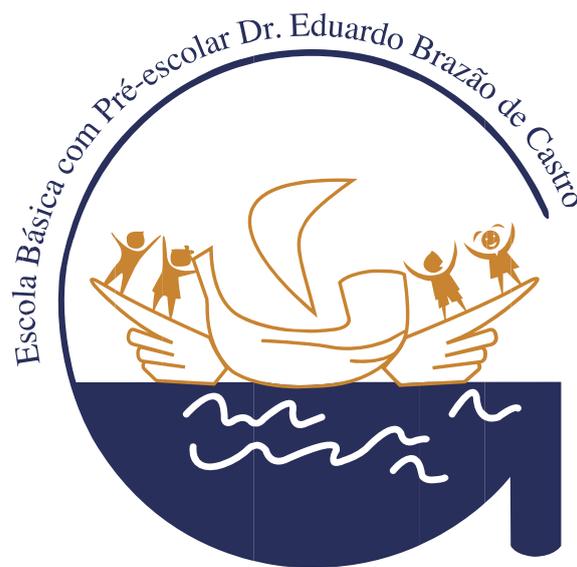


**Escola Básica com Pré-escolar  
Dr. Eduardo Brazão de Castro**



# **Código de Conduta**

**Aprovado no CCE**

**18 de abril de 2024**

Atualizado em dezembro de 2024

## Código de Conduta da Escola Básica Com Pré-escolar Dr. Eduardo Brazão de Castro

De acordo com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 42/2022, publicada no Diário da República, 2.ª série, n.º 89, de 9 de maio e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021 (Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024), publicada no Diário da República, 2.ª série, n.º 66, de 6 de abril e o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que aprova o Regime Geral de Prevenção da Corrupção, as entidades públicas devem adotar códigos de conduta. Neste código de conduta será utilizado o acrónimo, EBPEEBC, que designa a Escola Básica com Pré-Escolar Dr. Eduardo Brazão de Castro.

A EBPEEBC, enquanto estabelecimento de ensino que ministra o ensino básico, o ensino secundário, a educação especial, os cursos de educação e formação para jovens, os cursos de educação e formação de adultos e as formações modulares, requer o mais absoluto rigor e transparência, conferindo a todos os que nela trabalham uma maior responsabilidade no que respeita à sua conduta e desempenho.

O presente Código de Conduta da EBPEEBC, alinhado com o quadro jurídico em vigor e com as orientações preconizadas nesta matéria, visa contribuir para o reforço de uma cultura de rigor e transparência, estabelecendo os princípios e as regras de natureza ética e deontológica que devem presidir na atuação e no relacionamento pessoal e profissional de todos os trabalhadores e colaboradores que exercem funções na Instituição. Deste modo, o Código (ora aprovado), destina-se a melhorar a atitude individual e o comportamento dos trabalhadores com impacto positivo nos serviços da EBPEEBC e na comunidade em geral, a promover o clima de confiança e a consolidar os relacionamentos internos e externos existentes, reforçando, deste modo, a prossecução da respetiva missão e valores.

Pretende -se, por fim, partilhar e elevar os valores que orientam a EBPEEBC, constituindo o presente Código um instrumento de enquadramento e apoio à sua ação e ao desempenho do serviço público que presta.

O presente Código de Conduta, foi aprovado em reunião do Conselho da Comunidade Educativa de 18 de abril de 2024.

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### Artigo 1.º

#### Objeto e âmbito de aplicação

1 - O presente Código de Conduta estabelece princípios e normas orientadoras pelas quais se devem pautar a atuação e o relacionamento pessoal e profissional de todos os trabalhadores em exercício de funções na EBPEEBC, independentemente do cargo, da carreira e da categoria em que se encontram, sem prejuízo da observância de outros deveres que lhes sejam legalmente impostos.

2 - Aos trabalhadores da EBPEEBC, no momento da admissão ou de reinício de funções e sempre que se verifiquem alterações ao presente Código, é solicitada a assinatura da Declaração de Conhecimento e de Compromisso, conforme modelo Anexo (Anexo I), que atesta a tomada de

conhecimento do seu conteúdo e o compromisso quanto aos princípios e critérios orientadores nele definidos, cujo modelo foi aprovado pelo Conselho da Comunidade Educativa.

3 - Estão ainda sujeitos ao presente Código, todas as pessoas que exerçam atividade ou prestem serviços nas instalações da EBPEEBC ou suas unidades orgânicas, independentemente da natureza do respetivo vínculo laboral.

4 - Os trabalhadores da EBPEEBC em situação de mobilidade ou cedência de interesse público a outras entidades ou cujo vínculo se encontre suspenso, permanecem adstritos aos deveres de conduta previstos no presente Código.

5 - O disposto no presente Código não prejudica a aplicação de outros regimes jurídicos especiais de atividade ou conduta a que a EBPEEBC ou os elementos que a integrem estejam sujeitos.

