

# Código de Conduta da Faculdade de Arquitetura

ULisboa

---

Rua Sá Nogueira | Pólo Universitário | Alto da Ajuda

1349-063 Lisboa

213 615 000

Arquitetura | Urbanismo | Design



Lei  
C  
m  
(G)  
m  
m

**CÓDIGO DE CONDUTA DA FACULDADE DE ARQUITETURA  
DA UNIVERSIDADE DE LISBOA**



Na concretização das medidas previstas na Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, aprovada nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, o legislador criou, através do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC).

A Faculdade de Arquitetura da Universidade de Lisboa, doravante designada por FA.ULISBOA, é uma entidade com personalidade jurídica de direito público, dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, e que tem por missão assegurar a criação, desenvolvimento e transmissão do conhecimento científico, artístico e técnico nos domínios da arquitetura, do urbanismo e do design.

Atendendo à missão, atribuições e competências da FA.ULISBOA, bem como os deveres gerais e específicos que impendem sobre os respetivos trabalhadores, no exercício das suas funções de interesse público, importa sistematizar, num Código de Conduta, os princípios gerais e as normas de conduta em matéria de ética profissional, pelos quais se deve nortear a atuação dos trabalhadores que exercem funções na FA.ULISBOA, quer nas relações internas, quer no relacionamento com terceiros.

Considerando o disposto no artigo 7.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC) aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

Assim, nos termos do disposto na alínea a) do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, o Presidente da FA.ULISBOA, ouvido o Conselho de Gestão da Faculdade, aprova o presente Código de Conduta.

## **CAPÍTULO I**

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **Artigo 1.º**

##### **Objeto e âmbito de aplicação**

1. O presente Código de Conduta, doravante designado por Código, estabelece os princípios e as normas orientadoras que devem pautar a atuação e o relacionamento dos trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA, independentemente da natureza do respetivo vínculo laboral, sem prejuízo da observância de outros deveres que lhes sejam legalmente impostos.

2. As normas do presente Código são aplicáveis aos trabalhadores de empresas prestadoras de serviços a que a FA.ULISBOA recorra para a realização de tarefas indispensáveis ao exercício das suas atribuições, nos termos e com as especificidades resultantes das respetivas situações e dos contratos celebrados para o efeito.

## **CAPÍTULO II**

## **PRINCÍPIOS E DEVERES GERAIS DE CONDUTA**

### **Artigo 2.º**

#### **Princípios gerais**

Sem prejuízo da observância dos princípios gerais e éticos a que estão vinculados os trabalhadores que exercem funções em entidades do setor público, nomeadamente os dez princípios indicados na Carta Ética da Administração Pública, os princípios do Código do Procedimento Administrativo, ou ainda os princípios consagrados na Constituição da República, os trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA devem orientar a sua conduta pelos valores da Independência, Legalidade, Integridade e Rigor.

### **Artigo 3.º**

#### **Independência**

1. Para concretizar o valor da independência os trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA devem:

- a) Atuar com imparcialidade e isenção;
- b) Prevenir eventuais conflitos de interesses que afetem ou possam afetar a sua imparcialidade e isenção;
- c) Minimizar situações que facilitem influências ou pressões internas ou externas que possam condicionar o exercício das suas funções resultantes designadamente de relações de familiares ou de amizade, situações de litígio, filiações partidárias, associativismos ou credos religiosos.

2. A solicitação ou a receção de indicações de qualquer entidade, organização ou pessoa alheia à FA.ULISBOA, nomeadamente as que resultem de auditorias, terá em conta a preservação da independência.

3. O respeito pelo valor da independência é incompatível com a solicitação, ou aceitação, de quaisquer benefícios, recompensas, remunerações ou dádivas que excedam um valor meramente simbólico, e que, de algum modo, estejam relacionados com as funções que os destinatários deste Código exercçam na FA.ULISBOA.

### **Artigo 4.º**

#### **Legalidade**

Para concretizar o valor da legalidade os trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA devem:

- a) Atuar no estrito respeito pelo quadro constitucional e legal em vigor e em conformidade com o interesse público;
- b) Basear o seu desempenho profissional em critérios legais e objetivos e em meios de prova suficientes e apropriados.

#### **Artigo 5.º**

#### **Integridade**

Para concretizar o valor da integridade os trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA devem:

- a) Atuar, em todas as circunstâncias, com honestidade, lealdade e boa-fé;
- b) Tratar todas as pessoas com quem se relacionam com respeito e cortesia;
- c) Abster-se de condutas ou práticas de discriminação e assédio de qualquer natureza;
- d) Adotar um comportamento profissional e uma conduta pessoal compatíveis com as funções exercidas e que não ponham em risco a imagem e a reputação da FA.ULISBOA.

