

Código de Ética e Conduta

Maio de 2024

Tabela de controlo de versões

Versão	Data de aprovação	Conteúdo da revisão
N.º 1	2024-05-03	Redação da versão inicial

Aprovações

Verificado por: Diretora de Serviços de Planeamento e Administração Geral

Aprovado por: Diretor-Geral da DGE

Código de Ética e Conduta

- Direção-Geral da Educação -

1.ª Edição

Disponível em:

<https://www.dge.mec.pt/sobre-nos>.

FICHA TÉCNICA

Título

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Editor

Direção-Geral da Educação

Endereço

Av. 24 de Julho, 140

1399-025 Lisboa

Telefone: 21 393 45 00

dge@dge.mec.pt

www.dge.mec.pt

Índice

Índice	4
Siglas e Abreviaturas	6
1. Preâmbulo	7
2. Objeto	9
3. Âmbito.....	9
4. Objetivos.....	9
5. Princípios e deveres gerais	9
a. Princípio do Serviço Público	9
b. Princípio da Legalidade	10
c. Princípio da Justiça e Imparcialidade	10
d. Princípio da Igualdade.....	10
e. Princípio da Proporcionalidade	10
f. Princípio da Colaboração e da Boa-Fé.....	10
g. Princípio da Informação e Qualidade.....	10
h. Princípio da Lealdade	11
i. Princípio da Integridade	11
j. Princípio da Competência e Responsabilidade	11
6. Princípios específicos	12
a. Relações com fornecedores e prestadores de serviços	12
b. Profissionalismo e eficiência	12
c. Proteção de dados pessoais.....	12
d. Gestão e divulgação da informação.....	12
e. Mudança e inovação	13
f. Utilização responsável dos recursos e equipamentos	13
g. Ofertas, gratificações, benefícios e vantagens	13
h. Conflito de interesses.....	14

i.	Deteção e Comunicação de Fraude ou Corrupção	15
j.	Acumulação de funções.....	16
	Relacionamento com a Comunicação Social	16
7.	Boas práticas.....	16
a.	Ambiente organizacional e relacionamento interpessoal	16
b.	Relações externas	16
i.	Relação com administração pública	17
ii.	Relações com a comunicação social.....	17
8.	Disposições Gerais	17
a.	Incumprimento.....	17
b.	Revisão.....	18
c.	Publicidade.....	18
d.	Entrada em vigor	18
9.	Anexos.....	19
	Anexo I - Modelo de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses.....	19
	Anexo II - Declaração de conflitos de interesses	21
	Anexo III - Modelo de Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude	22
	Anexo IV - Modelo de Declaração de Compromisso	23

Siglas e Abreviaturas

CEC - Código de Ética e Conduta

DGE - Direção-Geral da Educação

DL - Decreto-Lei

LTFP - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

RGPD - Regulamento Geral de Proteção de Dados

1. Preâmbulo

A Direção-Geral da Educação (DGE) foi criada pelo Decreto-Lei n.º 14/2012, de 20 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 266-F/2012, de 31 de dezembro.

De acordo com esse normativo, a DGE é o serviço central de execução das políticas relativas às componentes pedagógica e didática da educação pré-escolar, dos ensinos básico e secundário e da educação extraescolar e de apoio técnico à sua formulação, incidindo, sobretudo, nas áreas do desenvolvimento curricular, dos instrumentos de ensino e avaliação e dos apoios e complementos educativos.

A DGE é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, tendo por missão assegurar a concretização das políticas relativas à componente pedagógica e didática da educação pré-escolar, dos ensinos básico e secundário e da educação extraescolar, prestando apoio técnico à sua formulação e acompanhando e avaliando a sua concretização, bem como coordenar a planificação das diversas provas e exames.