## Artigo 2.º

### Objetivos

O presente Código de Conduta visa, contribuir para o correto, digno e adequado desempenho de funções com elevados padrões de qualidade, responsabilidade, rigor e transparência na prestação de serviço público, no âmbito da missão e atribuições da EBPEEBC, mediante:

- a) O aperfeiçoamento e a adoção de um sistema eficaz de prevenção e de combate à corrupção, assegurando mecanismos de segurança e qualidade;
- b) A clarificação e harmonização dos padrões de referência no exercício da atividade;
- c) Os mais elevados padrões de reserva e segredo profissional no acesso, gestão e processamento de toda a informação relevante ou sensível;
- d) Uma gestão transparente, responsável, criteriosa e prudente;
- e) Contribuir para a criação de ambientes de trabalho e de estudo integradores, atrativos e sustentáveis.

## CAPÍTULO II

### Valores e princípios

## Artigo 3.º

### Valores

A EBPEEBC assume os seguintes valores institucionais: Honestidade e integridade, Igualdade de oportunidades, Respeito pelo outro e tolerância, Responsabilidade e profissionalismo, Responsabilidade social, Talento e inovação, Espírito de equipa e cooperação, e Respeito pelo meio ambiente.

## Artigo 4.º

### Princípios gerais

1 - No exercício das suas funções, os trabalhadores da EBPEEBC devem observar, na sua conduta, o interesse público e os princípios gerais e éticos da atividade administrativa, constantes na Carta Ética da Administração Pública e os deveres descritos na Lei Geral do Trabalhador em Funções Públicas.

2 - Em especial, devem ser observados os seguintes princípios:

- a) Integridade, traduzido num comportamento público e profissional pautado por elevados padrões éticos e adequado à dignidade e responsabilidade das funções exercidas, devendo atuar, em todas as circunstâncias, com primazia do interesse público, da honestidade, da lealdade e da boa-fé;
- b) Independência e objetividade, exercendo as funções que lhes forem cometidas com autonomia técnica, objetividade e isenção em relação a interesses particulares e a pressões ou influências internas ou externas;
- c) Competência e qualidade, correspondendo ao exercício de funções de forma tecnicamente adequada e responsável, orientado pelo rigor técnico, em conformidade com as políticas e normas aprovadas, bem como pelas melhores práticas da profissão e por parâmetros de elevada qualidade;
- d) Responsabilidade, baseando a sua conduta no exercício competente e diligente das suas funções, com salvaguarda dos valores e da boa reputação da instituição, orientada para a utilização racional dos recursos afetos à atividade pela EBPEEBC ou colocados à sua disposição por outras entidades para o desempenho das respetivas funções, abstendo-se da utilização dos meios em proveito pessoal ou de terceiros;
- e) Confidencialidade, pautando a sua atividade pela máxima discrição e sigilo sobre todos os factos, informações ou documentos cujo conhecimento advenha do exercício das respetivas funções ou em virtude desse exercício, devendo os trabalhadores observar parâmetros de adequação, necessidade e proporcionalidade no tratamento da informação a que acedam ou de que, por qualquer forma, tomem conhecimento e respeitar as disposições legais relativas à proteção de dados pessoais e as políticas e normas de segurança da informação;
- f) Confiança e respeito institucional, adotando uma conduta profissional compatível com a missão e os valores da EBPEEBC, agindo de forma leal, solidária e cooperante, em estrita observância pelos valores da igualdade e não discriminação, com respeito e verdade para com a instituição, reforçando a confiança da comunidade na sua ação e reputação e promovendo uma cultura de integridade, rigor e credibilidade no trabalho desenvolvido;
- g) Solidariedade e responsabilidade social, através dos quais os trabalhadores se comprometem a conduzir a sua atuação com respeito pelos valores da pessoa e dignidade humanas, da cidadania e da inclusão.

## CAPÍTULO III

### Normas de conduta

#### SECÇÃO I

##### Normas gerais de conduta

##### Artigo 5.º

##### Ambiente organizacional e relacionamento interpessoal

1 - Os membros da Comunidade da EBPEEBC, nas relações entre si, devem fomentar um bom ambiente de trabalho, adotando um comportamento regido pelo respeito mútuo e a cordialidade.

2 - Os membros da Comunidade da EBPEEBC devem respeitar a integridade física e moral de todos os seus membros e seus bens não apresentando denúncias caluniosas, nem praticando ou incitando a atos de violência, qualquer que ela seja.

