

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS JÚLIO DANTAS



CÓDIGO DE CONDUTA
(Regime Geral da Prevenção da Corrupção)

Índice

1. Nota introdutória	3
2. Missão	4
3. Visão	5
Capítulo I – Disposições Gerais	6
Artigo 1º - Objeto	6
Artigo 2º - Definição	6
Artigo 3º - Âmbito de Aplicação	7
Artigo 4º - Responsável pelo cumprimento Normativo	7
Capítulo II – Valores e Princípios Gerais de Ética e Conduta	7
Artigo 5º - Valores	7
Artigo 6º - Princípios	8
Capítulo III – Regras de Atuação	10
Artigo 7º - Deveres Gerais	10
Artigo 8º - Canal de Denúncia	17
Capítulo IV – Sanções	18
Artigo 9º - Transgressão ao código de Conduta	18
Capítulo V – Disposições finais	19
Artigo 10º - Revisão	19
Artigo 11º - Divulgação e Publicitação	20
Artigo 12º - Entrada em vigor	20

Lista de Siglas

AEJD – Agrupamento de Escolas Júlio Dantas

PPR – Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

MENAC – Mecanismo Nacional Anticorrupção

RGPC – Regime Geral de Prevenção da Corrupção

RCN – Responsável pelo Cumprimento Normativo

LTFP – Lei Geral do Trabalho e Funções Públicas

DGAE – Direção Geral da Administração Escolar

SIGRHE – Sistema Interativo de Gestão de Recursos Humanos da Educação

1. Nota Introdutória

A criação de um Código de Conduta assume um papel determinante na configuração da cultura escolar do Agrupamento de Escolas Júlio Dantas.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, veio instituir o combate à fraude e à corrupção como uma das principais missões do XXII Governo Constitucional.

Em acordo com esta missão, foi aprovada a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, que, através do Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 9 de dezembro, concebeu o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), o qual se reveste de um papel crucial na estratégia nacional de combate à corrupção.

O MENAC é uma “entidade administrativa independente, com personalidade jurídica de direito público e poderes de autoridade, dotada de autonomia administrativa e financeira” (Art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro), cuja missão passa por promover a transparência e a integridade na ação pública e a garantia da efetividade de políticas de prevenção da corrupção e de infrações conexas.

Define-se por corrupção e infrações conexas, de acordo com o Art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, “os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal”.

Garantindo os princípios de interesse geral que regulam as entidades públicas, como sendo, o prosseguimento do interesse público, a igualdade, a proporcionalidade, a transparência, a justiça, a imparcialidade, a boa-fé e a boa administração, na continuidade do definido no Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), e de acordo com o anexo do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, o Código de Conduta que aqui se apresenta, constitui um instrumento através do qual o Agrupamento de Escolas Júlio Dantas de Lagos, “identifica e assume (...) os valores éticos que melhor servem para enquadrar o exercício da sua ação e, correlativamente,

as condutas mais adequadas a verificar por todos os que nele exercem funções” (MENAC, 2023, p. 7), potenciando a sua cultura de integridade.

O Código de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores que exercem funções no AEJD, independentemente do vínculo, bem como aos representantes dos órgãos de gestão, no modo como desempenham a sua atividade profissional, de forma a espelhar os seus princípios e valores.

Em situações de incumprimento ao estabelecido no presente Código de Conduta, em termos dos valores, princípios e condutas expectáveis pelos seus trabalhadores e representantes dos órgãos de gestão, aplicam-se sanções disciplinares e/ou criminais de acordo com a gravidade da infração, devidamente identificadas no Decreto-Lei anteriormente mencionado, e restantes normativos considerados essenciais sobre estas matérias.

2. Missão

O Agrupamento de Escolas Júlio Dantas, Lagos (AEJD), enquanto Agrupamento constituído pela integração de estabelecimentos de educação pré-escolar e escolas de diferentes níveis e ciclos de ensino da rede pública, tem como missão a promoção e desenvolvimento de um serviço educativo de qualidade, nos ensinos básico e secundário, na região do Algarve.

O AEJD prepara os alunos para enfrentar os desafios do século XXI, desenvolvendo múltiplas competências para, por um lado, o exercício de uma cidadania ativa, concretizada na defesa do espírito democrático, no respeito dos outros e das suas ideias, na abertura ao diálogo e à livre troca de opiniões, na participação empenhada da construção de uma sociedade mais justa e, por outro lado, promove o sucesso escolar, através do acesso ao conhecimento científico, da capacitação discursiva, da prática desportiva regular, da oferta de diferentes percursos escolares, do desenvolvimento da personalidade dos alunos, respeitando a identidade de género e os projetos existenciais diferenciados.