A DGE prossegue, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- Desenvolver os currículos e os programas das disciplinas, as orientações relativas às áreas curriculares não disciplinares, bem como propor a respetiva revisão em coerência com os objetivos do sistema educativo;
- Desenvolver o estudo sobre a organização pedagógica das escolas, propondo medidas de reorganização;
- Coordenar a planificação das provas de aferição, das provas finais, dos exames nacionais, dos exames a nível de escola equivalentes aos nacionais, e dos exames de equivalência à frequência dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário;
- Estabelecer as normas para o processo de classificação das provas de aferição, das provas finais, dos exames nacionais, dos exames a nível de escola equivalentes aos nacionais, e dos exames de equivalência à frequência dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, bem como as referentes à reapreciação e reclamação das mesmas provas;
- Promover os mecanismos de apoio à prestação de provas finais e de exame por parte dos alunos com necessidades educativas especiais;
- Promover a investigação e os estudos técnicos, nomeadamente estudos de acompanhamento e avaliação, no âmbito do desenvolvimento curricular;
- Coordenar, acompanhar e propor orientações, em termos científico-pedagógicos e didáticos, para as atividades da educação pré-escolar e escolar, abrangendo as suas modalidades de educação

especial e de ensino à distância, incluindo as escolas portuguesas no estrangeiro e de ensino do português no estrangeiro, em articulação com o serviço do Ministério dos Negócios Estrangeiros responsável pela gestão da respetiva rede;

- Coordenar, acompanhar e propor orientações, em termos científico-pedagógicos e didáticos, para a promoção do sucesso e prevenção do abandono escolar e para as atividades de enriquecimento curricular e do desporto escolar; e
- Conceber orientações e instrumentos de suporte às escolas no âmbito da implementação e acompanhamento de respostas de educação especial e de apoio educativo.

O presente Código de Ética e de Conduta (CEC) constitui o sistema ordenado de princípios e regras de conduta dos dirigentes e trabalhadores da DGE, a fim de uniformizar o seu comportamento, de forma a refletir uma conduta de serviço público responsável, que assegure a prevalência do interesse público em detrimento de quaisquer outros interesses particulares ou de grupo.

A DGE assume os valores pelos quais pauta a sua atuação no cumprimento da sua missão e atribuições, procurando cumprir os mais elevados princípios éticos com integridade e criando uma identidade cultural a nível institucional, com a finalidade de prossecução do interesse público.

A consolidação no presente CEC das normas extraídas dos referidos valores reforça o compromisso da DGE com a missão que lhe está confiada, tendo em vista assegurar a qualidade dos serviços prestados, melhorando a atitude individual e o comportamento profissional coletivo, no que respeita aos relacionamentos internos e externos existentes, por forma a prevenir práticas contrárias à Ética e inadequadas à Conduta, no serviço público.

Assim, nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 14/2012, de 20 de janeiro, na sua redação atual, em cumprimento das competências legais que me estão cometidas, aprovo o presente Código de Ética e de Conduta.

O Diretor-Geral

2. Objeto

O presente Código de Ética e de Conduta (CEC) estabelece um conjunto de normas de ética e de comportamento profissional, a observar não só pelos trabalhadores e dirigentes da DGE, como também por todos aqueles que com ela colaboram, quer no exercício das suas funções, quer nas relações entre si e com terceiros.

3. Âmbito

O presente Código de Ética e Conduta aplica-se a todos os trabalhadores da DGE, independentemente do tipo de vínculo jurídico da sua afetação profissional à instituição, da sua posição na estrutura hierárquica ou da área de missão ou de suporte em que desenvolvam as suas atividades. Todos os trabalhadores são chamados a observar os princípios e normas nele constantes, no âmbito do exercício das suas funções profissionais.

É imperativo que todos os trabalhadores se identifiquem com este Código e se comprometam a observá-lo rigorosamente, guiando as suas ações por comportamentos éticos. Devem estar cientes do impacto que as suas decisões, formas de atuação e comportamentos, quer por ação quer por omissão, possam ter na relação profissional que estabelecem entre si e com terceiros. Em qualquer circunstância, não devem negligenciar este impacto.

4. Objetivos

O presente Código visa, no essencial:

- Assegurar uma gestão responsável e transparente;
- Responsabilizar cada dirigente e trabalhador pela gestão pública e compromisso com a DGE;
- Contribuir para o bom desempenho de funções públicas e para o aperfeiçoamento da DGE, em harmonia com a sua missão, visão e valores.

5. Princípios e deveres gerais

De acordo com a Carta Ética da Administração Pública¹, os trabalhadores e dirigentes da DGE, no exercício das suas funções, devem orientar a sua conduta de acordo com os princípios éticos que promovam a partilha de conhecimento, experiências e boas práticas, compromisso com a cultura da organização, prestação de contas e autonomia responsável.