- 3 - Os membros da Comunidade da EBPEEBC devem respeitar as diferenças individuais, culturais, religiosas e étnicas, e promover a inclusão e a plena integração de todos.
- 4 - No exercício da sua atividade, todos os que sejam abrangidos pelo presente Código devem facultar, nos termos legalmente previstos, a informação ou os esclarecimentos necessários ao desenvolvimento das suas funções e atividades, a outros trabalhadores, a cidadãos ou a quaisquer outras entidades de forma rápida, simples, clara e cortês, com exceção daquela que não deva ou não possa ser divulgada, designadamente por força de dever de sigilo profissional ou de direito de reserva e confidencialidade.
- 5 - Os membros da Comunidade da EBPEEBC estão sujeitos ao dever de sigilo profissional, não podendo divulgar nem utilizar, seja qual for a finalidade, em proveito próprio ou alheio, direta ou por interposta pessoa, informações e dados obtidos no âmbito do seu exercício de funções.
- 6 - O dever de sigilo profissional relativo à informação a que os dirigentes, trabalhadores, incluindo estagiários e outros colaboradores, tiveram acesso no exercício das suas funções mantém-se mesmo após o termo do exercício na EBPEEBC.
- 7 - Estão abrangidos pelo sigilo profissional a palavra-passe, sistemas ou plataformas informáticas ou, ainda, bases de dados próprias ou de outras entidades públicas.
- 8 - O incumprimento do disposto nos números anteriores constitui violação do dever profissional fazendo incorrer o infrator em responsabilidade disciplinar.
- 9 - Os membros da Comunidade da EBPEEBC devem desenvolver as suas funções de forma tecnicamente adequada e responsável, orientada pelo rigor técnico, em conformidade com as políticas e normas aprovadas, bem como pelas melhores práticas da profissão e por parâmetros de elevada qualidade e empenho em cultivar o permanente e sistemático conhecimento e atualização profissionais.

#### Artigo 6.º

##### Relacionamento com entidades externas

- 1 - No relacionamento com cidadãos e entidades públicas e privadas, os membros da Comunidade da EBPEEBC devem atuar com cortesia, isenção, equidade e objetividade, de forma diligente e cooperante.
- 2 - Todos os que sejam abrangidos pelo presente Código devem pautar a sua atividade por padrões de discrição e sigilo sobre todos os factos, informações ou documentos cujo conhecimento advenha do exercício das suas funções ou em virtude desse exercício.
- 3 - Os membros da Comunidade da EBPEEBC devem abster-se de produzir declarações públicas, especialmente nos meios de comunicação social, sobre informações internas ou sobre o seu funcionamento, salvo se se encontrarem mandatados para o efeito.
- 4 - Na relação com fornecedores e prestadores de serviços, os trabalhadores da EBPEEBC, devem observar as regras e princípios em matéria de contratação pública, da administração financeira do Estado, da atividade administrativa, entre outros, promovendo a transparência e a concorrência.

#### Artigo 7.º

##### Atividades científicas e escolares

1 - A participação dos trabalhadores da EBPEEBC, a título pessoal, em atividades de natureza científica ou escolar ou em qualquer outra atividade que envolva a divulgação ou a publicitação de dados ou documentos produzidos pela EBPEEBC, ou que sejam da propriedade desta e que não sejam de acesso ao público, requer prévia autorização da EBPEEBC, devendo ser cumprida a legislação em matéria de acesso a informação e documentos administrativos e de direitos de autor.

2 - Na situação prevista no número anterior, deve o trabalhador da EBPEEBC, declarar que a participação é feita a título pessoal e não constitui a posição institucional da entidade sobre o tema ou assunto abordado, bem como identificar prévia e claramente todas as fontes de informação.

## Artigo 8.º

### Utilização de recursos

1 - Os membros da Comunidade da EBPEEBC devem assegurar a proteção e conservação dos bens e recursos físicos, técnicos, tecnológicos e financeiros à sua disposição, não fazendo uso abusivo dos mesmos e assegurando a sua utilização exclusiva para o fim a que se destinam.

2 - Os membros da Comunidade da EBPEEBC devem efetuar uma utilização racional, adequada e eficiente dos bens e recursos referidos no número anterior, garantindo a responsabilidade na sua utilização e a boa condição de funcionamento e manutenção, como medidas adequadas à limitação dos custos e despesas inerentes ao mau funcionamento.

3 - Independentemente da sua natureza, a utilização de equipamentos, recursos e instalações da EBPEEBC só pode ocorrer no decurso do exercício das respetivas funções.

4 - Relativamente à utilização dos meios informáticos, todos os que sejam abrangidos pelo presente Código devem respeitar as normas de segurança informática, designadamente na utilização da password, que é confidencial e intransmissível, não podendo ser divulgada, cedida ou utilizada para defraudar ou contornar quaisquer sistemas ou registos de controlo, responsabilizando a pessoa por todos os atos realizados com recurso a essa autenticação.

5 - Os recursos informáticos disponibilizados pela EBPEEBC não podem ser utilizados para fins pessoais, atividades ilegais ou ilegítimas, designadamente:

- a) Execução de aplicações informáticas para as quais não existam licenças de utilização;
- b) Partilha de dados pessoais ou informação confidencial em newsgroups, instant messaging, chat rooms ou outros fóruns públicos, sem autorização expressa pela EBPEEBC;
- c) Uso indevido do sistema de correio eletrónico, incluindo a propagação de mensagens em larga escala ou em cadeia, o envio de mensagens não solicitadas e o envio de mensagens com remetentes forjados;
- d) Envio de mensagens de correio eletrónico anónimas ou em nome de outrem, ou mensagens de conteúdo ofensivo ou obsceno;
- e) Manutenção ou visualização, em qualquer equipamento, de informação ofensiva ou obscena;
- f) Acesso a conteúdos e sítios não permitidos ou atividades ilegais.