No cumprimento da sua missão, o AEJD proporciona experiências educativas, quer através da prática letiva, quer através da realização de atividades não letivas, como o desenvolvimento de projetos, que permitam, aos alunos, a aquisição dos

valores da dignidade humana, do direito à diferença, da solidariedade, da liberdade e do exercício de uma tolerância ativa.

Estas experiências são fundamentadas nos princípios da educação inclusiva e da interculturalidade, objetivam o desenvolvimento da autonomia, do pensamento crítico, da responsabilidade no trabalho, do respeito pela autoridade dos diferentes intervenientes do processo educativo, e têm como condições essenciais uma formação profissional e contínua de qualidade e uma avaliação justa do desempenho profissional, de todos os profissionais do Agrupamento.

3. Visão

O Agrupamento de Escolas Júlio Dantas tem como visão, ser exigente, rigoroso, ambicioso e competitivo, com funcionamento sempre enquadrado na transparência, seriedade, justiça, lealdade e boa-fé.

Um Agrupamento com sistema de valores e dever de zelo no cumprimento da lei e do seu documento regulador, o Regulamento Interno. Um Agrupamento de Escolas que promove a disciplina, a ordem, o respeito e a responsabilidade. Um Agrupamento que garante a igualdade de oportunidades aos alunos. Uma comunidade humana, afetiva e que cultiva as tradições pessoais. Que estimula a liberdade, a democracia e a cidadania. Que cultiva a criatividade e a preocupação ambiental. Uma comunidade com coesão e conexão interna. Com um forte sentido de equipa e de preocupação mútua do corpo docente e não docente, que motive e convença os alunos a aprender. Um Agrupamento que se diferencie porque não desiste dos alunos e que luta por estes. Um Agrupamento que não têm só bons alunos, mas que faz bons alunos. Um Agrupamento com uma intervenção central como agente educativo e cultural na vida da comunidade em que se insere. Preconiza-se que esta visão seja partilhada pelo Agrupamento, segura nas fundações da parceria e vista como um fim.

Capítulo I

Disposições Gerais

ARTIGO 1.º

Objeto

O presente Código estabelece um conjunto de valores e normas que orientam as atividades e a gestão do AEJD, promovendo os princípios éticos de equidade, respeito pela dignidade humana, não discriminação e responsabilidade profissional. Clarifica padrões de referência para a conduta de dirigentes, trabalhadores e prevê sanções para o seu incumprimento.

É aprovado ao abrigo do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021 e complementa regulamentos aplicáveis, como o Código do Trabalho e o Estatuto da Carreira Docente.

Sem prejuízo dos demais diplomas legais, visa o cumprimento dos normativos:

- a) Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), anexo ao Decreto-lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, avocando o combate aos fenómenos de corrupção e infrações conexas estabelecidas no artigo 3º do mesmo anexo.
- b) Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, estabelecido pela Lei 93/2021, de 20 de dezembro, relativo à proteção das pessoas que denunciam ou divulgam uma infração.
- c) Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, sobre as Infrações Antieconómicas e Contra a Saúde Pública, igualmente consequência da aplicação do RGPC, anexo do Decreto-Lei acima referido.

ARTIGO 2.º

Definições

Para efeitos deste Código, consideram-se como:

Trabalhadores: Todas as pessoas que atuam no AEJD, independentemente do vínculo laboral ou hierárquico.

Órgãos: Referem-se aos definidos pelo regime de autonomia, administração e gestão escolar.

Público: Qualquer pessoa ou entidade que interaja com o AEJD.

Terceiros: Entidades externas ao AEJD.

ARTIGO 3.º

Âmbito de Aplicação

O Código aplica-se a todos os trabalhadores do AEJD, bem como aos titulares dos órgãos, nas disposições compatíveis com os seus estatutos normativos específicos.

ARTIGO 4.º

Responsável pelo cumprimento Normativo

O Responsável pelo Cumprimento Normativo (“RCN”), designado pelo Diretor, monitoriza e controla a execução do Programa de Cumprimento Normativo, sem prejuízo de competências legalmente conferidas a outros órgãos do Agrupamento. O Responsável pelo Cumprimento Normativo exerce as suas funções com independência e autonomia decisória, dispondo de acesso à informação interna e aos recursos técnicos e humanos necessários ao exercício das suas funções.

