



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

DA ESCOLA SUPERIOR DE HOTELARIA E TURISMO DO ESTORIL

PREÂMBULO

As políticas anticorrupção, enquanto instrumento estabilizador de uma sociedade mais justa, inclusiva e democrática reforçam a confiança entre os cidadãos, as comunidades e as instituições.

Em 18 de março de 2021 foi aprovada a versão final da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, no âmbito da qual foi publicado o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção.

Em conformidade com o disposto no artigo 7º do regime geral de prevenção da corrupção, as entidades públicas devem adotar um código de conduta que estabeleça o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes.

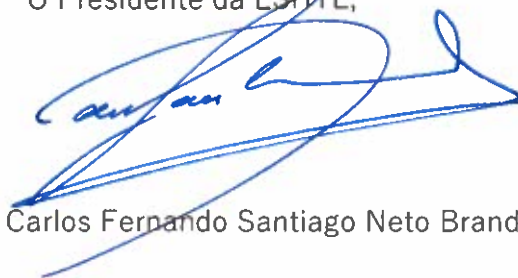
O empregador público deve ainda adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, conforme previsto na alínea k) do n.º 1 do artigo 71º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na redação dada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto. Também neste contexto, a Ministra da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior recomendou às instituições de ensino superior a adoção de códigos de conduta e boas práticas visando a prevenção e combate ao assédio moral e sexual em contexto académico, quer entre docentes, trabalhadores não docentes e estudantes, quer entre pares.

Constituem referenciais do Código de Ética e Conduta, a Constituição da República Portuguesa, o Código do Procedimento Administrativo, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e a restante legislação aplicável, bem como a Carta Ética da Administração Pública, o Código de Boa Conduta Administrativa do Provedor de Justiça e os Princípios de Serviço Público do Provedor de Justiça Europeu.

Assim, é aprovado, em anexo, o Código de Ética e Conduta da Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril, dando-se cumprimento às disposições legais e recomendações acima referidas, estabelecendo os princípios e regras gerais de conduta que devem ser adotados por todos os membros da comunidade da Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril.

Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril – ESHTe, aos doze dias do mês de abril de dois mil e vinte e três

O Presidente da ESHTe,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Carlos Brandão', is written over a large, stylized blue scribble that serves as a background for the signature.

(Prof. Doutor Carlos Fernando Santiago Neto Brandão)

Anexo

Código de Ética e Conduta da Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril

Capítulo I

Disposições gerais

Artigo 1º

Objeto

O Código de Ética e Conduta da Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril (CEC-ESHTE) estabelece valores, princípios e normas de ética e conduta profissional que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pela Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril (abreviadamente designada por ESHTe ou Escola), sem prejuízo da observância de outros deveres que resultam da lei.

Artigo 2º

Âmbito de aplicação

O CEC-ESHTe aplica-se a toda a comunidade ESHTe, abrangendo: titulares de órgãos de governo, dirigentes, investigadores, trabalhadores docentes e não docentes, adiante todos designados, de forma genérica, trabalhadores da ESHTe, bem como estudantes, bolseiros, estagiários e outros colaboradores.

Artigo 3º

Objetivos

Constituem objetivos do CEC-ESHTe:

- a) Definir uma política ativa de prevenção e combate a toda e qualquer forma de assédio e/ou discriminação;
- b) Contribuir para o correto, digno e adequado desempenho de funções públicas e prestação de serviço público;
- c) Orientar os trabalhadores da ESHTe sobre o comportamento esperado em matéria de integridade no exercício das suas funções profissionais;
- d) Contribuir para a criação de ambientes de trabalho e de estudo felizes, integradores e atrativos.

Artigo 4º

Comissão de Ética

1 — A análise das questões éticas previstas neste Código incumbe a uma Comissão de Ética (CE) nomeada pelo Presidente da ESHTe.

2 — A CE tem por missão promover elevados padrões éticos na ESHTe, podendo apresentar ao Presidente da Escola propostas ou recomendações nesse sentido e pronunciar-se, a solicitação do Presidente da ESHTe, sobre questões éticas suscitadas nas áreas do ensino, da investigação científica, da prestação de serviços à comunidade e de funcionamento dos serviços da instituição.