6 - Não é permitida a utilização das contas de endereço eletrónico institucionais ou profissionais de cada membro da comunidade, para questões e assuntos de natureza estritamente pessoal ou particular.

7 - É proibida a partilha de passwords e/ou de informações confidenciais e/ou quaisquer outras obtidas em contexto laboral com quaisquer terceiros alheios à comunidade escolar.

#### Artigo 9.º

##### Responsabilidade social e ambiental

Os membros da Comunidade da EBPEEBC devem adotar uma conduta que propicie a sustentabilidade ambiental, adotando comportamentos que, nomeadamente, visem a redução de materiais consumíveis, consumo de água, eletricidade e resíduos, promovam a reutilização e reciclagem dos resíduos produzidos, contribuindo, deste modo, para uma atuação ambientalmente responsável e sustentável.

#### SECÇÃO II

##### Normas de conduta aplicáveis aos trabalhadores da EBPEEBC

#### Artigo 10.º

##### Proteção de dados pessoais

Os trabalhadores da EBPEEBC que tomem conhecimento ou acedam a dados pessoais relativos a pessoas singulares, ficam obrigados a respeitar as disposições legais relativas à proteção desses dados, não os podendo utilizar e/ou divulgar, salvo nos casos exigidos por lei ou por inerência do exercício das funções que desempenham.

#### Artigo 11.º

##### Melhoria contínua

Os trabalhadores da EBPEEBC, devem adotar uma conduta de melhoria contínua e propor modelos e medidas de melhoria na execução das suas tarefas, devendo a EBPEEBC diligenciar no sentido da sua implementação, se justificado, cultivando o permanente e sistemático conhecimento e atualização profissionais.

#### Artigo 12.º

##### Segurança e saúde no trabalho

1 - A EBPEEBC assegura o cumprimento das normas aplicáveis em matéria de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho, sendo dever dos seus trabalhadores, cumprirem estritamente as leis, regulamentos e instruções internas sobre esta matéria.

2 - O cumprimento das regras de segurança constitui uma obrigação de todos, constituindo dever dos trabalhadores da EBPEEBC, reportar atempadamente aos serviços responsáveis, a ocorrência de qualquer situação anómala suscetível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações e/ou equipamentos.

#### Artigo 13.º

##### Exclusividade e imparcialidade

1 - Os trabalhadores da EBPEEBC exercem as suas funções em regime de exclusividade, salvo nas situações em que a lei expressamente admita a compatibilidade com o exercício de outras funções públicas ou privadas e desde que a acumulação seja prévia e devidamente autorizada pelo Presidente do Conselho Executivo.

2 - Os trabalhadores da EBPEEBC estão sujeitos ao regime de incompatibilidades e impedimentos aplicável a todos os trabalhadores em funções públicas.

3 - Sem prejuízo das restantes condições legalmente exigíveis para o exercício sob autorização de quaisquer outras funções ou atividades públicas ou privadas, a acumulação de funções apenas deve ser autorizada quando comprovadamente as condições do respetivo exercício não impliquem:

a) A dispersão de esforços do trabalhador por outras atividades com prejuízo para o exercício de funções na EBPEEBC, que possa decorrer, nomeadamente, da periodicidade, do local do exercício, da carga horária ou de outras circunstâncias relativas à atividade a acumular;

b) A criação de manifesta dependência, de natureza funcional ou financeira perante terceiros, em virtude das atividades a acumular;

c) A verificação de quaisquer circunstâncias que possam afetar o estatuto profissional e a credibilidade pública dos trabalhadores e da Instituição.

#### Artigo 14.º

##### Conflito de interesses

1 - Os trabalhadores da EBPEEBC devem abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que:

a) Possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente os próprios e/ou uma outra terceira pessoa, singular ou coletiva;

b) Origine situações ou comportamentos em que se possa, com razoabilidade, duvidar da sua independência no exercício das respetivas funções e da imparcialidade da sua conduta ou que possam colocar em causa a imagem ou reputação da EBPEEBC.

2 - No exercício das suas funções, os trabalhadores da EBPEEBC devem identificar e renunciar a quaisquer situações de risco potencial de conflito de interesses.

3 - Considera-se que existe potencial conflito de interesses sempre que no exercício da sua atividade os trabalhadores da EBPEEBC sejam chamados a intervir em processos ou na tomada de decisões que envolvam, direta ou indiretamente, os próprios e/ou organizações com que colaborem ou tenham colaborado, ou pessoas a que estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco, afinidade ou amizade.