Capítulo II

Valos e Princípios Gerais de Ética e Conduta

ARTIGO 5.º

Valores

O AEJD rege-se pelos seguintes valores:

a) Respeito

Tratar todos os trabalhadores e representantes dos órgãos de gestão da AEJD com consideração e educação, reconhecendo as suas diferenças e individualidade, valorizando as suas ideias e perspetivas.

b) Cooperação

Os trabalhadores e representantes dos órgãos de gestão do AEJD devem fomentar o trabalho colaborativo, interdependência positiva e a partilha de conhecimento, no sentido de se alcançar objetivos comuns.

c) Compromisso

Todos os trabalhadores e representantes dos órgãos de gestão do AEJD comprometem-se a exercer as suas funções de forma competente e rigorosa, procurando formação atualizada, de modo a caminhar para um serviço de melhoria e qualidade.

d) Inovação

Todos os trabalhadores e representantes dos órgãos de gestão do AEJD devem envolver-se na procura de projetos, métodos e estratégias inovadoras, com o propósito de alcançar os objetivos e metas do Projeto Educativo do Agrupamento.

e) Transparência

Todos os membros da Comunidade Educativa são envolvidos e chamados a participar, através de processos de comunicação eficazes, em questões relativas à orgânica interna do AEJD, a qual promove a divulgação de documentos que asseguram a transparência das atividades e da utilização dos seus recursos.

f) Responsabilidade Social e Ambiental

O AEJD exerce a sua ação nas vertentes sociais e ambientais em busca da satisfação das necessidades básicas dos seus discentes e famílias, assim como a preocupação com a sustentabilidade e otimização dos recursos.

ARTIGO 6.º**Princípios**

Para além dos valores enunciados no artigo 4.º, o AEJD orienta-se segundo os seguintes princípios:

a) Princípios Gerais

Os trabalhadores devem adotar condutas baseadas em lealdade, responsabilidade, transparência, honestidade e respeito pelos valores éticos, evitando situações de conflito de interesses.

b) Princípio do Serviço Público

Todas as ações devem visar o interesse público, assegurando direitos e interesses protegidos por lei, com diligência e competência.

c) Princípio da Legalidade

Os trabalhadores devem atuar de acordo com a Constituição e as leis aplicáveis, garantindo que todas as decisões tenham base legal.

d) Justiça, Imparcialidade e Independência

Devem atuar com justiça e imparcialidade, evitando favoritismos ou discriminações, e abster-se de decisões que envolvam interesses pessoais, familiares ou políticos.

e) Princípio da Igualdade

É essencial garantir igualdade de tratamento, evitando discriminações com base em fatores como raça, género, idade ou convicções religiosas.

f) Princípio da Proporcionalidade

As ações devem ser adequadas aos objetivos, limitando interferências nos direitos dos cidadãos ao necessário para atingir os fins pretendidos.

g) Princípio da Colaboração e Boa-Fé

Devem agir com boa-fé e espírito de cooperação, fornecendo informações claras e incentivando a participação cidadã.

h) Princípio da Informação

Garantir comunicação interna e externa eficaz, respeitando a confidencialidade e a transparência.

i) Princípio da Eficiência, Qualidade, Responsabilidade e Diligência

Cumprir as funções com zelo e dedicação, reforçando a confiança pública no AEGV.

j) Princípio da Lealdade e Cooperação

Fomentar relações interpessoais positivas e partilhar informações relevantes para o bom funcionamento das atividades.

k) Princípio da Integridade

Manter padrões elevados de honestidade e agir sempre em prol do interesse público.

L) Ausência de Abuso de Poder

Usar competências exclusivamente para os fins previstos em lei.

M) Princípio do Sigilo

Manter confidencialidade sobre informações sensíveis, mesmo após cessação do vínculo laboral.

N) Princípio da Transparência no Tratamento de Dados Pessoais

Respeitar as normas de proteção de dados, garantindo legalidade e lealdade no tratamento de informações.

O) Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas

Atuar contra práticas corruptas, comunicando irregularidades através dos canais apropriados.