Em especial, deverão ser observados, na DGE, os seguintes princípios:

a. Princípio do Serviço Público

Os trabalhadores da DGE devem atuar com subordinação ao interesse público, demonstrando elevada competência técnica no cumprimento dos normativos e orientações vigentes. Devem disponibilizar

¹ [Carta Ética da Administração Pública](#)

informações de forma verdadeira, concisa e oportuna, e mostrar iniciativa e diligência na resolução de problemas. Dessa forma, promovem a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços prestados, garantindo o cumprimento integral dos princípios de boa administração aos quais estão sujeitos.

b. Princípio da Legalidade

Os trabalhadores da DGE devem agir dentro dos poderes que lhes foram concedidos e em conformidade com os objetivos para os quais foram designados, respeitando os princípios constitucionais, a legislação e o direito, e seguindo as instruções legítimas dos superiores hierárquicos.

c. Princípio da Justiça e Imparcialidade

No exercício de suas funções profissionais, os trabalhadores da Direção-Geral da Educação devem agir com justiça, imparcialidade e isenção, evitando práticas ou decisões arbitrárias, bem como comportamentos que possam resultar em benefícios ou prejuízos ilegítimos.

d. Princípio da Igualdade

Os trabalhadores da DGE estão proibidos de praticar qualquer forma de discriminação, especialmente com base em características como raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, situação económica, condição social, convicções religiosas ou ideias filosóficas. Devem demonstrar sensibilidade e respeito mútuo, abstendo-se de comportamentos ofensivos, e devem respeitar rigorosamente o direito à reserva da intimidade da vida privada.

e. Princípio da Proporcionalidade

Os trabalhadores da DGE devem agir de forma que a sua conduta seja apropriada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver em sua interação com terceiros.

f. Princípio da Colaboração e da Boa-Fé

Os trabalhadores da DGE devem agir com zelo e espírito de cooperação e responsabilidade adequados, informando e esclarecendo de maneira respeitosa, clara e acessível os envolvidos, incentivando iniciativas e sugestões e mantendo os valores de transparência e abertura em suas interações pessoais, independentemente da posição hierárquica ocupada. Isso é essencial para alcançar os objetivos do programa de forma adequada.

g. Princípio da Informação e Qualidade

Os trabalhadores da DGE devem manter um sentido de precisão, transparência e cortesia na prestação de informações e/ou esclarecimentos a terceiros, os quais, desde que observadas as normas legais em

matéria de acesso à informação e proteção de dados, devem ser fornecidos prontamente e dentro do prazo adequado, evitando a prática de atos que possam dificultar o seu processamento.

Os trabalhadores da DGE, em sua relação com terceiros, devem solicitar apenas a informação essencial para o desempenho adequado de suas funções.

h. Princípio da Lealdade

O conceito de lealdade para os trabalhadores da DGE implica não apenas a execução adequada das tarefas atribuídas pelos seus superiores hierárquicos, mas também o cumprimento das instruções destes últimos, bem como o respeito pelos canais hierárquicos apropriados e previamente estabelecidos. Devem também assegurar a transparência e a capacidade de diálogo, consideradas apropriadas no tratamento diário com superiores hierárquicos e colegas.

Os trabalhadores da DGE devem compartilhar toda a informação ou conhecimento necessários para o desenvolvimento das atividades ou participação em tarefas. A omissão de informações relevantes aos superiores hierárquicos e colegas que possam afetar o normal progresso do trabalho, especialmente com o objetivo de obter vantagens pessoais, bem como a prestação de informações falsas, imprecisas ou desnecessárias e a recusa em colaborar com os colegas, é considerada um comportamento inadequado.

i. Princípio da Integridade

Os trabalhadores da DGE devem agir em todas as circunstâncias de acordo com critérios fundamentados numa conduta honesta e diligente, assegurando a veracidade, e devem evitar práticas que possam levantar dúvidas quanto à observância dos princípios éticos que regem o seu comportamento.

Devem estar especialmente atentos a favores, convites, gestos de hospitalidade e situações de proximidade que possam dar origem a vantagens indevidas ou constituir formas disfarçadas de corrupção.