3 — A CE tem um regimento próprio de funcionamento, homologado pelo Presidente.

Capítulo II

Valores e princípios

Artigo 5º

Valores

A ESHTe assume-se como uma instituição que valoriza o princípio da liberdade intelectual, da liberdade de opinião e o respeito pela ética e dignidade académica e humana. O reconhecimento do mérito, o estímulo ao desenvolvimento pessoal, profissional e intelectual dos estudantes e dos colaboradores docentes e não docentes, visa um assumido desígnio de desenvolvimento da sociedade, e de melhoria da qualidade dos seus serviços.

Artigo 6º

Princípios gerais

Os membros da comunidade ESHTe devem observar os seguintes princípios gerais de conduta:

- a)* Respeito pela dignidade da pessoa humana;
- b)* Lealdade institucional, colaboração e respeito interinstitucional;
- c)* Igualdade, não discriminação e inclusão;
- d)* Justiça e equidade;
- e)* Sustentabilidade e responsabilidade social;
- f)* Honestidade e rigor;
- g)* Transparência;
- h)* Competência e responsabilidade.



Artigo 7º

Princípios da atividade administrativa

No exercício das suas funções, os trabalhadores da ESHTE devem respeitar os princípios éticos da atividade administrativa, designadamente:

- a) *Prossecução do interesse público e boa administração* – os trabalhadores encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo;
- b) *Legalidade* – os trabalhadores devem atuar em obediência à lei e ao direito, dentro dos limites dos poderes que lhe foram conferidos e em conformidade com os respetivos fins;
- c) *Imparcialidade* – os trabalhadores devem tratar de forma imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade;
- d) *Lealdade institucional* – os trabalhadores devem agir de forma leal, solidária e cooperante;
- e) *Confidencialidade* – os trabalhadores devem manter sigilo sobre todos os factos, informações ou documentos cujo conhecimento advenha do exercício das respetivas funções, e respeitar as disposições legais relativas à proteção de dados pessoais.



Capítulo III

Normas de conduta

Secção I

Normas gerais de conduta

Artigo 8º

Ambiente organizacional e relacionamento interpessoal

1 – Os membros da comunidade ESHTe devem respeitar a integridade física e moral de todos os seus membros, não apresentando denúncias caluniosas, nem praticando ou incitando a atos de violência, qualquer que ela seja, bem como os seus bens.

2 – Os membros da comunidade ESHTe, nas relações entre si, devem fomentar um bom ambiente de trabalho e de estudo, adotando um comportamento onde impere o respeito mútuo e a cordialidade.

3 – Os membros da comunidade ESHTe devem respeitar as diferenças individuais, culturais, religiosas e étnicas, e promover a inclusão e a plena integração de todos, independentemente da sua situação pessoal.

Artigo 9º

Relacionamento com entidades externas

1 – No relacionamento com cidadãos e entidades públicas e privadas, os membros da comunidade ESHTe devem atuar com isenção, cortesia, equidade e objetividade, de forma diligente e cooperante.

2 – Na relação com fornecedores e prestadores de serviços, os trabalhadores do ESHTe devem observar as regras e princípios em matéria de contratação pública, promovendo a transparência e a leal concorrência.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Artigo 10º

Conduta académica

1 – Os membros da comunidade do ESHTe devem pautar a sua atuação por valores de isenção, integridade, competência científica e profissional e rigor académico nos processos de ensino, de aprendizagem, nas atividades de investigação e publicação científica e na prestação de serviços, preservando a boa imagem da Instituição, e acautelando o respeito pela criação intelectual, os direitos de autor e as condições de publicação dos resultados obtidos.

2 – Os estudantes do ESHTe devem abster-se de comportamentos que revelem a intenção de falsear os resultados académicos e que sejam suscetíveis de violar a confiança na integridade do mérito académico, nomeadamente, pela obtenção fraudulenta de enunciados, substituição fraudulenta de respostas, prática de plágio, utilização de materiais ou equipamentos não autorizados, simulação de identidade pessoal, ou falsificação de termos e enunciados.