Capítulo III

Regras de Atuação

ARTIGO 7.º

Deveres Gerais

Todos os trabalhadores do AEJD devem exercer a sua atividade profissional em consonância com os deveres gerais consagrados na *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*, doravante denominada de LTFP, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com especial atenção para os que abaixo se apresentam:

1- Sigilo e Confidencialidade

- a) Os trabalhadores do AEJD estão sujeitos ao dever de sigilo profissional em relação às informações e dados pessoais de que tenham acesso no desempenho das suas funções, não podendo divulgar, disponibilizar, nem utilizar, seja qual for a finalidade, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou por interposta pessoa, informações que não se destinem a ser do domínio público.
- b) A proibição dessa informação confidencial estende-se às redes sociais.
- c) Os trabalhadores do AEJD, aquando do término das suas funções, devem manter o sigilo profissional relativo à informação obtida.
- d) Os trabalhadores do AEJD que infringirem o sigilo profissional, decorrente da função que exercem ou exerceram, cometem uma infração disciplinar.

2- Proteção de dados Pessoais e Tratamento da Informação

- a) O responsável pelo tratamento dos dados pessoais deve informar o titular dos dados sobre a(s) finalidade(s) a que se destina(m) o(s) tratamento(s), quem é/são o(s) destinatário(s) dos dados recolhidos e o prazo previsto para conservação dos dados. É necessário o consentimento explícito do titular dos dados para o seu tratamento.
- b) O responsável pelo tratamento dos dados está obrigado ao sigilo profissional no exercício das suas funções e assume o compromisso de garantir a segurança dos

dados que lhe são disponibilizados, protegendo-os contra a perda, uso indevido ou acesso não autorizado.

c) Os trabalhadores do AEJD, que têm acesso a dados pessoais de pessoas singulares, devem respeitar as disposições legais relativas à proteção de dados, nomeadamente o dever de sigilo profissional inerente à função que desempenham e que se mantém após o termo das suas funções.

d) Os trabalhadores do AEJD não estão autorizados a revelar informações às quais tenham tido acesso, nem as utilizar em benefício próprio ou de terceiros.

3- Conflito de Interesses, Incompatibilidade e impedimentos

a) Entende-se por conflito de interesses qualquer situação em que a conduta ou decisão do trabalhador, no exercício das suas funções, possa afetar ou pôr em causa interesses particulares seus ou de terceiros e que prejudiquem, ou possam prejudicar, a isenção e o rigor das decisões que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar dúvidas sobre a imparcialidade que lhe são adstritas, conforme a Recomendação n.º 3/2020, de 8 de janeiro.

b) Sempre que os trabalhadores do AEJD se encontrem ou prevejam vir a encontrar-se em situação de conflito de interesses devem comunicar a mesma ao Diretor, via correio eletrónico, que toma as medidas necessárias para evitar, sanar ou cessar o conflito.

c) No cumprimento da alínea anterior, o declarante tem de solicitar a escusa nos termos legais, designadamente em razão de relação de parentesco ou de especial relação de amizade ou de inimizade com as pessoas ou entidades envolvidas, para o exercício das funções inerentes ao serviço atribuído.

d) O definido na alínea b) aplica-se igualmente aos trabalhadores em que se verifique a existência de incompatibilidade ou de impedimento, de forma a não comprometer a isenção, o rigor e a integridade na sua atuação.

4- Acumulação de Funções

- a) Os docentes e técnicos superiores e especializados que exercem funções no AEJD podem acumular funções em instituições públicas ou privadas desde que estejam devidamente autorizadas pela Direção-Geral da Administração Escolar (DGAE), mediante parecer favorável do Diretor, e de acordo com as situações previstas na lei (conforme artigos 21.º, 22.º, 23.º e 24.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).
- b) O pedido de acumulação de funções deve ser efetuado na plataforma SIGRHE da DGAE, procedendo em conformidade com o manual de procedimentos disponibilizado na página eletrónica da DGAE (https://www.dgae.mec.pt/?wpfb_dl=27079).
- c) No caso dos Assistentes Técnicos e dos Assistentes Operacionais, a acumulação de funções deve ser devidamente autorizada pela Câmara Municipal, mediante parecer favorável do Diretor, e de acordo com as situações previstas na lei.
- d) Os docentes e técnicos superiores e especializados com acumulação de funções autorizadas devem cumprir com o estipulado nas alíneas b) e d) do ponto 3 do presente código de conduta, relativo ao “conflito de interesses, incompatibilidade e impedimentos”, de forma a garantir a transparência e imparcialidade no exercício das suas funções.
- e) Sempre que se verifiquem alterações das condições que levaram à autorização da acumulação de funções, deve-se proceder à revisão das autorizações concedidas.

