

INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA**Despacho n.º 3009/2022**

Sumário: Aprova o Código de Conduta para o Instituto Politécnico de Bragança.

De acordo com o artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, as entidades públicas devem adotar códigos de conduta, abrangendo nomeadamente as matérias relativas a ofertas institucionais e hospitalidade.

Com o presente Código de Conduta, pretende-se dar cumprimento à legislação acima referida, complementando-a com a definição de princípio e regras gerais de conduta que devem ser adotadas por todos os membros da comunidade académica do Instituto Politécnico de Bragança, doravante designado por IPB.

Assim, nos termos da alínea o), do n.º 1, do artigo 27.º dos Estatutos do Instituto Politécnico de Bragança, homologados pelo Despacho Normativo n.º 62/2008, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 236, de 5 de dezembro, alterados e republicados pelo Despacho Normativo n.º 2/2021, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 11, de 18 de janeiro, conjugado com o n.º 7 do artigo 9.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, e feita a consulta pública em cumprimento do artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo, determino:

- 1) Aprovar o Código de Conduta anexo, o qual faz parte integrante do presente Despacho;
- 2) Que o Código entre em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República* e seja publicitado na página eletrónica do IPB.

7 de março de 2022. — O Presidente do IPB, *Prof. Doutor Orlando Isidoro Afonso Rodrigues*.

ANEXO

Código de Conduta**Artigo 1.º****Objeto, norma habilitante e âmbito de aplicação**

1 — O Código de Conduta do IPB estabelece um conjunto de valores e normas de conduta que deverão orientar a instituição no exercício das suas atividades de governo e gestão, de ensino e aprendizagem, formação, investigação científica e interação com a sociedade, alicerçando-se nos princípios éticos da equidade e justiça, do respeito pela dignidade humana, não discriminação e igualdade de oportunidades e da responsabilidade pessoal e profissional, em obediência à lei, aos Estatutos do IPB e demais regulamentos.

2 — O presente código é aprovado ao abrigo do artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

3 — O presente Código de Conduta aplica-se:

a) Aos membros dos órgãos de governo ou de gestão, aos Vice-Presidentes e Pró-Presidentes, Diretores e Subdiretores das Escolas, e aos titulares de cargos de direção superior e de direção intermédia;

b) Aos membros da sua comunidade académica — docentes e investigadores, trabalhadores técnicos e administrativos, adiante designados de trabalhadores do IPB.

4 — O presente Código aplica-se ainda, com as devidas adaptações, aos bolsiros de investigação do IPB.

Artigo 2.º

Princípios

1 — Os dirigentes e trabalhadores devem, no exercício das suas funções, observar os seguintes princípios gerais de conduta:

a) Prossecução do interesse público e da boa administração: todos se encontram ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo;

b) Transparência: cumprimento das obrigações declarativas decorrentes da lei e que a documentação e informação deve estar disponível para acesso;

c) Imparcialidade: tratar de forma justa e imparcial todos e todas o/as cidadão/ãs, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade;

d) Igualdade: não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão ou cidadã em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social;

e) Proporcionalidade: no exercício da sua atividade só podem exigir aos cidadãos e cidadãs o indispensável à realização da atividade administrativa;

f) Legalidade: no desempenho das suas funções e atividades estão exclusivamente ao serviço do interesse público, subordinado/as à Constituição e à Lei, devendo ter sempre uma conduta responsável e ética;

g) Colaboração e boa-fé: no exercício da sua atividade, devem colaborar com a/os cidadã/os, segundo o princípio de boa-fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa;

h) Informação e qualidade: devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida;

i) Lealdade: no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante;

j) Competência e responsabilidade: atuação de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional;

k) Probidade: exercício de funções com integridade e dignidade, evitando qualquer comportamento profissional e social, passível de comprometer o prestígio e a imagem do IPB;

l) Integridade e honestidade: atuação segundo princípios de honestidade pessoal e de integridade de caráter. Os trabalhadores não podem, pelo exercício das suas funções, aceitar ou solicitar qualquer compensação, presentes, favor ou vantagem. Comprometem-se a usar da máxima lealdade nas suas relações funcionais, evitando gerar o descrédito dos serviços públicos e a suspeita sobre si próprios e sobre o IPB;

m) Urbanidade: cumprimento das regras da boa educação;

n) Respeito interinstitucional: cumprimento do respeito no relacionamento;

o) Garantia de confidencialidade quanto aos assuntos reservados dos quais tomem conhecimento no exercício das suas funções: cumprimento das regras da confidencialidade impedindo a transmissão de informação a terceiros não autorizados e das regras de respeito da vida privada e da integridade de informações e dados pessoais que tenham conhecimento, devido ao exercício das suas funções.

2 — Devem ainda agir e decidir exclusivamente em função da defesa do interesse público e institucional, não podendo usufruir de quaisquer vantagens financeiras ou patrimoniais, diretas ou indiretas, para si ou para terceiros, ou de qualquer outra gratificação indevida em virtude do cargo que ocupem.