4 - Os trabalhadores da EBPEEBC que, no exercício das suas funções, se encontrem ou que razoavelmente prevejam vir a encontrar-se numa situação passível de configurar um conflito de interesses, devem comunicar a situação ao superior hierárquico e, simultaneamente, declarar-se impedidos ou pedir escusa nos termos legais, devendo a EBPEEBC tomar as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa.

5 - Os trabalhadores da EBPEEBC assinam uma declaração de compromisso relativa a incompatibilidades e impedimentos, no início de cada ano letivo.

6 - Sempre que os trabalhadores da EBPEEBC, intervenham em procedimentos de contratação pública e/ou na execução de contratos, estes devem assinar a declaração de inexistência de conflito de interesses, conforme modelo Anexo XIII do Código dos Contratos Públicos, na sua atual redação (conforme o caso).

## Artigo 15.º

### Ofertas, convites ou benefícios similares

1 - Os trabalhadores da EBPEEBC devem abster-se de oferecer, solicitar ou aceitar para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas, gratificações, recompensas, presentes ou ofertas, decorrentes ou relacionados com as funções exercidas que possam condicionar a imparcialidade e a integridade no exercício das suas funções.

2 - Os trabalhadores da EBPEEBC devem igualmente abster-se de oferecer, solicitar ou aceitar a qualquer título, convites 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.

3 - Os trabalhadores da EBPEEBC estão proibidos de receber subornos, independentemente do seu valor e materialidade.

4 - Para os efeitos do presente Código, entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens, convites ou outros benefícios similares, de valor estimado igual ou superior a 150,00 Euros.

5 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, nos casos em que o trabalhador aceite a hospitalidade ou oferta que, devido ao seu valor se considere dentro dos limites normais de cortesia, deve ser ponderada pelo mesmo se a aceitação da oferta pode influenciar a sua imparcialidade ou prejudicar a confiança em si depositada.

6 - O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa ou entidade, no decurso de um ano civil.

7 - Excetuam-se do disposto nos números anteriores:

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 da EBPEEBC e este tenha sido expressa e oficialmente convidado nessa qualidade, desde que a função de representação, no âmbito das atribuições da EBPEEBC, tenha sido autorizada, nos termos legalmente exigíveis;

b) As situações em que a recusa das ofertas constitua ou possa ser interpretada como uma quebra de respeito interinstitucional, caso em que o respetivo recebimento deve ser comunicado à respetiva unidade orgânica ou serviço.

8 - As unidades orgânicas e os serviços da EBPEEBC devem manter um registo atualizado das ofertas a que se refere a alínea b) do número anterior.

9 - As ofertas a que se refere o número anterior devem, sempre que adequado, ser entregues a instituições que prossigam fins de carácter social.

## Artigo 16.º

### Atividades políticas ou públicas

Sem prejuízo do respeito pelos direitos fundamentais e constitucionais, os trabalhadores da EBPEEBC devem assegurar que nenhuma das atividades políticas ou públicas em que participam, prejudicam a capacidade de exercício das suas funções com imparcialidade e lealdade.

## Artigo 17.º

### Relacionamento com meios de comunicação social

1 - Os trabalhadores da EBPEEBC, devem abster-se de qualquer pronúncia pública ou prestar qualquer esclarecimento ou informação, por sua iniciativa ou a pedido de outrem, designadamente aos órgãos de comunicação social ou através das redes sociais, sobre quaisquer matérias de que tenham conhecimento por força do respetivo exercício de funções no EBPEEBC, atuais ou passadas.

2 - Qualquer informação solicitada por representantes dos meios de comunicação social e relativa à atividade desenvolvida pela EBPEEBC, é exclusivamente prestada pelos órgãos de gestão da EBPEEBC, ou por alguém devidamente designado, por este, para esse efeito.

3 - Em respeito pelas disposições anteriores, os trabalhadores devem usar da máxima reserva e discrição, na proteção de informação e dados sigilosos, mantendo um estrito dever de confidencialidade, evitando a divulgação de factos, dados e informações, contidas em documentos, processos, procedimentos e arquivos de que tenham conhecimento, por via do exercício das suas funções ou desempenho de cargo, que não se destinem a ser do conhecimento público, ou a usá-las em proveito pessoal ou de terceiros, mesmo após a suspensão ou cessação das suas funções.

## CAPÍTULO IV

### Prevenção da Corrupção

## Artigo 18.º

### Prevenção e combate à corrupção e infrações conexas

1 - A EBPEEBC está empenhada em atuar de forma ativa contra todas as formas de corrupção e infrações conexas.

2 - Existe corrupção quando um trabalhador ou colaborador do EBPEEBC através de uma ação ou omissão, no cumprimento das suas funções, oferece, solicita ou aceita receber, seja para o próprio ou para terceiro, uma vantagem a que não tem direito.

3 - São infrações conexas, outros crimes com relevo na atividade da Administração Pública e que podem colocar em causa o regular e normal exercício de funções públicas, designadamente 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, conforme previstos no Código Penal.