5- Ofertas, convites e outros benefícios

- a) Os trabalhadores do AEJD não podem solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer ofertas, benefícios, dádivas, compensações ou vantagens, incluindo monetárias, em virtude do exercício das suas funções, nos termos legalmente previstos, que possam condicionar os deveres de isenção, transparência e integridade.
- b) Excetua-se da alínea anterior as seguintes situações:
- o recebimento de ofertas no âmbito da representação do AEJD, nomeadamente livros, brochuras, artigos de artesanato, galhardetes, medalhas e outros itens de natureza idêntica;

- a solicitação, recebimento ou aceitação, por parte dos órgãos de gestão, de pequenas ofertas destinadas à partilha com os trabalhadores em momentos culturais e festivos internos;
 - a aceitação de convites, hospitalidades ou outros benefícios relacionados com a participação em cerimónias oficiais, conferências, congressos, seminários, reuniões ou outros eventos, em situações de interesse público para as quais tenham sido oficialmente convidados, desde que devidamente autorizados pelo Diretor;
 - o endereçamento de convites e/ou hospitalidades a entidades externas para participação em cerimónias, conferências, congressos, seminários ou outros eventos organizados pelo AEJD.
- c) É expressamente proibido receber subornos, independentemente do seu valor e materialidade. A sua prática configura um crime.

6- Relações Internas

- a) Os trabalhadores do AEJD devem cultivar um ambiente de trabalho cordial e profissional, incentivando a entreatajuda, o trabalho em equipa e a cooperação, adotando uma conduta com base na honestidade, respeito mútuo e integridade, contribuindo para a criação de um clima de trabalho positivo e produtivo.
- b) Os trabalhadores do AEJD devem manter um comportamento respeitoso e ético em relação aos seus colegas e demais trabalhadores, superiores hierárquicos e com terceiros, nomeadamente:
- não emitir comentários preconceituosos com base na origem, aparência, género, orientação sexual, religião, etnia, entre outros, tratando todos com respeito;
 - não participar na disseminação de boatos e calúnias que possam prejudicar a reputação dos seus colegas e demais trabalhadores.
- c) Os trabalhadores do AEJD devem manter-se atualizados, participando ativamente em ações de formação, de modo a adquirir novos conhecimentos e competência para o exercício das suas funções, e assim manter/alcançar uma maior qualidade e eficiência no serviço prestado.

7- Relações Externas

- a) Os trabalhadores do AEJD devem pautar-se por princípios de respeito, disponibilidade, eficiência, correção e cortesia para com terceiros, devendo fornecer as informações e os esclarecimentos possíveis que lhes sejam solicitados, salvaguardando sempre a confidencialidade e sigilo profissional que lhes compete.
- b) Nos procedimentos de contratação pública (fornecedores e prestadores de serviços) e de recrutamento de recursos humanos, os trabalhadores devem cumprir a legislação aplicável, acautelando os princípios da transparência e da concorrência.
- c) Na utilização das redes sociais, os trabalhadores devem manter o respeito pelos deveres de lealdade, confidencialidade e cortesia, evitando situações que ponham em causa a imagem do AEJD e dos seus trabalhadores.

8- Não discriminação e proibição de assédio no trabalho

- a) É proibida a prática de atos discriminatórios e de assédio.
- b) Os trabalhadores do AEJD devem no exercício das suas funções adotar uma postura de lealdade, integridade e respeito mútuo, abstendo-se de condutas ou práticas discriminatórias, intimidatórias, hostis ou ofensivas, de qualquer natureza que possam configurar perante a lei a prática de assédio.
- c) O assédio é moral quando se traduz em comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, comentário, entre outros), praticados com algum grau de reiteração, podendo consistir em agressões verbais com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos mais subtis, que podem incluir a violência física e/ou psicológica, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- d) O assédio é sexual quando se refere a comportamentos indesejados de caráter sexual (convite, envio de mensagens, toques que causam desconforto, chantagem para obtenção de determinados cargos em troca de favores sexuais, entre outros), sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