Artigo 11º

Utilização dos recursos

Os membros da comunidade ESHTe devem assegurar a proteção, conservação e racionalização dos recursos financeiros, materiais e tecnológicos, bem como a sua utilização de forma eficiente, devendo ainda abster-se de utilizar ou de permitir que terceiros utilizem, fora dos parâmetros de razoabilidade e de adequação social, bens ou recursos que lhe sejam exclusivamente disponibilizados para o exercício das suas funções.

Artigo 12º

Relação com a comunidade e com o ambiente

Os membros da comunidade ESHTE devem assumir uma atitude socialmente responsável, através de uma intervenção social na comunidade e/ou da participação em projetos colaborativos, bem como da adoção de uma política de sustentabilidade ambiental consciente, que permita a redução, reutilização e separação dos resíduos para encaminhamento para destino final adequado, a redução de gastos hídricos e energéticos e do consumo de materiais e consumíveis.

Artigo 13º

Proteção de dados pessoais

Os membros da comunidade ESHTE 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 impostos ou inerentes às funções que desempenham.

Secção II

Normas de conduta aplicáveis aos trabalhadores da ESHTE

Artigo 14º

Exclusividade

- 1 – Os trabalhadores do ESHTE estão exclusivamente ao serviço do interesse público.
- 2 – Os trabalhadores da ESHTE 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 previamente autorizada.

Artigo 15º

Conflito de interesses

1 – Os trabalhadores da ESHTE 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 uma terceira pessoa, singular ou coletiva;
- b) Origine situações ou comportamentos em que 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 ESHTE.

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

3 – Considera-se que existe conflito de interesses quando os trabalhadores da ESHTE 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 69º e 73º do Código do Procedimento Administrativo e do artigo 1º-A do Código dos Contratos Públicos.

4 – Os trabalhadores da ESHTE 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 ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, e declarar-se impedidos ou pedir escusa nos termos legais.

5 – Os trabalhadores da ESHTE assinam uma declaração de inexistência de conflitos de interesses, nos procedimentos em que intervenham respeitantes às seguintes matérias ou áreas de intervenção:

- a) Contratação pública;
- b) Concessão de subsídios, subvenções ou benefícios;
- c) Processos de recrutamento e seleção.

6 – Até à aprovação do modelo de declaração de conflito de interesses prevista no nº 2 do artigo 13º do regime geral da prevenção da corrupção, será utilizada a declaração constante do Anexo I ao presente código, exceto no que diz respeito aos procedimentos de contratação pública nos quais serão utilizados os modelos de declaração constantes do Anexo XIII ao Código dos Contratos Públicos.

Artigo 16º

Ofertas, convites ou benefícios similares

1 – Os trabalhadores da ESHTe devem abster-se de 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 ESHTe devem igualmente abster-se de 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 – Para os efeitos do presente CEC-ESHTe, 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.

4 – 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.



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

6 – Excetuam-se do disposto nos números anteriores:

- a)* A aceitação de convites, hospitalidade ou outros benefícios similares relacionados com a participação em cerimónias oficiais, conferências, congressos, seminários, reuniões ou outros eventos análogos quando exista um interesse público relevante na presença do trabalhador da ESHTe e este tenha sido expressa e oficialmente convidado nessa qualidade, desde que a função de representação, no âmbito das atribuições da ESHTe, 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.

7 – Os serviços da ESHTe devem manter um registo atualizado das ofertas a que se refere a alínea b) do número anterior.

Capítulo IV

Prevenção da corrupção

Artigo 17º

Corrupção e infrações conexas

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

2 – Existe corrupção quando um indivíduo, no cumprimento das suas funções, recebe ou aceita receber uma vantagem a que não tem direito em troca da prestação de um serviço.

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: tráfico de influência, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, recebimento e oferta indevida de vantagem, prevaricação, e branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito.

4 – Os membros da comunidade da ESHTe devem reportar todas as situações que consubstanciem a prática de corrupção ou outras infrações conexas de que tenham conhecimento, através do canal de denúncias da ESHTe, disponível online no portal institucional.