É proibido aos trabalhadores da DGE aceitar, para si próprios ou em nome de outrem, presentes ou outras gratificações que possam influenciar, tenham como objetivo influenciar ou ser interpretadas como uma tentativa de influenciar o seu trabalho. Devem considerar imediatamente se a aceitação do presente ou da oferta poderá comprometer a sua imparcialidade ou prejudicar a confiança depositada na DGE, e em caso de dúvida, devem consultar o seu superior hierárquico.

j. Princípio da Competência e Responsabilidade

Os trabalhadores da DGE devem sempre desempenhar as suas responsabilidades e cumprir os seus deveres com zelo, imparcialidade, rigor, eficiência e transparência. Devem estar cientes da importância das suas obrigações, considerar as expectativas de terceiros em relação à sua conduta dentro dos padrões geralmente aceites pela sociedade e agir de maneira a manter e fortalecer a confiança das entidades, tanto públicas quanto privadas, e dos cidadãos na Direção-Geral de Educação.

6. Princípios específicos

No contexto em questão, é um dos objetivos da DGE definir o padrão de conduta esperado dos trabalhadores da DGE nas relações entre si e com terceiros, enfatizando determinadas normas de conduta que devem reger os seus comportamentos e atitudes.

a. Relações com fornecedores e prestadores de serviços

Devem ser respeitadas as regras e princípios em matéria de contratação pública estabelecidas no Código dos Contratos Públicos (CCP - aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual), bem como a demais legislação aplicável.

A DGE compromete-se a cumprir integralmente os seus compromissos contratuais, exigindo igualmente dos cocontratantes o correto e integral cumprimento das obrigações decorrentes das respetivas relações jurídicas contratuais.

b. Profissionalismo e eficiência

Os trabalhadores e dirigentes da DGE devem fazer uso racional das capacidades, do tempo e dos meios organizacionais e pessoais para alcançarem os objetivos definidos e devem realizar as suas funções ao abrigo de princípios de ética organizacional, em estrito respeito pelos valores da pessoa e dignidade humana, da cidadania e da inclusão.

c. Proteção de dados pessoais

Os trabalhadores e dirigentes da DGE que tomem conhecimento ou acedam a dados pessoais relativos a pessoas singulares ficam obrigados a respeitar as disposições legais relativas à proteção de tais dados, não os podendo utilizar senão para os efeitos legalmente previstos ou inerentes às funções que desempenham.

d. Gestão e divulgação da informação

Os trabalhadores e dirigentes da DGE só podem utilizar a informação que produzam ou aquela que chegue ao seu conhecimento no exercício das respetivas funções para os fins decorrentes do exercício das competências da DGE, não podendo utilizá-la em proveito próprio ou de terceiros com os quais se relacionem.

A criação, pertença, integração, participação ou colaboração, por trabalhadores e dirigentes, de ou em Redes Sociais, Foros ou *Blogs* na *Internet* e as opiniões ou quaisquer manifestações que expressem nos mesmos, serão sempre realizados de modo que seja claro o carácter estritamente pessoal da intervenção.

Os trabalhadores e dirigentes da DGE estão sujeitos a um dever de confidencialidade e de sigilo no exercício das suas funções, sem prejuízo das situações em que existe dever de divulgação.

Os trabalhadores e dirigentes da DGE, no exercício das suas funções, devem observar os princípios relativos ao tratamento de dados pessoais constantes do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) e demais legislação aplicável.

Os trabalhadores e dirigentes devem ainda garantir a comunicação, registo e partilha de informação, tanto na sua unidade orgânica ou equipa, como na relação estabelecida com as demais unidades orgânicas e equipas da DGE, de forma a facilitar a gestão e a preservação do conhecimento adquirido ou criado em decorrência da sua atividade.

e. Mudança e inovação

Os trabalhadores e dirigentes da DGE devem desenvolver a sua capacidade de adaptação à modernização do processo de trabalho e às novas ferramentas de gestão e devem frequentar as ações de formação que lhes forem propostas com vista à aprendizagem e valorização contínua, otimizando assim as suas competências, tendo em vista a melhoria do desempenho profissional, a desburocratização e a prestação de melhores serviços, no âmbito das opções estratégicas definidas.

f. Utilização responsável dos recursos e equipamentos

Os trabalhadores e dirigentes da DGE, na medida das suas responsabilidades, devem assegurar a proteção, conservação e racionalização dos recursos materiais, tecnológicos e financeiros, bem como a sua utilização de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos, não os utilizando, direta ou indiretamente, em seu proveito pessoal ou de terceiros.