#### **Artigo 6.º**

#### **Rigor**

1. Para concretizar o valor do rigor os trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA devem:

- a) Exercer as funções de forma diligente, tempestiva e tecnicamente adequada através da utilização das melhores práticas e de parâmetros de elevada qualidade;
- b) Organizar as suas tarefas e atividades com a autonomia técnica adequada à função;
- c) Atuar de acordo com a missão da instituição e respetivos objetivos estratégicos e operacionais;
- d) Respeitar e salvaguardar a imagem e reputação da FA.ULISBOA;
- e) Representar a FA.ULISBOA, no âmbito de grupos de trabalho, reuniões ou eventos, nacionais ou internacionais, de forma responsável, leal e competente referindo sempre a posição da FA.ULISBOA, se esta já tiver sido definida;

f) Utilizar de forma correta, eficiente e apropriada os recursos e equipamentos colocados à sua disposição.

2. Para respeitar e proteger o património da FA.ULISBOA não é permitida a utilização abusiva por terceiros das instalações e dos seus recursos materiais.

3. Todo o equipamento e as instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para uso oficial.

4. A utilização da Internet e do correio eletrónico para fins privados não relacionados com atividades de serviço deve ser excecional, breve e não interferir com o rendimento do respetivo servidor, a produtividade do trabalhador e a atividade da FA.ULISBOA.

### **Artigo 7.**

#### **Confidencialidade**

1. Os trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA devem pautar a sua atividade pela observância do sigilo sobre todos os factos, informações ou documentos cujo conhecimento advenha do exercício das respetivas funções ou em virtude desse exercício.

2. Os trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA devem respeitar os parâmetros de adequação e necessidade no tratamento da informação a que acedam ou de que, por qualquer forma, tomem conhecimento e cumprir as normas de segurança da informação.

3. O dever de confidencialidade permanece durante a suspensão ou após a cessação do exercício de funções na FA.ULISBOA.

### **Artigo 8.º**

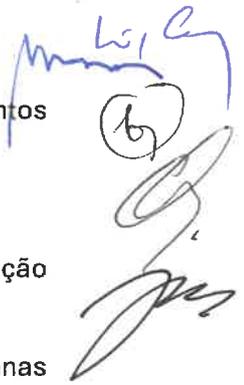
#### **Dados pessoais**

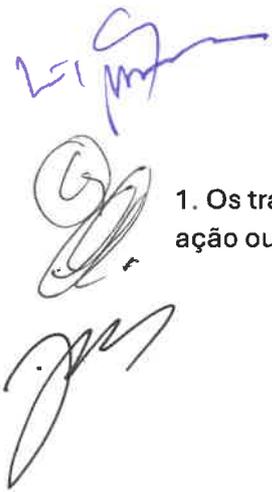
1. Os trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA que lidem ou tenham acesso a dados devem respeitar as disposições legais aplicáveis, relativas à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados.

2. Os trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA não podem, nomeadamente, utilizar dados pessoais para fins ilegítimos ou comunicá-los a pessoas não autorizadas a utilizá-los.

### **Artigo 9.º**

#### **Conflito de interesses**





1. Os trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA 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 se possa, com razoabilidade, duvidar da independência no exercício das respetivas funções e da imparcialidade da sua conduta ou que possam colocar em causa a imagem ou reputação da FA.ULISBOA.

2. Para efeitos do número anterior, os trabalhadores não deverão, designadamente:

a) Utilizar a sua posição enquanto trabalhador da instituição para, junto de outras entidades públicas ou privadas, obter qualquer tipo de vantagem para o próprio, para familiar ou amigo;

b) Aceitar ofertas ou benefícios fora dos casos previstos no artigo 12.º.

3. Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, os trabalhadores da FA.ULISBOA devem identificar e renunciar a quaisquer situações de risco potencial de conflito de interesses, nas quais exista, ou venha a existir, um interesse privado ou pessoal que possa influenciar ou comprometer, direta ou indiretamente, ou aparentar influenciar, a sua imparcialidade, objetividade e competência profissional.

4. Entende-se existir risco potencial de conflito de interesses sempre que no exercício da sua atividade os trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA sejam chamados a intervir em processos ou na tomada de decisões que envolvam, direta ou indiretamente, organizações com que colaborem ou tenham colaborado, ou pessoas a que estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco, afinidade ou amizade.

5. Qualquer trabalhador em exercício de funções na FA.ULISBOA que se encontre perante um conflito de interesses, efetivo ou potencial, ainda que superveniente, deve comunicá-lo de imediato ao Presidente da FA.ULISBOA e, em simultâneo, declarar-se impedido para o desempenho das funções ou desenvolvimento do trabalho para que foi designado, devendo a organização tomar as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa.