4 - Os membros da Comunidade da EBPEEBC devem reportar todas as situações que consubstanciem indícios da prática de corrupção ou outras infrações conexas de que tenham conhecimento, através dos canais próprios existentes para o efeito.

## CAPÍTULO V

### Prevenção e combate ao assédio e não discriminação

## Artigo 19.º

### Prevenção e combate ao assédio e não discriminação

A EBPEEBC está empenhada em promover uma política ativa por forma a dar a conhecer, prevenir, identificar, eliminar e punir qualquer situação e/ou comportamento suscetível de consubstanciar assédio em contexto laboral e/ou escolar, não sendo igualmente tolerados quaisquer

comportamentos discriminatórios, intimidativos, hostis ou ofensivos, para com e/ou entre os trabalhadores e/ou os estudantes.

## CAPÍTULO VI

### Medidas Preventivas e Penalidades

#### Artigo 20.º

##### Canais de denúncias

1 - Conforme referido, os membros da EBPEEBC, devem utilizar os meios disponibilizados para o efeito, para denunciar qualquer facto ou ato de corrupção, fraude e/ou irregularidade que viole ou comprometa a legislação em vigor, bem como, o disposto no presente Código de Conduta.

2 - Todos os denunciantes de práticas referidas no ponto anterior, estão protegidos contra eventuais represálias, de acordo com o previsto na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o Regime Geral de Proteção de Denunciante de Infrações.

3 - Todas as comunicações recebidas serão tratadas na mais estrita confidencialidade, de acordo com o estabelecido na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro e na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, designado abreviadamente por Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD).

#### Artigo 21.º

##### Qualidade

Com vista a avaliar o grau de satisfação dos serviços prestados, a EBPEEBC tem implementado um sistema de avaliação da qualidade, disponibilizando questionários de forma regular, procedendo à sua análise e à divulgação dos resultados obtidos.

#### Artigo 22.º

##### Avaliação

A EBPEEBC procede à avaliação regular dos procedimentos utilizados no âmbito da sua atividade, com vista a uma atuação mais eficiente, devendo os resultados dessa avaliação repercutir-se na alteração de procedimentos considerada necessária.

##### Aplicação e sanções por incumprimento

#### Artigo 23.º

##### Incumprimento e sanções

1 - O incumprimento dos princípios e das normas de conduta constantes do presente Código deverá ser reportado superiormente e poderá fazer incorrer o trabalhador em causa, em responsabilidade criminal, civil, disciplinar, financeira ou outra aplicável, consoante o âmbito e gravidade do caso.

2 - Este Código inclui, em anexo, o elenco das sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras nele contidas, e, de forma não exaustiva, condutas punidas como crime, incluindo os crimes abrangidos pelo regime geral de prevenção da corrupção, bem como propõe modelos de declarações e modelo de estrutura de relatório de infrações por incumprimento do código.

3 - O Presidente do Conselho Executivo responsável pela instrução dos processos disciplinares é competente para a respetiva tramitação, bem como pela determinação e aplicação da sanção disciplinar que ao caso caiba, a qual deve observar o estabelecido na lei vigente, tendo em conta a gravidade da mesma e as circunstâncias em que foi praticada, designadamente o seu caráter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.

## CAPÍTULO VII

### Disposições finais

#### Artigo 24.º

##### Divulgação do Código de Conduta

O presente Código de Conduta, bem como as suas subseqüentes revisões, devem ser objeto de divulgação por toda a comunidade educativa, através de reuniões e disponibilização no sítio eletrónico institucional da EBPEEBC.

#### Artigo 25.º

##### Remissão

Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente Código de Conduta, aplicam-se as disposições legais previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e, subsidiariamente, no Código do Trabalho, Regulamento Geral de Proteção de Dados e demais legislação aplicável.

#### Artigo 26.º

##### Revisão

O presente Código de Conduta deve ser revisto a cada três anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes, como alterações legislativas, de atribuições e/ou da estrutura orgânica, que justifiquem a sua revisão.

#### Artigo 27.º

##### Entrada em vigor

O presente código entra em vigor após a sua aprovação em reunião de conselho da Comunidade Educativa.

Aprovado em reunião efetuada em 18 de abril de 2024.

## ANEXO I

Declaração de conhecimento e compromisso da Escola Básica com Pré-escolar Dr. Eduardo Brazão de Castro

Eu, abaixo assinado(a) .....  
(nome completo), a exercer funções de ..... (cargo/carreira/categoria)  
na Escola Básica com Pré-escolar Dr. Eduardo Brazão de Castro, declaro, para os devidos efeitos,  
que tomei conhecimento do conteúdo do Código de Conduta da EBPEEBC, comprometendo-me  
quanto aos princípios e demais atributos nele expressos.

Funchal, ....., de ..... de 20.....