Os trabalhadores e dirigentes deverão cumprir estritamente todas as normas que se encontrem estabelecidas com relação ao uso das tecnologias da informação e comunicação e dos meios disponíveis para o efeito, incluindo as respeitantes ao recebimento e devolução dos equipamentos.

Os trabalhadores e dirigentes deverão promover uma gestão de meios, de forma a minimizar o impacto ambiental da sua atividade.

g. Ofertas, gratificações, benefícios e vantagens

Os trabalhadores e dirigentes da DGE não podem solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer ofertas, gratificações, benefícios ou vantagens, de forma a não comprometer a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

Entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens, convites ou benefícios similares, exceto se em representação oficial, de valor estimado igual ou superior a 150€, sendo o valor das ofertas contabilizado no cômputo de todas as ofertas ou benefícios de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.

As ofertas acima do valor previsto, mas que possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, podem ser aceites, sem prejuízo do dever de apresentação e registo. Estas ofertas são obrigatoriamente apresentadas à Direção da DGE, que delas mantém um registo de acesso público e decide pelo seu destino.

Sempre que a possibilidade de aceitação de uma oferta ou benefício suscite dúvida, quer pelo valor, quer em função do sentido da oferta ou do benefício, os dirigentes e trabalhadores devem ou rejeitá-la cordialmente de imediato, pedindo compreensão para a recusa, evocando os normativos aplicáveis, nomeadamente o presente Código, ou comunicar e entregar a ofertar recebida junto da Direção da DGE para decisão sobre a sua aceitação ou não.

O incumprimento do anteriormente exposto, com intenção de apropriação de vantagem indevida, é suscetível de responsabilidade, nos termos de recebimento ou oferta indevida de vantagem, previstos na lei.

h. Conflito de interesses

De acordo com o artigo 61.º do Regulamento Financeiro², um conflito de interesses ocorre quando o "exercício imparcial e objetivo das funções de um ator financeiro ou outra pessoa" envolvido na execução financeira "estiver comprometido por razões que envolvam família, vida emocional, afinidade política ou nacional, interesse económico ou qualquer outro interesse pessoal direto ou indireto".

No exercício de suas funções, os trabalhadores e dirigentes da DGE devem garantir que não participam de atos preparatórios, processos decisórios, auditorias ou controles nos quais estejam, direta ou indiretamente, envolvidas entidades com as quais tenham colaborado ou tenham laços de parentesco ou outros. Esta situação de conflito de interesses inclui tanto períodos anteriores como posteriores ao exercício de funções públicas.

Os trabalhadores e dirigentes da DGE não podem exercer qualquer atividade externa que possa interferir com as funções desempenhadas na DGE, a fim de evitar situações de conflito de interesses que possam comprometer a imparcialidade e rigor das decisões administrativas. A resolução de conflitos de interesses deve respeitar escrupulosamente as disposições legais³, regulamentares e contratuais aplicáveis.

² Regulamento (EU, Euratom) 2018/1046, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 julho de 2018 e Comunicação da Comissão Europeia, contendo Orientações sobre a Prevenção e gestão de conflitos de interesses no quadro do Regulamento Financeiro (2021/C 121/01).

³ Dos instrumentos normativos existentes, destacam-se os seguintes:

- Constituição da República Portuguesa;
- Código do Procedimento Administrativo;

Não podem intervir na apreciação nem no processo decisório de procedimentos administrativos de qualquer natureza que possam afetar seus próprios interesses ou os de terceiros⁴, a fim de preservar a isenção e rigor das decisões administrativas.