Artigo 3.º

Deveres

Os dirigentes e trabalhadores no exercício das suas funções, devem:

a) Abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;

b) Rejeitar ofertas ou qualquer uma das vantagens identificadas nos artigos 6.º e 8.º, como contrapartida do exercício de uma ação, omissão, voto ou gozo de influência sobre a tomada de qualquer decisão pública;

c) Abster-se de usar ou de permitir que terceiros utilizem, fora de parâmetros de razoabilidade e de adequação social, bens ou recursos públicos que lhe sejam exclusivamente disponibilizados para o exercício das suas funções.

Artigo 4.º

Conflitos de interesse

Considera-se que existe conflito de interesses quando os dirigentes e trabalhadores se encontrem numa situação em virtude da qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo e do artigo 1.º-A do Código dos Contratos Públicos.

Artigo 5.º

Suprimento de conflito de interesse

1 — Qualquer dirigente do IPB, em situação de conflito de interesses, deverá comunicar a mesma ao presidente, logo que detete o risco potencial de conflito.

2 — O trabalhador deverá comunicar a situação de conflito de interesses ao respetivo dirigente, logo que detete o risco potencial de conflito.

3 — Qualquer dirigente ou trabalhador que se encontre perante um conflito de interesses, atual ou potencial, deve tomar imediatamente as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa, em conformidade com as disposições do presente Código e da legislação em vigor.

Artigo 6.º

Ofertas, benefícios e vantagens

1 — Os dirigentes e trabalhadores devem abster-se de solicitar ou aceitar ofertas, benefícios ou vantagens, a qualquer título, de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, de bens, consumíveis ou duradouros, que possam condicionar a imparcialidade ou a integridade do exercício das suas funções.

2 — Para os efeitos do presente Código de Conduta, entende-se que pode existir um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a € 150.

3 — Nos casos em que o dirigente ou o trabalhador aceite a hospitalidade ou oferta que, devido ao seu valor e à sua natureza, se considere dentro dos limites normais da cortesia, e que apresentem um valor simbólico ou comercialmente despidendo, deve ser ponderada se a aceitação da oferta pode influenciar a sua imparcialidade ou prejudicar a confiança em si depositada.

4 — O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.

5 — Todas as ofertas que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, designadamente, no âmbito das relações entre universidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, devem ser aceites em nome do IPB, mesmo que excedendo o valor fixado no n.º 2, sem prejuízo do dever de apresentação e registo previsto no artigo seguinte.

Artigo 7.º

Dever de comunicação e registo

1 — As ofertas recebidas pelos dirigentes e trabalhadores, nos termos do n.º 5 do artigo anterior, no âmbito do exercício das suas funções, são obrigatoriamente entregues ao serviço de apoio aos órgãos, que delas mantém um registo de acesso público.

2 — O pedido de acesso público ao registo das ofertas é apresentado ao presidente.

3 — As ofertas de bens perecíveis referidas no n.º 1 devem, por deliberação do conselho de gestão, ser entregues a instituições, internas ou externas, que prossigam fins de carácter social.

Artigo 8.º

Convites ou benefícios similares

1 — Os dirigentes e trabalhadores devem abster-se de aceitar, a qualquer título, convites de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, para eventos sociais, institucionais ou culturais, ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

2 — Entende-se que pode existir um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de convites ou outros benefícios similares com valor estimado superior a € 150.

3 — Excetuam-se do disposto nos números anteriores:

a) Convites ou benefícios similares relacionados com a participação em cerimónias oficiais, júris, painéis de avaliação, conferências, congressos, seminários, feiras ou outros eventos análogos, quando correspondam a usos sociais e institucionais consolidados, quando exista um interesse público relevante na respetiva presença ou quando os dirigentes ou trabalhadores do IPB sejam expressamente convidados nessa qualidade, assegurando assim uma função de representação oficial que não possa ser assumida por terceiros;

b) Convites ou benefícios similares da parte de Estados estrangeiros, de organizações internacionais ou de outras entidades públicas, no âmbito de participação em cimeira, cerimónia ou reunião formal ou informal, quando os dirigentes ou trabalhadores do IPB sejam expressamente convidados nessa qualidade;

c) Convites de entidades nacionais ou estrangeiras que sejam compatíveis com a natureza institucional ou com a relevância de representação própria do cargo e se configure como uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.

Artigo 9.º

Acumulação de funções

A acumulação com outras funções públicas ou atividades privadas por parte dos dirigentes e trabalhadores está sujeita às disposições legais em vigor e deve ser comunicada superiormente, em tempo útil, para efeitos de autorização, estando sujeita, em caso de incumprimento, a responsabilidade disciplinar.

Artigo 10.º

Proteção de dados pessoais

Os dirigentes e trabalhadores 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 senão para os efeitos legalmente impostos ou inerentes às funções que desempenham.

Artigo 11.º

Prevenção da Corrupção

1 — Os dirigentes e trabalhadores devem atuar ativamente contra todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, criminalidade económica e financeira, branqueamento de capitais, tráfico de influências, administração danosa, peculato, participação económica em negócios, abuso de poder ou violação do dever de segredo, entre outros, durante o exercício das suas funções.



2 — Os dirigentes e trabalhadores ficam obrigados, em caso de verificação de qualquer comportamento suspeito, de o participar superiormente.

Artigo 12.º

Responsabilidade

O incumprimento das orientações fixadas pelo presente Código implica responsabilidade disciplinar ou outra aplicável, nos termos da lei.

315088351