

Código de Conduta

Regime Geral da Prevenção da Corrupção

Triénio 2025-2028

Índice

Introdução	3
Artigo 1.º	3
Objeto	3
Artigo 2.º	3
Âmbito de aplicação	3
Artigo 3.º	4
Valores éticos e princípios de ação	4
Artigo 4.º	5
Regras de atuação	5
1. Presentes, hospitalidades ou outro tipo de benefícios	5
2. Condições de utilização, manutenção e acondicionamento de equipamentos	5
3. Utilização de contas de endereço eletrónico institucionais	6
4. Sigilo e confidencialidade	6
5. Relações internas	7
Artigo 5.º	7
Quadro de infrações disciplinares	7
Artigo 6.º	8
Quadro dos crimes no âmbito do RGPC	8
Artigo 7.º	11
Revisão	11
Artigo 7.º	11
Divulgação e publicitação	11

Introdução

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 16 de abril, definiu o combate à fraude e à corrupção como uma prioridade do XXII Governo Constitucional. Nesse contexto, foi aprovada a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, que, através do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e aprovou o Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC).

Em conformidade com o RGPC, a CEPRPOF – Centros Escolares de Ensino Profissional Lda, doravante CEPROF, adotou um programa de cumprimento normativo, constituído por:

- a) Um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas;
- b) O presente Código de Conduta aplicado à prevenção da corrupção e infrações conexas;
- c) Um programa de formação interna;
- d) Um Canal de Denúncias.

Decorrente desse Programa, apresenta-se o Código de Conduta para esse efeito.

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Conduta tem por objeto o estabelecimento dos valores, princípios e regras de atuação da CEPROF em matéria de ética profissional e identificação das sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras nele contidas e as sanções criminais referentes a atos de corrupção e infrações conexas, de acordo com o disposto no Artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

Este Código de Conduta aplica-se a todos/as os/as dirigentes e colaboradores/as da CEPROF, independentemente da sua função, hierarquia ou vínculo.

Artigo 3.º

Valores éticos e princípios de ação

1. No âmbito do presente documento foram definidos os seguintes valores éticos:
 - a) Respeito – tratar todos os membros da comunidade educativa com cortesia, reconhecendo e valorizando as suas diferenças e individualidade, bem como as suas ideias e perspetivas;
 - b) Compromisso – desempenhar as funções com rigor e competência, investindo na atualização contínua de conhecimentos, com vista à melhoria e qualidade dos serviços prestados;
 - c) Cooperação – incentivar o trabalho em equipa e a partilha de saberes, promovendo a concretização de objetivos comuns;
 - d) Inovação – procurar continuamente novas abordagens e estratégias, de forma a garantir o cumprimento dos objetivos e metas estabelecidos no projeto educativo;
 - e) Transparência – participar ativamente na gestão interna, assegurando a divulgação de informações e documentos que garantam a clareza e integridade das atividades e recursos utilizados;
 - f) Responsabilidade social e ambiental – contribuir para a identificação e resposta às necessidades essenciais dos/as alunos/as e respetivas famílias, promovendo a sustentabilidade e a utilização eficiente dos recursos disponíveis.

2. Todos os/as colaboradores/as da CEPROF, no decorrer das suas funções, devem adotar padrões elevados de ética profissional, executando, de forma eficiente e responsável, as tarefas que lhes são confiadas, em consonância com os seguintes princípios de ação:
 - a) Princípio da boa gestão – reger-se por critérios de eficiência, economicidade e celeridade;
 - b) Princípio da legalidade – zelar para que todas as decisões tenham um fundamento legal e que o seu conteúdo se encontra em conformidade com a lei;
 - c) Princípio da justiça e da imparcialidade – tratar todos os cidadãos e cidadãs de forma justa, neutra e imparcial, erradicando situações de favorecimento ou discriminação;
 - d) Princípio da igualdade – não privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar alguém de qualquer dever, em razão de ascendência, descendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual;
 - e) Princípio da colaboração e da boa-fé – colaborar com todos/as aqueles/as com quem se relacionem de acordo com o princípio da boa-fé, visando a promoção do interesse geral e fomentando a participação ativa dos/as envolvidos/as na realização das atividades pedagógicas e administrativas;