Os trabalhadores e dirigentes devem subscrever uma declaração individual de inexistência de conflito de interesses em cada processo, ação, investimento ou contrato em que participem, conforme o modelo em Anexo I - Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses, e comunicar imediatamente qualquer situação passível de configurar um conflito de interesses ao seu superior hierárquico, conforme o modelo em Anexo II - Declaração de Conflito de Interesses.

i. Detecção e Comunicação de Fraude ou Corrupção

Os trabalhadores e dirigentes da Direção-Geral da Educação, em sua conduta, devem seguir critérios de razoabilidade e prudência, e devem informar o seu superior hierárquico ou outras entidades competentes, como o Ministério Público, o Tribunal de Contas, a Inspeção-Geral de Finanças - Autoridade de Auditoria -, o Organismo Europeu de Luta Antifraude (OLAF) ou a Procuradoria Europeia, respeitando as suas atribuições, sempre que tenham conhecimento ou suspeitas fundamentadas de atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção em geral, seja por parte dos beneficiários dos fundos, diretos, intermediários ou finais, ou de qualquer trabalhador e dirigente da Direção-Geral da Educação, conforme o modelo em Anexo III - Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude.

O trabalhador da Direção-Geral da Educação que denunciar ou impedir a realização de atividades ilícitas não poderá ser prejudicado por esse motivo.

Sobre estas matérias e o referido procedimento de comunicação, importa ter presente a adoção do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, também publicitado na página da DGE, em <https://www.dge.mec.pt/sobre-nos>.

- Lei 52/2019, de 31 de julho (com alteração da Lei 58/2021, de 18 de agosto) - Aprova o regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos.
- Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da Administração central, regional e local do estado (Lei 2/2004, de 15 de janeiro, com as alterações posteriores, republicada pela Lei 64/2011, de 22 de dezembro);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Artigos 180.º a 192.º e 297.º (Lei 35/2014, de 20 de junho, que contém as alterações introduzidas pela Declaração de Retificação 37-A/2014, de 19 de agosto).

⁴ Cônjuges, ou pessoas com quem vivam em condições análogas às dos cônjuges, parentes ou afins na linha reta ou até ao terceiro grau da linha colateral ou pessoas com quem vivam em economia comum, ou ainda sociedades ou outros entes coletivos em que detenham, direta ou indiretamente, qualquer interesse.

j. Acumulação de funções

A acumulação com outras funções públicas e ou com funções ou atividades privadas por parte dos trabalhadores e dos titulares de cargos dirigentes, independentemente da natureza do vínculo, está sujeita, respetivamente, às regras previstas nos artigos 21.º a 23.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Relacionamento com a Comunicação Social

Em questões que digam respeito à atividade e à imagem pública da DGE, os trabalhadores e dirigentes só podem conceder entrevistas ou fornecer informações que não sejam de conhecimento público, seja por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, quando autorizados para tal pelo Diretor-Geral da DGE.

7. Boas práticas

Com o objetivo de pautar as relações externas e internas dos trabalhadores e dirigentes da DGE, os mesmos devem orientar-se pelas seguintes boas práticas:

a. Ambiente organizacional e relacionamento interpessoal

Os trabalhadores e dirigentes da DGE, nas relações entre si, devem fomentar um bom ambiente de trabalho, cumprir as regras de utilização do espaço e promover a entreajuda e o trabalho em equipa, adotando uma conduta norteada pelo respeito mútuo, pelo profissionalismo, pela cordialidade e pela honestidade, pautando a sua atuação pela lealdade e honestidade para com a Organização.

A Direção e os dirigentes da DGE devem promover um ambiente de trabalho compatível com o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores, proporcionando-lhes condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Os trabalhadores e dirigentes da DGE devem desempenhar as suas funções com zelo, eficiência e responsabilidade, assegurando o cumprimento das instruções, o respeito pelos canais hierárquicos existentes e a transparência no trato com todos os intervenientes, contribuindo para o eficaz funcionamento e boa imagem da Organização.

b. Relações externas

No relacionamento com os cidadãos e entidades públicas e privadas, os trabalhadores e dirigentes da DGE devem pautar a sua atuação pelos princípios de eficácia e da eficiência e racionalização na utilização de recursos públicos.

Nas suas relações com cidadãos e entidades públicas e privadas, os trabalhadores e dirigentes da DGE devem reger-se por um espírito de estreita cooperação, sem prejuízo, sempre que for o caso, da necessária confidencialidade.

