



EDUCAÇÃO

Instituto de Avaliação Educativa, I. P.

Aviso n.º 523/2021

Sumário: Aprova o Código de Conduta do Instituto de Avaliação Educativa, I. P.

Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, procede-se à publicação do Código de Conduta do Instituto de Avaliação Educativa, I. P., aprovado na reunião extraordinária do Conselho Diretivo, de 22 de outubro de 2020, conforme ata e anexo a seguir apresentados.

23 de dezembro de 2020. — O Presidente do Conselho Diretivo, *Luís Pereira dos Santos*.

Ata n.º 27/2020

Reunião extraordinária do conselho diretivo

22 de outubro de 2020

12h 00 min, em videoconferência

A reunião foi presidida pelo Presidente do Conselho Diretivo, Luís Pereira dos Santos, e contou com a presença dos Vogais Anabela Serrão e Manuel Carvalho Gomes.

Ponto único: Aprovação do Código de Conduta do IAVE, I. P.

Por força da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, que aprova o regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, os membros da Direção do Instituto de Avaliação Educativa, I. P., estão vinculados ao Código de Conduta do Governo, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2019, de 3 de dezembro.

Sem prejuízo do que antecede, no uso dos seus poderes autorregulatórios, o Conselho Diretivo aprovou o Código de Conduta do IAVE, I. P., que consta no anexo desta ata, da mesma fazendo parte integrante.

O Código de Conduta visa promover a confiança dos cidadãos nas instituições do Estado de Direito, em que o IAVE, I. P., se integra.

Para tanto:

Promove a observância dos princípios gerais da deontologia no exercício das funções públicas e dos princípios especiais no âmbito da prossecução da missão do IAVE, I. P.;

Reforça os mecanismos de prevenção de qualquer suspeita da violação destes princípios;

Densifica os deveres, as condutas e os procedimentos adequados à prossecução dos indicados fins.

O Código de Conduta constitui-se, também, como um compromisso da comunidade do IAVE, I. P., na prossecução do interesse público e na consciencialização do seu relevo na promoção dos valores consignados nos n.ºs 1 e 2 do artigo 73.º e no artigo 266.º da Constituição da República Portuguesa, que deverão transparecer em todas as suas decisões e condutas.

O Código de Conduta será enviado para publicação no *Diário da República*.

22 de outubro de 2020. — *Luís Pereira Santos*, Presidente. — *Anabela Serrão*, Vogal. — *Manuel Carvalho Gomes*, Vogal.



ANEXO

Código de Conduta do IAVE, I. P.

Artigo 1.º

Objeto

O Código de Conduta é um instrumento de autorregulação que visa definir e clarificar, expressamente, padrões de atuação transparente, num intuito preventivo de condutas indevidas, por desrespeito dos princípios consignados no artigo 3.º deste Código.

Artigo 2.º

Âmbito

1 — O Código de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores do IAVE, I. P., independentemente do seu vínculo contratual, função ou posição hierárquica, no exercício das suas funções, nas relações internas e externas.

2 — Para efeitos da aplicação do presente Código, são considerados trabalhadores do IAVE, I. P., todos os que integram o mapa de pessoal do Instituto e nele prestam serviço efetivo, os que se encontram em mobilidade interna, bem como os docentes que se encontram em mobilidade parcial ou total.

Artigo 3.º

Princípios

1 — Os trabalhadores do IAVE, I. P., no exercício das suas funções, tendo como referência os princípios e valores consignados nos n.ºs 1 e 2 do artigo 73.º e no artigo 266.º da Constituição da República Portuguesa, e tendo em vista a prossecução do interesse público e boa administração, definidos pela legislação em vigor, observam os seguintes princípios gerais de tomada de decisão e de conduta:

- a) transparência;
- b) imparcialidade;
- c) igualdade;
- d) boa-fé;
- e) isenção;
- f) lealdade;
- g) discricção;
- h) inclusão;
- i) probidade;
- j) proporcionalidade, justiça, razoabilidade;
- k) respeito interpares e interinstitucional.

Artigo 4.º

Deveres gerais

1 — Sem prejuízo do vínculo ao Código de Conduta do Governo, os membros do Conselho Diretivo do IAVE, I. P., obrigam-se a cumprir e a fazer cumprir o Código de Conduta do IAVE I. P.

2 — Os trabalhadores do IAVE, I. P., devem cumprir e fomentar o cumprimento do presente Código.

3 — Os trabalhadores do IAVE, I. P., devem ter presentes os deveres a que se encontram vinculados sob a égide deste Código de Conduta, enunciados e explicitados no artigo 73.º da

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e nos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo:

- a) O dever de isenção;
- b) O dever de imparcialidade;
- c) O dever de zelo;
- d) O dever de lealdade.

4 — O dever de isenção consiste em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiros, das funções que exerce.

5 — O dever de imparcialidade consiste em 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.

6 — O dever de zelo consiste em 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.

7 — O dever de lealdade consiste em desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço.