Assinatura: \_\_\_\_\_

## ANEXO II

Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses (em cumprimento do n.º 4, artigo 21.º do Código de Ética e Conduta)

[NOME], na qualidade de [MEMBRO DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO/DIRIGENTE/TRABALHADOR], a desempenhar funções na [ENTIDADE/UNIDADE ORGANICA] por força de [CONTRATO INDIVIDUAL DETRABALHO/CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS/OUTRO] declara, sob compromisso de honra, que, na presente data, e no âmbito das funções que desempenha, não se encontra numa situação de conflito de interesses nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, isto é, em situação em que 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 e do artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Mais declara, sob compromisso de honra, que se vier a encontrar-se, ou previr razoavelmente vir a encontrar-se, numa situação de conflito de interesses, comunicará a situação ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, nos termos do disposto no artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

[DATA]

[ASSINATURA]

## ANEXO III

Declaração de Impedimento (em cumprimento do n.º 6, artigo 21.º do Código de Ética e Conduta)

[NOME], na qualidade de [MEMBRO DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO/DIRIGENTE/TRABALHADOR], a desempenhar funções na [ENTIDADE/UNIDADE ORGANICA], solicito escusa no desempenho das funções que me estão atribuídas relativamente ao (ASSUNTO/PROCESSO/CANDIDATURA) por considerar que não estão totalmente reunidas as condições de salvaguarda de ausência de conflitos de interesses, por motivo de

(EXPLICITAR OS FACTOS QUE JUSTIFICAM O PEDIDO DE IMPEDIMENTO OU ESCUSA).

[DATA]

ANEXO IV

Registo de Ofertas (em cumprimento do artigo 26.º do Código de Ética e Conduta)

1. Identificação do aceitante da oferta (nome, cargo/categoria e unidade orgânica a que pertence):

2. Identificação da entidade/pessoa ofertante:

3. Descrição do bem/serviço:

3.1. Material e dimensões/volume:

3.2. Valor (valor estimado quando não for possível aferir valor real):

<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------

4. Circunstâncias que determinaram a aceitação da oferta:

5. Data da receção da oferta:

6. Data da entrega do bem/prestação de serviço:

7. Observações:

Data, \_\_\_\_\_

Assinatura do dirigente/ trabalhador/colaborador,

\_\_\_\_\_

O serviço responsável pela gestão financeira,

\_\_\_\_\_

(Em caso de dúvida sobre o valor da oferta ou sobre se existe condicionamento de isenção e/ou imparcialidade, pode ser pedida a avaliação à Unidade Orgânica responsável pela prevenção da corrupção.)

## ANEXO V

Modelo de estrutura de relatório de infrações por incumprimento do código (em cumprimento do n.º 2, artigo 35.º do Código de Conduta)

O relatório de infrações por incumprimento do código de conduta, a elaborar pelo responsável competente nos termos do sistema de controlo interno, deve ter, por cada infração, a seguinte estrutura:

1. Factualidade circunstancial detetada;
2. Identificação das regras violadas;
3. Indicação da sanção aplicada;
4. Indicação das medidas adotadas ou a adotar.

## ANEXO VI

Quadro de infrações disciplinares do setor público e correspondente quadro sancionatório

Violação dos deveres dos trabalhadores em funções públicas, designadamente aqueles a que se refere o artigo 73.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)		
Deveres gerais		
Deveres	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Prosseção do interesse público	Respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.	Atuar de forma deliberada, por ação ou omissão, contra a lei, as normas e os deveres funcionais.
Isenção	Não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce.	Receber subornos no exercício de funções, ou apropriar-se de bens ou valores da entidade na qual se exercem funções.
Imparcialidade	Desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.	Operar num procedimento de modo a privilegiar ou beneficiar determinados interesses processuais em detrimento de outros.
Informação	Prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.	Recusar prestar informações sobre procedimentos aos interessados ou aos cidadãos em geral quando não haja impedimento legal que o justifique.
Zelo	Conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.	Desrespeitar ou não cumprir as normas que tem de assegurar, ou instruções legítimas dos superiores hierárquicos.
Obediência	Acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal.	Incumprir ou desrespeitar uma ordem legítima do superior hierárquico.
Lealdade	Desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço.	Tomar decisões contrárias aos objetivos da organização.

<b>Correção</b>	Tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos.	Adotar condutas e atitudes desrespeitosas no relacionamento com os utentes, com os colegas de trabalho ou com as chefias e os dirigentes.
<b>Assiduidade e pontualidade</b>	Comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas.	Não estar no local de trabalho nos dias e horas determinados sem apresentar uma explicação legítima às situações de ausência.

**Quadro de sanções legalmente previstas para a violação dos deveres (artigos 180.º e 181.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)**

**Artigo 180.º**

**Escala das sanções disciplinares**

1 - As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas pelas infrações que cometam são as seguintes:

- Repreensão escrita;
- Multa;
- Suspensão;
- Despedimento disciplinar ou demissão.

2 - Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.

3 - Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar por cada infração, pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num único processo ou pelas infrações apreciadas em processos apensados.

4 - As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador.

**Artigo 181.º**

**Caracterização das sanções disciplinares**

1 - A sanção de repreensão escrita consiste em mero reparo pela irregularidade praticada.