Os contactos, formais ou informais, com os cidadãos e demais entidades devem refletir a posição da DGE, se esta já estiver definida, ou, na falta de definição prévia, obter orientação superior.

i. Relação com administração pública

Nas relações com entidades externas, os trabalhadores devem prestar toda a colaboração, sempre que solicitada e com a diligência devida. As relações institucionais entre a DGE e os restantes serviços da administração pública são da responsabilidade da Direção, salvo as que se encontrem abrangidas pelas competências específicas de cada unidade orgânica.

ii. Relações com a comunicação social

As relações com a comunicação social são da exclusiva responsabilidade da Direção.

8. Disposições Gerais

Os membros da Direção da DGE regem-se pelos princípios estabelecidos neste documento, comprometendo-se a cumpri-los mediante o preenchimento de uma declaração individual de compromisso, conforme descrito no Anexo IV - Declaração de Compromisso.

a. Incumprimento

Os dirigentes e trabalhadores devem comunicar, à Direção da DGE, a ocorrência de qualquer situação suscetível de constituir incumprimento deste Código, sendo a denúncia tratada com confidencialidade e isenção, para eventual instauração de procedimento disciplinar e/ou participação para efeitos de procedimento criminal.

O incumprimento do disposto no presente Código implica:

- Responsabilidade disciplinar por violação dos princípios e deveres, e eventual aplicação das sanções de repreensão escrita, multa, suspensão, despedimento disciplinar ou demissão e ainda, para os titulares de cargos dirigentes e equiparados, a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, nos termos previstos nos artigos 176.º a 240.º da LTFP, a aplicar pelo órgão de gestão ou pelo membro do Governo que exerça a respetiva superintendência ou tutela;
- Responsabilidade criminal, designadamente em matéria 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 e branqueamento, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao DL n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, punidos com pena de prisão e/ou multa, a aplicar na sequência de denúncia de infração às entidades competentes, pelo responsável pelo cumprimento normativo (Diretor-Geral);

- Responsabilidade financeira, por violação das regras estabelecidas no CCP, a aplicar na sequência de denúncia de infração ao TdC, pelo responsável pelo cumprimento normativo (Diretor-Geral) ou na sequência de ação de auditoria interna.

O disposto neste Código não afasta nem prejudica as demais formas de responsabilidade, designadamente criminal, disciplinar ou financeira, que sejam aplicáveis nos termos da lei.

b. Revisão

O presente Código deve ser revisto a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da DGE.

c. Publicidade

O presente Código deve ser divulgado junto de todos os trabalhadores e dirigentes da DGE através do correio eletrónico institucional, na página eletrónica da DGE, bem como na *intranet*, no prazo de 10 dias úteis contados desde a sua implementação e revisões.

d. Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua divulgação junto dos trabalhadores e dirigentes da DGE.

9. Anexos

Anexo I - Modelo de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses

DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES

Identificação do Processo/Ação/Investimento/Contrato

Eu, abaixo-assinado(a),, presentemente a desempenhar funções no(a), declaro, sob compromisso de honra, que não me encontro em qualquer situação de conflito de interesses relativamente ao processo/ação/investimento/contrato acima identificado e à(s) entidade(s) nele(a) envolvidos(as), que coloque em causa a isenção, imparcialidade, independência e justiça da sua conduta, ou que possa causar dúvidas sobre a sua conduta.

Nesse âmbito, sem prejuízo de outras situações legalmente previstas, declaro que não me encontro, designadamente, numa das situações a seguir indicadas:

- i. Ter exercido a qualquer título, funções na(s) entidade(s) envolvida(s) nos últimos três anos;
- ii. Ter prestado à(s) entidade(s) envolvidas, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços que possam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos/serviços/pessoas colocados sob sua direta influência no âmbito do processo/ação/investimento/contrato;
- iii. Ter participado em processo de decisão da(s) entidade(s) envolvida(s), ou prestado aconselhamento, que tenham repercussão no processo/ação/investimento/contrato, ou na matéria abordada no seu âmbito;
- iv. Ter intervindo em ato abrangido no processo/ação/investimento/contrato, pessoalmente, através de mandatário ou como mandatário;
- v. Ter pessoa familiar⁵ ou pessoa próxima⁶ a exercer funções, ou que tenha exercido funções durante o período objeto do processo/ação/investimento/contrato, nos corpos gerentes ou na gestão financeira da(s) entidade(s) envolvida(s) ou ainda noutra posição que possa ser relevante para o processo/ação/investimento/contrato;
- vi. Ter pessoa familiar ou pessoa próxima que interveio em ato abrangido no processo/ação/investimento/contrato;

⁵ Considera-se familiar o cônjuge não separado de pessoa e bens ou pessoa que com ele viva em união de facto, parente ou afim em linha reta ou até ao 3.º grau da linha colateral.