- f) Princípio da responsabilidade – agir de forma responsável, competente e dedicada, contribuindo para o funcionamento eficaz e a boa imagem da CEPROF e respondendo, nos termos da lei, pelos danos causados;
- g) Princípio da informação e da qualidade – prestar informações e esclarecimentos de qualidade e de forma clara, simples, compreensível, cortês e rápida, garantindo a sua veracidade e legalidade;
- h) Princípio da lealdade – empenhar-se em salvaguardar a credibilidade, prestígio e imagem da CEPROF, agindo de forma leal, solidária e cooperante;
- i) Princípio da integridade e honestidade – reger-se segundo critérios de honestidade e integridade de caráter pessoal e profissional;
- j) Princípio da proteção de dados pessoais – zelar pela aplicação rigorosa do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD).

Artigo 4.º

Regras de atuação

1. Presentes, hospitalidades ou outro tipo de benefícios

- a) É expressamente proibido aceitar quaisquer presentes ou hospitalidades como contrapartida do tratamento preferencial de qualquer terceiro, para influenciar uma ação ou decisão.
- b) É expressamente proibido oferecer ou aceitar, em qualquer circunstância e independentemente do valor, dinheiro, cheques e outros bens sujeitos a restrições legais.
- c) É expressamente proibido aceitar obter algum benefício ou vantagem para a CEPROF, para o/a colaborador/a ou para Parceiros, através de práticas pouco éticas ou contrárias aos deveres do cargo, nomeadamente através de práticas de corrupção, recebimento indevido de vantagem ou tráfico de influências.

2. Condições de utilização, manutenção e acondicionamento de equipamentos

- a) Os/as colaboradores/as devem fazer uma boa utilização de todos os recursos físicos, técnicos e tecnológicos, materiais ou equipamentos da CEPROF, e zelar pela conservação dos bens e equipamentos à sua disposição, proibindo-se toda a utilização abusiva do património, para proveito pessoal ou de terceiros, assegurando a sua utilização exclusiva para os fins a que se destinam.

- b) Os recursos disponíveis devem ser utilizados de forma responsável pelo/as colaboradores/as, de forma a minimizar riscos, tais como quedas, impactos, exposição a condições adversas, entre outros, que possam comprometer a funcionalidade e durabilidade dos mesmos.
- c) No exercício das suas funções, os/as colaboradores/as devem adotar as medidas adequadas a uma racional e eficiente utilização dos recursos disponibilizados pela entidade, e respeitar os regulamentos específicos e regras de utilização estipulados para equipamentos técnicos, tais como utilização de máquinas e equipamentos disponíveis nos diversos espaços de trabalho.
- d) Os/as colaboradores/as não se podem apropriar indevidamente de bens materiais ou equipamentos, que estejam sob a sua responsabilidade, ou que lhes sejam acessíveis devido às suas funções, para fins alheios àqueles a que se destinam, para benefício próprio ou de terceiros.
- e) Qualquer anomalia, defeito ou necessidade de manutenção nos bens ou equipamentos deve ser reportado através dos canais criados para o efeito.
- f) Sem prejuízo das alíneas acima elencadas, os/as colaboradores/as devem estar conscientes de que é ilegal e punível por lei, instalar em qualquer computador *software* que não esteja devidamente licenciado e autorizado e proceder a duplicação de *software*, licenciado ou não, ou *download* de material eletrónico, como imagens, músicas, filmes, etc., protegidos por *copyright* em Portugal ou a nível mundial.

3. Utilização de contas de endereço eletrónico institucionais

- a) Para cada colaborador/a é criado um endereço eletrónico institucional, devendo este ser utilizado exclusivamente para fins profissionais.
- b) É expressamente proibida a utilização do endereço eletrónico institucional para envio de material ou mensagens que sejam consideradas ilícitas ou que infrinjam o Código de Conduta da Escola, bem como qualquer outra legislação aplicável.