## **Artigo 10.º**

### **Acumulação de funções**

1. Os trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA, em regime de tempo integral ou em regime de dedicação exclusiva, estão exclusivamente ao serviço do interesse público.

2. Os trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA que exercem as suas funções em regime de tempo integral ou em regime de exclusividade, podem acumular funções 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 prévia e devidamente autorizada pelo Presidente da FA.ULISBOA.

#### **Artigo 11.º**

##### **Declarações**

Os trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA devem declarar ao Presidente da FA.ULISBOA a ocorrência superveniente de situações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses.

#### **Artigo 12.º**

##### **Ofertas e outros benefícios**

1. Os trabalhadores da FA.ULISBOA não podem oferecer, solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas, gratificações, recompensas, presentes ou ofertas, designadamente bens materiais, serviços, viagens, alojamento, refeições, decorrentes ou relacionados com as funções exercidas.

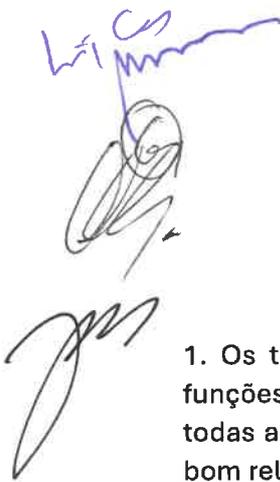
2. Os trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA abstêm-se igualmente de aceitar, a qualquer título, convites de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais ou culturais, hospitalidade ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

3. 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 FA.ULISBOA e esta tenha sido autorizada, nos termos legais;

b) As situações em que a recusa de ofertas possa consubstanciar ou ser interpretada como uma quebra de respeito interinstitucional, designadamente no âmbito de relações internacionais, caso em que o respetivo recebimento deve ser comunicado ao Presidente da FA.ULISBOA, que deve determinar o destino a conferir às mesmas.

4. Os trabalhadores da FA.ULISBOA que se encontrem em alguma das situações a que se referem as alíneas do n.º 3 do presente artigo devem declarar o respetivo recebimento ao Presidente da FA.ULISBOA, no prazo de 5 dias úteis.



## Artigo 13.º

### Relacionamento com outras entidades

1. Os trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA desempenham as suas funções em total subordinação à missão e aos objetivos da instituição, respeitando, em todas as situações, os valores e posições técnicas da FA.ULISBOA, devendo assegurar o bom relacionamento na sua interação com terceiros, atuando sempre de modo diligente, cordial e cooperante, com salvaguarda da integridade, credibilidade e confiança no trabalho desenvolvido.
2. Os trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA evitam manifestar opiniões que possam pôr em causa a imagem e credibilidade da FA.ULISBOA e abstêm-se de adotar comportamentos que possam ser entendidos como inapropriados.
3. É vedada aos trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA a realização de quaisquer diligências em nome da FA.ULISBOA, sem que estejam formalmente mandatados para o efeito.

## Artigo 14.º

### Relacionamento com entidades contratantes

1. Durante os procedimentos para a formação de contratos no âmbito da contratação pública, os trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA devem assumir procedimentos de rigorosa isenção e defesa dos interesses da FA.ULISBOA, de acordo com o disposto na lei.
2. Os trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA devem exigir das restantes partes contratantes o cumprimento rigoroso do contratado, quer quanto ao conteúdo, quer quanto aos prazos.

## Artigo 15.º

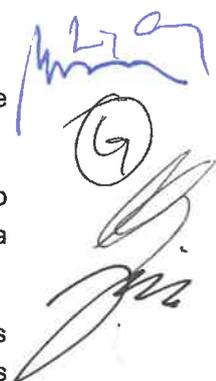
### Publicações, Participações em Eventos, Redes Sociais ou Contextos Similares

1. Os trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA devem abster-se de qualquer pronúncia pública ou de prestar qualquer esclarecimento ou informação, por sua iniciativa ou a pedido de quaisquer outras entidades públicas ou privadas, incluindo órgãos de comunicação social, ou nas redes sociais, sobre matérias em que tenham tido intervenção ou de que tenham conhecimento em virtude do exercício das suas funções, ou que estejam ou tenham estado abrangidos pela intervenção da FA.ULISBOA.

2. Excetuam-se do disposto no número anterior as informações ou esclarecimentos que sejam dados em cumprimento de ordem expressa do Presidente da FA.ULISBOA.

3. Os trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA devem solicitar autorização para qualquer intervenção externa que verse sobre qualquer matéria relacionada com a FA.ULISBOA.

4. No caso de publicações, nomeadamente artigos em revistas científicas e documentos de trabalho de instituições universitárias ou organizações internacionais, os trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA podem exprimir posições ou opiniões pessoais, e não necessariamente as da instituição, desde que os textos assinados contenham, em lugar de destaque, a menção de que a referida publicação não deve ser interpretada como representando as opiniões da FA.ULISBOA.



