intimidatórios.

2 - Deve, ainda, ser respeitado o direito à reserva da intimidade da vida privada.

3 - Nas relações interpessoais e com o objetivo da prossecução do interesse público, os trabalhadores devem ter espírito de grupo e entreaajuda, partilhar informações e conhecimentos, satisfazer com qualidade e celeridade e observância das normas legais exigíveis as solicitações e pedidos efetuados.

Artigo 6.º

Sigilo Profissional

1 - A informação pertença e à guarda do AEL deve tratada com diligência e reserva.

2 - Os trabalhadores devem guardar sigilo e reserva sobre todos os factos e informações sobre o AEL, alunos, trabalhadores e respectivas famílias, a que tenham acesso e conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas.

3 - Os trabalhadores não podem utilizar a informação a que tenham acesso para proveito pessoal ou de terceiros, comprometendo-se durante o exercício das suas funções, bem como após a cessação das mesmas a manter a confidencialidade.

4 - Os trabalhadores devem abster-se de conceder entrevistas ou fornecer informações, exceto quando autorizados pela Direção do AEL ou por Serviços da Administração Educativa.

Artigo 7.º

Dados Pessoais

Os trabalhadores do AEL que tenham acesso quer por via do desempenho da sua função ou de outra forma a dados pessoais estão obrigados a respeitar as disposições legalmente previstas à proteção de dados e não os podem usar para além das funções que desempenham.

Artigo 8.º

Bens patrimoniais

1 - Os trabalhadores devem assegurar a proteção e conservação do património físico do AEL, bem como utilizá-lo de forma eficiente.

2 - Quando se verificar a não salvaguarda ou deficiente utilização dos bens patrimoniais, os trabalhadores têm o dever de comunicar essa situação superiormente.

Artigo 9.º

Conflitos de Interesses

1 - Considera-se que existe conflito de interesses quando os membros aos quais se aplica o presente Código de Ética e 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 CPA.

2 - Os trabalhadores devem evitar qualquer situação suscetível de originar direta ou indiretamente um conflito de interesses com a instituição.

3 - O exercício em acumulação de quaisquer funções ou atividades públicas e privadas dos trabalhadores docentes carece de autorização prévia da DGAE, sendo o pedido realizado no SIGRHE.

4- O exercício em acumulação de quaisquer funções ou atividades públicas e privadas dos trabalhadores não docentes carece de autorização prévia do Município da Lousã.

5 - Os trabalhadores devem abster-se de prestar serviços de apoio e complemento educativo, de orientação pedagógica, apoio socioeducativo e apoio no âmbito da educação especial aos alunos estão abrangidos pela sua atividade principal.

Artigo 10.º

Suprimento de conflitos de interesses

1 - Os trabalhadores a quem se aplica o presente Código de Ética e Conduta, que se encontrem perante um conflito de interesses, atual ou potencial, devem tomar imediatamente as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa, em conformidade com as disposições da lei.

2 - Recai sobre os trabalhadores o dever de subscrição de declarações de inexistência de conflitos de interesse relativamente aos assuntos que lhe são confiados no desempenho das suas funções, entregando a declaração ao diretor do AEL.

PARTE III

Artigo 11.º

Combate ao assédio e à discriminação

1 - O AEL promove uma política de combate e total intransigência face a práticas de assédio no trabalho, devendo as relações entre todos os trabalhadores basear-se na lealdade, integridade e respeito mútuo, não sendo tolerados 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 pessoa, 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 do AEL, dentro ou fora das suas 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 12.º

Prevenção e reação ao assédio

1 - Os trabalhadores docentes e não docentes do AEL 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 13.º

Denúncia de assédio

1 - Qualquer trabalhador docente ou não docente vítima de assédio ou que tenha presenciado diretamente a condutas passíveis de consubstanciar a prática de assédio, deve apresentar participação, preferencialmente, através do Canal de Denúncia.

2 - Toda a informação transmitida no âmbito das denúncias de assédio é considerada confidencial.

3 - Quem denuncie ou testemunhe a prática de comportamentos a que se referem os artigos 11.º e 12.º, de que teve conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser lesado ou sancionado disciplinarmente, exceto se a sua atuação integrar o disposto no artigo seguinte.

Artigo 14.º

Participações infundadas e dolosas

Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, é aplicável o artigo seguinte.

PARTE IV

Regime Sancionatório

Artigo 15.º

Sanções

1 - A violação das normas constantes deste Código pode dar lugar ao apuramento de responsabilidade disciplinar e desencadear o exercício do poder disciplinar de acordo com o disposto nos artigos 176.º a 249.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na sua atual redação.

2 - As sanções disciplinares aplicáveis são as constantes do artigo 180.º da LTFP, a saber, repreensão escrita, multa, suspensão, despedimento disciplinar ou demissão e aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço.

3 - A aplicação de sanções disciplinares não prejudica o apuramento de responsabilidade criminal punível com pena de prisão e/ou multa, por se verificar a prática 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, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, referidos no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, desde que subsumível ao previsto no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua atual redação e restante legislação penal.

PARTE V

Disposições finais

Artigo 16.º

Interpretação e casos omissos

1 - A interpretação e análise de factos e matérias relativas à aplicação do presente Código são apreciadas pelo Conselho Geral, incluindo eventuais situações omissas.

2 - Quaisquer disposições imperativas decorrentes de normas legais, gerais e especiais, aplicáveis ao cargo, à carreira e à categoria profissional dos trabalhadores docentes e não docentes, sobrepõem-se ao disposto no presente Código.

Artigo 17.º

Revisão

O Código de Ética e Conduta é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica do AEL que justifique a revisão quanto às entidades abrangidas, ao conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição do AEL a estes crimes.

Artigo 18.º

Aprovação, publicação e entrada em vigor

O presente Código entra em vigor nos cinco dias seguintes ao da sua publicação no site do AEL, após a sua aprovação pelos órgãos competentes da Escola.

Obteve parecer favorável no Conselho Pedagógico, no dia 18 de fevereiro de 2025.

Foi ratificado pelo Conselho Geral, no dia **XX** de março de 2025.

O Diretor

(Pedro Balhau)