

Artigo 1.º

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.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta estabelece os princípios e normas, em matéria de ética profissional, pelos quais se devem pautar os trabalhadores, a exercer funções na Escola Secundária Martins Sarmiento (ESMS), independentemente do cargo, da carreira e da categoria em que se encontram integrados.

Artigo 3.º

Princípios / Normas de conduta

1 - No exercício das suas funções, os trabalhadores devem pautar-se pelos 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)

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

- a) Integridade, consubstanciada nos deveres de lealdade e zelo;
- b) Isenção e imparcialidade, agindo com independência relativamente a todas as entidades e pessoas com as quais estabelecem relações profissionais no exercício das suas funções;
- c) Espírito de equipa, concretizado na cooperação de todos os trabalhadores com o objetivo de se atingirem os objetivos propostos;
- d) Competência, correção 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 trabalhadores beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, da sua situação económica ou condição social.

3 - Os trabalhadores, no desempenho da sua função, devem ainda assegurar dentro da instituição um bom clima de Escola através de relações de honestidade, solidariedade, cordialidade, rigor e transparência necessárias à prestação de um serviço de qualidade, bem como para reforçar a confiança na instituição.

Artigo 4.º

Dever de integridade/Ofertas/Convites

Os membros da ESMS 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 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 equipa, apoiar os seus pares na superação de dificuldades, partilhar informações e conhecimentos, satisfazer com qualidade e celeridade as solicitações e pedidos efetuados, sempre na observância das normas legais existentes.

Artigo 6.º

Sigilo Profissional

- 1 - A informação é pertença da ESMS, pelo que deve ser tratada com diligência e reserva.
- 2 - Os trabalhadores devem guardar sigilo e reserva sobre todos os factos e informações sobre a ESMS 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 pelo superior hierárquico.

Artigo 7.º

Dados Pessoais

Os trabalhadores 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 da ESMS, bem como utilizá-los de forma eficiente.
- 2 - Quando se verificar a não salvaguarda ou deficiente utilização dos bens patrimoniais, os trabalhadores têm o dever de comunicar 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 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.

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

Artigo 10.º

Suprimento de conflitos de interesses

1 - Os trabalhadores a quem se aplica o presente Código de 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.

Regime Sancionatório

Artigo 11.º

Sanções

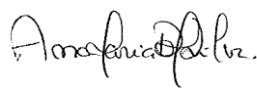
1 - A violação das normas constantes deste Código pode dar lugar ao apuramento de responsabilidade disciplinar e desencadear o exercício do poder disciplinar de acordo com o disposto nos artigos 176.º a 249.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 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, abuso de poder, concussão, crime conexo, peculato, suborno, tráfico de influência, participação económica em negócio, prevaricação, 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.

Escola Secundária Martins Sarmiento, 9 de dezembro de 2024

A Diretora



(Ana Maria Ribeiro Machado da Silva)



MARTINS
SARMENTO



REPÚBLICA
PORTUGUESA
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E INOVAÇÃO