4. Sigilo e confidencialidade

- a) Os/as colaboradores/as da CEPROF estão sujeitos/as ao dever de sigilo profissional em relação às informações e dados pessoais a que tenham acesso no desempenho das suas funções, não podendo divulgar, disponibilizar, nem utilizar em proveito próprio ou de terceiros, direta ou por interposta pessoa, informações que não se destinem a ser do domínio público.
- b) Cumprir com zelo o disposto no RGPD.

- c) Sempre que ocorrer o término de funções de um/a colaborador/a, este/a deve manter o sigilo profissional relativo à informação obtida.
- d) A infração do sigilo profissional configura uma infração disciplinar.

5. Relações internas

- a) Nas relações entre si, e em prol de um ambiente organizacional saudável e de uma motivação coletiva, os/as colaboradores/as devem respeitar o princípio de lealdade e de entreajuda, independentemente da relação hierárquica ou de diferendo de opiniões.
- b) No desempenho das funções profissionais que lhes estão atribuídas, os/as colaboradores/as devem cumprir as instruções dos/as superiores/as hierárquicos/as e respeitar não só os canais hierárquicos apropriados, mas também a transparência e a abertura no trato pessoal com subordinados/as, colegas e superiores/as.
- c) Os/as colaboradores/as devem, designadamente, manter outros/as colegas intervenientes no mesmo assunto ao corrente dos trabalhos em curso e permitir-lhes dar o respetivo contributo.
- d) São contrárias ao tipo de lealdade que se espera dos/as colaboradores/as da CEPROF a não revelação a superiores/as, colegas ou subordinados/as informações indispensáveis para o decurso dos trabalhos, sobretudo com o objetivo de obter vantagens pessoais, o fornecimento de informações falsas, inexatas ou exageradas, a recusa em colaborar com os/as colegas e a demonstração de uma atitude de obstrução.

Artigo 5.º

Quadro de infrações disciplinares

1. Os deveres dos/as colaboradores/as da CEPROF constam dos documentos regulamentares disponíveis e aprovados, incluindo o instrumento de regulação coletiva de trabalho subscrito.
2. No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções aquando da violação desses deveres, de acordo com o previsto no Artigo 328.º do Código de Trabalho:
 - a) Repreensão não registada;
 - b) Repreensão registada;

- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento com justa causa.

Artigo 6.º

Quadro dos crimes no âmbito do RGPC

Configuram-se crimes previstos no Decreto-Lei n. 48/95, de 15 de março (Código Penal) os seguintes:

Crime	Definição legal e quadro punitivo
Corrupção (art.º 373º)	<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p>
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 372º)	<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</i></p>

<p>Peculato (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. 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. 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 outra disposição legal.</p>
<p>Peculato de uso (art.º 376º)</p>	<p>1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias. 2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p>
<p>Participação económica em negócio (art.º 377º)</p>	<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</p>

	<i>não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.</i>
Concussão (art.º 379º)	<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p>
Abuso de poder (art.º 382º)	<i>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.</i>
Tráfico de influência (art.º 335º)	<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p>
Branqueamento (art.º 368º A)	<i>3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou</i>

	<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p>
--	---

Artigo 7.º

Revisão

O Código de Conduta em matéria de Prevenção de Corrupção e Infrações Conexas da CEPROF será revisto, pelo menos, a cada três anos, bem como sempre que ocorram alterações ao quadro legal em vigor, ou nas atribuições e/ou na estrutura orgânica da CEPROF, que justifiquem a revisão do conjunto de princípios, valores e regras de atuação aplicáveis aos seus/suas dirigentes e colaboradores/as.

Artigo 7.º

Divulgação e publicitação

O presente Código é divulgado, na sua versão mais atual, no site da Escola Profissional de Espinho, entidade titulada pela CEPROF, disponível para consulta em www.espe.pt

O presente Código de Conduta será enviado diretamente para os endereços eletrónicos institucionais, de todos/as os/as colaboradores/as, garantindo que todos/as têm acesso ao documento e às suas diretrizes.