Artigo 5.º

Deveres especiais

1 — No exercício das suas funções, os trabalhadores do IAVE, I. P., devem abster-se de usar ou de permitir que terceiros utilizem, fora de parâmetros de razoabilidade e de adequação social, bens ou recursos públicos que lhes sejam exclusivamente disponibilizados para o exercício das suas funções.

2 — Os trabalhadores do IAVE, I. P., por si ou em representação dos seus órgãos dirigentes, estão submetidos ao regime de ofertas e convites previsto no artigo 8.º do Código de Conduta do Governo, não podendo:

a) Aceitar ofertas, a qualquer título, de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, de bens materiais, consumíveis ou duradouros, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções;

b) Aceitar convites, a qualquer título, de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais ou culturais, ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

3 — Para efeitos do presente Código, entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando:

a) Haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a (euro) 150, atendendo ao valor de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil;

b) Haja aceitação de convites ou outros benefícios similares com valor estimado superior a (euro) 150.

4 — Os trabalhadores do IAVE, I. P., por si ou em representação dos seus órgãos dirigentes, na qualidade de convidados, podem:

a) Aceitar convites que lhes sejam dirigidos para eventos oficiais ou de entidades públicas nacionais e estrangeiras;

b) Aceitar quaisquer outros convites de entidades privadas até ao valor máximo, estimado, de (euro) 150.



5 — Todas as ofertas abrangidas pela alínea a) do n.º 2 que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, designadamente no âmbito das relações entre Estados, devem ser aceites em nome do Estado, sem prejuízo do dever de apresentação previsto no número seguinte.

6 — Todas as ofertas devem ser registadas no livro de registo de ofertas, devendo ser apresentadas à Secretaria-Geral da Educação e Ciência.

Artigo 6.º

Situações de impedimento

1 — Os trabalhadores devem comunicar aos seus superiores hierárquicos ou ao Presidente do Conselho Diretivo sempre que, por força das suas funções, estejam na iminência de praticar ato ou de intervirem em procedimento ou contrato se, no mesmo:

a) Por si ou como representante de terceiros, nele tiverem interesse o seu cônjuge ou pessoa com quem vivam em condições análogas às dos cônjuges, algum parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;

b) Por si ou como representante de qualquer pessoa abrangida pela alínea anterior tenha interesse em questão semelhante à que deva ser decidida.

2 — Excluem-se do disposto no número anterior:

a) As intervenções que se traduzam em atos de mero expediente, designadamente atos certificativos;

b) A emissão de parecer, na qualidade de membro do órgão colegial competente para a decisão final, quando tal formalidade seja requerida pelas normas aplicáveis.

Artigo 7.º

Procedimento do incidente de impedimento

1 — Consideram-se superiores hierárquicos, para efeito da comunicação da situação do n.º 1 do artigo anterior, o Diretor de Serviços de Avaliação Externa, o Diretor de Serviços de Formação e Supervisão, o Chefe da Divisão de Gestão e Administração e os Chefes das Equipas Multidisciplinares.

2 — As comunicações das situações de impedimento dos dirigentes ou a eles equiparados, previstas no número anterior, são dirigidas ao Presidente do Conselho Diretivo.

3 — Tratando-se de impedimento do Presidente do Conselho Diretivo, de acordo com o previsto no n.º 5 do artigo 70.º do Código do Procedimento Administrativo, a decisão cabe aos dois Vogais, sem intervenção do Presidente. Caso não estejam de acordo, o colégio dos restantes dirigentes do IAVE, I. P., designará um elemento para o efeito.

4 — Compete aos superiores hierárquicos destinatários das comunicações deste artigo conhecer a existência do impedimento e, se assim o entenderem, declará-lo, depois de ouvido o trabalhador, mas sem prejuízo de outras providências que repute necessárias.

5 — Qualquer interessado pode pedir a declaração de impedimento, desde que o faça até que o ato seja praticado ou tomada a decisão definitiva do incidente de impedimento, apresentando factos que possam constituir fundamento razoável de sua causa.

6 — Os trabalhadores que façam a comunicação referida no n.º 1 do artigo 6.º ou que tenham conhecimento do requerimento a que se refere o número anterior deste artigo devem suspender a sua atividade no procedimento, até à decisão do incidente, salvo determinação em contrário de quem tenha o poder de proceder à respetiva substituição.

7 — Os trabalhadores impedidos devem tomar todas as medidas que forem inadiáveis em caso de urgência, de perigo para o interesse público ou de perda irreversível de algum direito digno de tutela, as quais carecem, todavia, de ratificação pela entidade que os substituir.