2 - A sanção de multa é fixada em quantia certa e não pode exceder o valor correspondente a seis remunerações base diárias por cada infração e um valor total correspondente à remuneração base de 90 dias por ano.

3 - A sanção de suspensão consiste no afastamento completo do trabalhador do órgão ou serviço durante o período da sanção.

4 - A sanção de suspensão varia entre 20 e 90 dias por cada infração, num máximo de 240 dias por ano.

5 - A sanção de despedimento disciplinar consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas, cessando o vínculo de emprego público.

6 - A sanção de demissão consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador nomeado, cessando o vínculo de emprego público.

7 - A sanção de cessação da comissão de serviço consiste na cessação compulsiva do exercício de cargo dirigente ou equiparado.

**ANEXO VII**

**QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO** previstos no art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro (em cumprimento do número 2 do artigo 35.º do Código de Ética e Conduta)

Crimes previstos pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (Código Penal) com as subsequentes alterações  
 Aplicável a funcionários e trabalhadores de entidades e organizações do setor público, de natureza pública ou que, de algum modo, exerçam atividades, no todo ou em parte, que sirvam o interesse público ou que beneficiem de apoios públicos.

Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
<p><b>Corrupção</b> (art.º 373º)</p>	<p>1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.</p> <p>2 - Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou.</p>
<p><b>Recebimento e oferta indevidos de vantagem</b> (art.º 372º)</p>	<p>1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.</p> <p>2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.</p> <p>3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não lhe é devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção.</p>
<p><b>Peculato</b> (art.º 375º)</p>	<p>1 - O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p> <p>2 - Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</p> <p>3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções.</p>

	outra disposição legal.	
<b>Peculato de uso (art.º 376º)</b>	<p>1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.</p> <p>2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.</p> <p>3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.</p>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem um determinado interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a organização ou entidade.
<b>Concussão (art.º 379º)</b>	<p>1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p> <p>2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, se apropria de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha sido por si deliberadamente induzido.
<b>Abuso de poder (art.º 382º)</b>	O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros.

<p>Tráfico de influência (art.º 335º)</p>	<p>1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido: a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável; b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.</p> <p>2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior: a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa; b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.</p>	
<p>Branqueamento (art.º 368º A)</p>	<p>1 - ... 2 - ... 3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.</p> <p>4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.</p> <p>5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização dessa qualidade.</p> <p>6 - ...</p>	<p>Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais.</p>

<p>Conceito de funcionário para efeitos de aplicação da lei penal</p> <p>Artigo 386.º</p> <p>Conceito de funcionário</p>
--

1 - Para efeito da lei penal, a expressão funcionário abrange:

a) O empregado público civil e o militar;

b) Quem desempenhe cargo público em virtude de vínculo especial;

c) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tiver sido chamado a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional;

d) Os juizes do Tribunal Constitucional, os juizes do Tribunal de Contas, os magistrados judiciais, os magistrados do Ministério Público, o Procurador-Geral da República, o Provedor de Justiça, os membros do Conselho Superior da Magistratura, os membros do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais e os membros do Conselho Superior do Ministério Público;

e) O árbitro, o jurado, o perito, o técnico que auxilie o tribunal em inspeção judicial, o tradutor, o intérprete e o mediador;

f) O notário;

g) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, desempenhar ou participar no desempenho de função pública administrativa ou exercer funções de autoridade em pessoa coletiva de utilidade pública, incluindo as instituições particulares de solidariedade social;

h) Quem desempenhe ou participe no desempenho de funções públicas em associação pública.

2 - Ao funcionário são equiparados os membros de órgão de gestão ou administração ou órgão fiscal e os trabalhadores de empresas públicas, nacionalizadas, de capitais públicos ou com participação maioritária de capital público e ainda de empresas concessionárias de serviços públicos, sendo que no caso das empresas com participação igual ou minoritária de capitais públicos, são equiparados a funcionários os titulares de órgão de gestão ou administração designados pelo Estado ou por outro ente público.

3 - São ainda equiparados ao funcionário, para efeitos do disposto nos artigos 335.º e 372.º a 374.º:

a) Os magistrados, funcionários, agentes e equiparados de organizações de direito internacional público, independentemente da nacionalidade e residência;

b) Os funcionários nacionais de outros Estados;

c) Todos os que exerçam funções idênticas às descritas no n.º 1 no âmbito de qualquer organização internacional de direito público de que Portugal seja membro;

d) Os magistrados e funcionários de tribunais internacionais, desde que Portugal tenha declarado aceitar a competência desses tribunais;

e) Todos os que exerçam funções no âmbito de procedimentos de resolução extrajudicial de conflitos, independentemente da nacionalidade e residência;

f) Os jurados e árbitros nacionais de outros Estados.

4 - A equiparação a funcionário, para efeito da lei penal, de quem desempenhe funções políticas é regulada por lei especial.