⁶ Considera-se pessoa próxima qualquer tutelado ou maior acompanhado por si, pessoa de quem seja representante, gestor de negócios ou mandatário, bem como pessoa ligada ao declarante por laços suficientemente fortes em termos de poder interferir no seu juízo profissional.

- vii. Ter interesse pessoal, financeiro ⁷, partidário, religioso ou outro relacionado com o processo/ação/investimento/contrato, seja esse interesse do próprio, de pessoa de quem seja representante ou gestor de negócios, ou de pessoa familiar ou pessoa próxima;
- viii. Ter envolvimento ou ter pessoa familiar ou pessoa próxima envolvida em convite de emprego ou processo de recrutamento para a(s) entidade(s) envolvida(s);
- ix. Ter o responsável da(s) entidade(s) envolvida(s) feito participação disciplinar ou intentado ação judicial contra si ou contra seu familiar ou pessoa próxima;
- x. Ter o próprio ou o seu cônjuge ou equiparado, parente ou afim em linha reta⁸, crédito ou débito litigiosos com a(s) entidade(s) envolvidas ou com responsável pela mesma;
- xi. Haver intimidade ou inimizade entre si ou seu cônjuge ou equiparado e o responsável da(s) entidade(s) envolvida(s), que o impeça de intervir no processo/ação/investimento/contrato de forma isenta, imparcial, independente e justa.

O(a) signatário(a) mais declara assumir, sob compromisso de honra, que, no caso de ocorrência superveniente de conflito de interesses, ou de essa ocorrência vir a ser do seu conhecimento, informará de imediato o seu superior hierárquico desse facto, antes de tomadas decisões, ou praticados atos ou celebrados contratos.

Nome do/a trabalhador/a/dirigente	
Cargo/Função e Categoria	

É aplicável à conduta do(a) trabalhador(a) signatário(a), com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 69.º a 76.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual.

Lisboa, de 20...

Assinatura,

.....
(Indicar nome completo)

⁷ Incluindo, designadamente, quando detenha uma participação em capital da(s) entidade(s), direta ou indiretamente, por si mesmo ou conjuntamente com familiar ou pessoa próxima.

⁸ Consideram-se o seu cônjuge não separado de pessoa e bens ou pessoa que com ele viva em união de facto, e ascendentes e descendentes em qualquer grau, colaterais até ao segundo grau.

Anexo II - Declaração de conflitos de interesses

Declaração de conflito de interesses

.....(Nome).....
(Carreira e Categoria) a exercer funções na
(identificar Direção de Serviços/Divisão/Equipa) da Direção-Geral da Educação, declaro que, em virtude de (concretizar a situação que no entender do/a signatário/a configura um eventual conflito de interesses inibidor da sua participação no procedimento em causa) considero/a que o meu envolvimento direto, atentas as funções que me estão atribuídas, no processo/procedimento (identificar processo/procedimento), se encontra condicionado por eventual conflito de interesses, pelo que, tendo em conta o plasmado no Código de Ética e de Conduta da DGE, bem assim nos normativos legais e regulamentares aplicáveis, não poderá participar no mesmo.

..... (Local), de de..... (Data)

.....
(Assinatura)

Anexo III - Modelo de Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude

Modelo Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude

Eu, abaixo assinado(a),, a desempenhar funções na, informo, nos termos previstos no Código de Ética e Conduta da Direção-Geral de Educação, ter identificado as seguintes situações de não conformidade e/ou potencial fraude:

Identificação de situação de não conformidade:

Identificação de situação de potencial fraude:

Lisboa, de 20...

Assinatura

Anexo IV - Modelo de Declaração de Compromisso

Modelo de Declaração de Compromisso

Eu, abaixo assinado(a),, a desempenhar funções na, declaro que tomei conhecimento do Código de Ética e Conduta da Direção-Geral de Educação, em vigor, e assumo o compromisso do seu cumprimento.

.....

Lisboa, de 20...

Assinatura,

.....