Artigo 8.º

Escusa e suspeição

1 — Os trabalhadores que se encontrem em circunstância pela qual se possa com razoabilidade duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão devem pedir dispensa de intervir no procedimento ou decisão, designadamente:

a) Quando, por si ou como representante de terceiro, nele tenha interesse parente ou afim em linha reta ou até ao terceiro grau da linha colateral, ou tutelado ou curatelado dele, do seu cônjuge ou de pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges;

b) Quando o titular do órgão ou agente, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, ou algum parente ou afim em linha reta, for credor ou devedor de pessoa singular ou coletiva com interesse direto no procedimento, ato ou contrato;

c) Quando tenha havido lugar ao recebimento de dádivas, antes ou depois de instaurado o procedimento, pelo titular do órgão ou agente, seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim em linha reta;

d) Se houver inimizade grave ou grande intimidade entre o titular do órgão ou agente ou entre o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges e a pessoa com interesse direto no procedimento, ato ou contrato;

e) Quando penda em juízo ação em que uma das partes seja o trabalhador, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente em linha reta ou pessoa com quem viva em economia comum e em que a outra parte seja o interessado, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente em linha reta ou pessoa com quem viva em economia comum.

2 — Qualquer interessado na relação jurídica procedimental pode deduzir incidente de suspeição, com fundamento da mesma natureza, quanto a trabalhadores do IAVE, I. P., e titulares dos seus órgãos dirigentes, que intervenham no procedimento, ato ou contrato.

Artigo 9.º

Formulação do pedido

1 — Nos casos previstos no artigo anterior, o pedido deve ser dirigido à entidade competente para dele tomar conhecimento, nos termos dos n.ºs 1 a 4 do artigo 7.º deste Código, indicando com precisão os factos que o justifiquem.

2 — Caso o pedido seja formulado por interessado na relação jurídica procedimental é sempre ouvido o trabalhador ou titular do órgão visado.

3 — O pedido deve ser formulado logo que haja conhecimento da circunstância que determina a escusa ou a suspeição, e a respetiva apresentação não deve ultrapassar o prazo de dez dias, contados nos termos previstos nos artigos 86.º e 87.º do Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 10.º

Decisão sobre escusa ou suspeição

1 — Têm competência para decidir o pedido de escusa ou suspeição as entidades competentes para declarar o impedimento, de acordo com o previsto no artigo 7.º deste Código, sem prejuízo da aplicação subsidiária da legislação em vigor.

2 — A decisão deve ser proferida no prazo de oito dias, sem prejuízo de prorrogação do prazo, devidamente fundamentada.

Artigo 11.º

Efeitos do impedimento, escusa e suspeição

1 — Declarado o impedimento ou situação de suspeição ou deferido o pedido de escusa, o trabalhador deve ser substituído de imediato, segundo as regras da suplência estabelecidas no

artigo 22.º do Código do Procedimento Administrativo, exceto avocação do órgão que tenha delegado poderes no trabalhador impedido ou por indicação do superior hierárquico direto.

2 — São anulados ou nulos os atos ou contratos em que tenham intervindo, mesmo que a título preparatório, os trabalhadores declarados impedidos e afastados por motivo de escusa ou suspeição.

Artigo 12.º

Sanções

1 — A omissão do dever de comunicação de impedimento e pedido de escusa, a que alude o n.º 1 do artigo 70.º do Código do Procedimento Administrativo, constitui falta grave para efeitos disciplinares.

2 — A prestação de serviços em violação do disposto nos n.ºs 3 a 5 do artigo 69.º do Código do Procedimento Administrativo constitui o prestador no dever de indemnizar a Administração Pública e terceiros de boa-fé pelos danos resultantes da anulação do ato ou contrato.

3 — A falta ou decisão negativa sobre a dedução da suspeição não prejudica a invocação da anulabilidade dos atos praticados ou dos contratos celebrados, quando do conjunto das circunstâncias do caso concreto resulte a razoabilidade de dúvida séria sobre a imparcialidade da atuação do órgão, revelada na condução do procedimento, na prática de atos preparatórios relevantes para o sentido da decisão ou na própria tomada da decisão.

Sem prejuízo da responsabilidade criminal, disciplinar ou financeira, e de acordo com o disposto no artigo 185.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, haverá lugar à sanção disciplinar de multa, quando se apurar que o incumprimento do disposto no presente Código resultou de negligência ou má compreensão dos deveres funcionais, que:

a) Pelo defeituoso cumprimento ou desconhecimento das disposições legais e regulamentares ou das ordens superiores, demonstrem falta de zelo pelo serviço;

b) Não façam as comunicações de impedimentos e suspeições previstas no Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 13.º

Aplicação, divulgação e revisão

1 — O Código de Conduta entra em vigor no dia a seguir à sua publicação no *Diário da República*.

2 — O Código de Conduta será divulgado junto dos trabalhadores através dos canais internos e externos de comunicação (Intranet e página eletrónica institucional) existentes no IAVE, I. P.

3 — Os trabalhadores do IAVE, I. P., comprometem-se a cumprir o disposto no presente Código, apresentando, sempre que oportuno, propostas que contribuam, designadamente, para o reforço dos objetivos que lhe estão subjacentes — integridade e transparência na atuação e gestão.

4 — Compete ao Presidente do Conselho Diretivo autorizar a revisão do presente Código e decidir sobre quaisquer dúvidas de interpretação e/ou lacunas do mesmo.

313842539