

MECANISMO NACIONAL ANTICORRUPÇÃO |

MENAC

Código de conduta

MECANISMO NACIONAL ANTICORRUPÇÃO | MENAC

Código de conduta

Preâmbulo

A Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, aprovada nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, o legislador criou, através do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC).

O disposto no artigo 7.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, prevê a adoção do Código de Conduta.

Nestes termos, é adotado o presente Código de Conduta, elaborado conforme disposto no citado diploma legal, em articulação com o 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 1º

Lei habilitante

Nos termos do disposto no artigo 11.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, o Diretor do Agrupamento de Escolas de Nisa aprova o presente Código de Conduta.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1 - O presente Código de Conduta estabelece os princípios e normas, em matéria de ética profissional, pelos quais se devem pautar todos(as) os(as) trabalhadores(as), doravante designados por trabalhadores, a exercer funções no Agrupamento de Escolas de Nisa, independentemente da natureza ou estabilidade do respetivo vínculo laboral, sem prejuízo da observância de outros deveres que lhes sejam legalmente impostos.

Artigo 3.º

Princípios / Normas de conduta

1 – No exercício das suas funções, os funcionários devem pautar-se pela obediência os princípios fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa, no quadro dos princípios gerais e específicos constantes na Lei de Bases do Sistema Educativo 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, consubstanciado numa conduta honesta e leal;
- 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, 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 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 uma vivência de partilha de verdade, lealdade, rigor e transparência, bem como dignificar a confiança e imagem da instituição.

Artigo 4.º

Dever de integridade/Ofertas/Convites

1 – Para concretizar o valor da integridade os trabalhadores em exercício de funções no AEN 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) Adotar um comportamento profissional e uma conduta pessoal compatíveis com as funções exercidas e que não ponham em risco a imagem e a reputação do AEN;

2 - Os trabalhadores do AEN não podem oferecer, solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas, gratificações, recompensas, presentes ou ofertas, designadamente bens materiais, serviços, viagens, alojamento, refeições, decorrentes ou relacionados com as funções exercidas.

3 - Os trabalhadores em exercício de funções no AEN abstêm-se igualmente de aceitar, a qualquer título, convites de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais ou culturais, hospitalidade ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

4 - Excetuam-se do disposto nos números anteriores:

- a) A aceitação de convites, hospitalidade ou outros benefícios similares relacionados com a participação em cerimónias oficiais, conferências, congressos, seminários, reuniões ou outros eventos análogos quando exista um interesse público relevante na presença do trabalhador do AEN e esta tenha sido autorizada, nos termos legais;

- b) As situações em que a recusa de ofertas possa consubstanciar ou ser interpretada como uma quebra de respeito interinstitucional, designadamente no âmbito de relações internacionais, caso em que o respetivo recebimento deve ser comunicado ao Diretor, que deve determinar o destino a conferir às mesmas.

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 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

Confidencialidade

- 1 - Os trabalhadores em exercício de funções no AEN devem pautar a sua atividade pela observância do sigilo sobre todos os factos, informações ou documentos cujo conhecimento advenha do exercício das respetivas funções ou em virtude desse exercício.
- 2 - Os trabalhadores em exercício de funções no AEN 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 AEN, sendo exigível que os trabalhadores, no momento em que cessem funções, renovem declarações específicas de compromisso com este princípio.

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 do Agrupamento, 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.

Artigo 11.º

Regime Sancionatório

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.

Artigo 12.º

Revisão e atualização

1 - O presente Código é revisto a cada três anos.

2- O Código pode ser atualizado sempre que surjam novas questões ou diferentes formas de abordar temáticas já existentes.

Nisa, 12 de fevereiro de 2025

O Diretor,

(António Mesquita Trigueiros)