Capítulo V

Assédio e discriminação

Artigo 18º

Proibição de assédio e não discriminação

1 – A ESHTe está empenhada em promover uma política de prevenção e combate a toda e qualquer forma de assédio em contexto laboral ou escolar, não sendo igualmente tolerados quaisquer comportamentos discriminatórios, intimidativos, hostis ou ofensivos.

2 – Para efeitos do disposto no CEC-ESHTe, é considerado:

- a) Assédio, todo o comportamento indesejado, percebido como intencional e abusivo, de carácter moral ou sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, praticado com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa,

afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

- b) Comportamento discriminatório, qualquer ação ou omissão que confira um tratamento menos favorável ou que seja suscetível de colocar pessoas ou grupos numa situação de desvantagem relativamente a outras pessoas ou grupos, com base na ascendência, situação familiar, situação económica, origem ou condição social, género, deficiência, incapacidade física ou outra, risco agravado de saúde, nacionalidade, origem étnica ou raça, orientação sexual, religião, convicções políticas ou ideológicas.

Artigo 19º

Reação ao assédio e à discriminação

1 – Os membros da comunidade da ESHTe devem contribuir ativamente na prevenção e eliminação de práticas de assédio e atos discriminatórios, não tolerando e reagindo contra quaisquer formas de assédio em contexto laboral ou escolar, moral ou sexual, bem como contra comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos.

2 – Os membros da comunidade da ESHTe que sejam testemunhas de práticas passíveis de integrar assédio ou discriminação deverão reportar a situação através do canal de denúncias da ESHTe, disponível online no portal institucional.

3 – Qualquer membro da comunidade da ESHTe que se considere vítima de assédio ou de discriminação deve apresentar participação, por escrito, ao respetivo dirigente da unidade orgânica ou serviço, sem prejuízo de poder utilizar o meio referido no número anterior.

Artigo 20º

Medidas preventivas

Cabe aos dirigentes dos serviços da ESHTe, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio em contexto laboral e escolar, nomeadamente:

- a) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio;
- b) Consulta regular aos trabalhadores e estudantes;
- c) Desenvolver uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
- d) Proceder à divulgação do canal de denúncias da ESHTe;
- e) Assegurar o cumprimento das normas legais em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da inexistência de represálias sobre os denunciantes e testemunhas;
- f) Proceder à divulgação do CEC-ESHTe.

Capítulo VI

Penalidades

Artigo 21º

Incumprimento e sanções

A violação das regras fixadas pelo CEC-ESHTe pode dar lugar ao apuramento de:

- a) Responsabilidade disciplinar e aplicação das sanções de repreensão escrita, multa, suspensão, despedimento disciplinar e ainda, para os titulares de cargos dirigentes e equiparados, à sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

- b) Responsabilidade disciplinar e aplicação das sanções de advertência, multa, suspensão, interdição da frequência da instituição, nos termos do Estatuto Disciplinar do Estudante da ESHTe;
- c) Responsabilidade criminal, designadamente em matéria de corrupção e infrações conexas e de assédio, nos termos do Código Penal.

Capítulo VII

Disposições finais

Artigo 22º

Publicitação e divulgação

- 1 – Após aprovação, o CEC-ESHTe é divulgado a toda a comunidade da ESHTe, sendo disponibilizado na página da *internet* e na *intranet* da ESHTe.
- 2 – O código é ainda divulgado junto dos trabalhadores e demais colaboradores quando iniciam funções na ESHTe.

Artigo 23º

Revisão

O CEC-ESHTe é revisto a cada três anos ou sempre que se verificarem factos sobrevenientes, na estrutura orgânica da ESHTe ou alterações legislativas que justifiquem a sua revisão.

Artigo 24º

Entrada em vigor

O CEC-ESHTe entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação.

Anexo I

Modelo de declaração de inexistência de conflito de interesses

(nome), (carreira e categoria), a exercer funções no/a (identificar a unidade orgânica ou o serviço) da ESHTe, declara não estar abrangido/a, na presente data, por quaisquer conflitos de interesses para o exercício das funções no âmbito do procedimento

(identificar o procedimento).

Mais declara 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.

Estoril, de de 20