## **Artigo 16.º**

### **Aperfeiçoamento profissional**

A FA.ULISBOA deve fomentar a procura contínua de aperfeiçoamento e atualização dos conhecimentos profissionais dos trabalhadores em exercício de funções na FA.ULISBOA, nomeadamente através de apoio à autoformação ou na promoção de ações específicas de formação, tendo em vista a manutenção e a melhoria das suas capacidades profissionais e a prestação de melhores serviços.

## **Artigo 17.º**

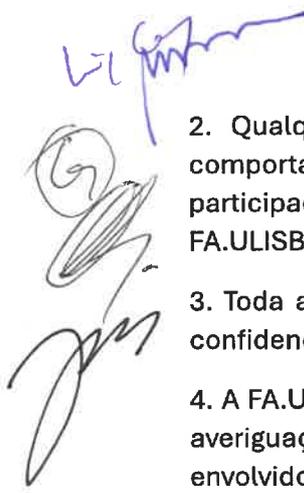
### **Proteção do ambiente**

Os trabalhadores da FA.ULISBOA devem adotar as melhores práticas de proteção do ambiente, minimizando o impacto ambiental da sua atividade e adotando as medidas de sustentabilidade e de gestão ambiental superiormente definidas.

## **Artigo 18.º**

### **Combate ao assédio e à discriminação**

1. A FA.ULISBOA promove uma política de tolerância zero face a práticas de assédio no trabalho, devendo as relações entre os trabalhadores basear-se na lealdade, integridade e respeito mútuo, não sendo tolerados comportamentos discriminatórios, intimidativos, hostis ou ofensivos nem quaisquer práticas de assédio em contexto laboral, que ocorram no exercício de funções ou atividades ao serviço da FA.ULISBOA, dentro ou fora das instalações da FA.ULISBOA.



2. Qualquer trabalhador vítima de assédio ou que tenha assistido diretamente a comportamentos passíveis de consubstanciar a prática de assédio, deve apresentar participação, preferencialmente através do Canal de Denúncias disponibilizado no site da FA.ULISBOA.

3. Toda a informação transmitida no âmbito das denúncias por assédio é considerada confidencial.

4. A FA.ULISBOA assegura o tratamento das denúncias e a adoção de procedimentos de averiguação e resolução que garantam igualdade de tratamento e transparência perante os envolvidos.

5. A FA.ULISBOA garante a proteção do denunciante e das testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, garantindo o seu anonimato e a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do respetivo processo.

6. Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa pode dar lugar ao apuramento de responsabilidade disciplinar e responsabilidade criminal.

### **CAPÍTULO III**

#### **RESPONSABILIDADES PELA IMPLEMENTAÇÃO DO CÓDIGO**

##### **Artigo 19.º**

###### **Liderança**

1. Todos os níveis de liderança assumem a responsabilidade de dar o exemplo na aplicação dos valores e princípios éticos constantes deste Código.

2. Os órgãos da FA.ULISBOA intervêm na implementação e atualização deste Código de acordo com a sua competência, designadamente:

a) Promovendo iniciativas de sensibilização e aprofundamento ético;

b) Valorizando e reconhecendo os comportamentos éticos;

c) Intervindo de forma geral ou individual, quando seja necessário, para prevenir ou minimizar desvios éticos e deontológicos que cheguem ao seu conhecimento.

##### **Artigo 20.º**

###### **Trabalhadores**

Os trabalhadores comprometem-se com os valores, princípios e comportamentos previstos neste Código e incorporam-nos no seu trabalho diário e no relacionamento com colegas, superiores e subordinados.

Lei 9  
67

### **Artigo 21.º**

#### **Penalidades**

A violação das regras constantes deste Código pode dar lugar ao apuramento:

- a) De responsabilidade disciplinar e à aplicação das sanções de repreensão escrita, multa, suspensão, despedimento disciplinar ou demissão e ainda, para os titulares de cargos dirigentes e equiparados, à sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, nos termos previstos nos artigos 176.º a 240.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.
- b) De 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 Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, punidos com pena de prisão, de multa e de proibição do exercício de profissão, função ou atividade.

## **CAPÍTULO VI**

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

#### **Artigo 22.º**

##### **Aprovação, publicação e entrada em vigor**

1. O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Diário da República.
2. Após a aprovação referida no número anterior, o presente Código é igualmente publicado no sítio da internet da FA.ULISBOA.

#### **Artigo 23.º**

##### **Revisão e atualização**

1. O presente Código é revisto a cada três anos, nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do RGPC.
2. O Código pode ser atualizado sempre que surjam novas questões ou diferentes formas de abordar temáticas já existentes.

  
  
L. A. M. S.  
A. M. S. S. S.  