- e) Todos os comportamentos referidos nos números anteriores são considerados assédio desde que haja intencionalidade e/ou pela repetição do ato que ocorra no exercício de funções ou atividades, dentro ou fora do AEJD.
- f) Todas as formas de assédio devem ser denunciadas, sejam estas praticadas por membro(s) dos órgãos de gestão do AEJD, colegas de trabalho ou até mesmo pessoas externas, tais como prestadores de serviços, fornecedores, entre outros.
- g) Os trabalhadores do AEJD que verifiquem a prática de assédio no trabalho devem denunciá-la, sob pena de violação dos seus deveres profissionais.
- h) Cabe ao órgão de gestão do AEJD instaurar um processo de inquérito e/ou processo disciplinar quando tenha conhecimento da prática de assédio no trabalho, mesmo que de forma indireta, com vista a apurar os factos ocorridos e, sendo caso disso, atuar disciplinarmente sobre o(s) infrator(es), sob pena de incorrer em contraordenação grave, sem prejuízo do seu direito à defesa.
- i) Caso o assédio seja praticado por terceiros ao AEJD, o seu órgão de gestão deve garantir as medidas necessárias para que se evite o contacto direto entre o infrator e a vítima em situações futuras.
- j) A prática de assédio no trabalho é considerada uma contraordenação muito grave, podendo ser-lhe atribuída responsabilidade criminal, de acordo com o *Código Penal*.

9- Utilização dos Bens materiais e equipamentos

- a) No exercício das suas funções, os trabalhadores do AEJD devem zelar pela conservação e utilização adequada dos bens e equipamentos, de forma a evitar danos e desgaste desnecessários.
- b) Os recursos disponíveis devem ser utilizados de forma responsável pelos trabalhadores, de forma a minimizar riscos (tais como quedas, impactos, exposição a condições adversas, entre outros) que possam comprometer a funcionalidade e durabilidade dos mesmos.
- c) Os bens e equipamentos apenas podem ser utilizados pelos trabalhadores para o cumprimento do exercício das suas funções, não sendo permitido o seu uso para benefício próprio ou de terceiros.

- d) Os trabalhadores não se podem apropriar indevidamente de bens materiais ou equipamentos, que estejam sob a sua responsabilidade ou que lhes seja acessível devido às suas funções, para fins alheios àqueles a que se destinam, para benefício próprio ou de terceiros.
- e) Os trabalhadores devem adotar medidas conscientes e responsáveis numa política de racionalização dos recursos, de modo a minimizar custos (papel, água, energia e resíduos) e o impacto ambiental.
- f) Qualquer problema, defeito ou necessidade de manutenção nos bens ou equipamentos deve ser reportado à Direção.
- g) Os trabalhadores devem cumprir com o estipulado no Regulamento Interno do AEJD quanto à utilização responsável das instalações e equipamentos associados.

10- Segurança e Bem-Estar no local de trabalho

- a) O AEJD deve assegurar aos seus trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde no local de trabalho, bem como garantir os recursos materiais necessários para a o cumprimento das suas funções.
- b) É dever de todos os trabalhadores do AEJD cumprir com as normas legais, regulamentares e instruções internas sobre os procedimentos de segurança no trabalho e em função das especificidades dos espaços existentes.
- c) O cumprimento das regras de segurança é um dever de todos os trabalhadores e cabe-lhes a responsabilidade de informar atempadamente o Conselho Executivo da ocorrência de qualquer situação irregular suscetível de colocar em risco a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos da EB23Caniço.

11- Dever dos Trabalhadores no cumprimento do Código de Conduta

- a) A aplicação dos princípios e valores estabelecidos no Código de conduta do AEJD pressupõe o seu cumprimento integral por parte dos representantes dos seus órgãos de gestão, os quais devem pautar-se pelo seu profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento, sendo exemplo, deste modo, para os demais trabalhadores deste estabelecimento de ensino.

ARTIGO 8.º

Canal de Denúncia

1- Canal de Denúncia

- a) O AEJD, para cumprimento do Art.º 8.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (anexo do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro), disponibiliza aos seus trabalhadores, como canal de denúncia, um formulário que se encontra disponível na página eletrónica do AEJD: aejd.pt
- b) O Canal de denúncia tem como objetivo reportar situações de abuso de poder, assédio no trabalho, condutas impróprias, conflitos de interesses, corrupção e infrações conexas, discriminação, fraude, furto e uso indevido de recursos da Escola, e outras práticas.
- c) Atendendo ao definido no presente Código de Conduta, impõe-se aos trabalhadores do AEJD o dever de comunicar, ao Diretor e/ou através do Canal de Denúncia, qualquer irregularidade de que tenham conhecimento e possam constituir uma violação ao presente código.
- d) A denúncia de qualquer situação deve estar devidamente enquadrada, devendo conter:
- a identificação e contactos do denunciante (nome, função, endereço de correio eletrónico e contacto telefónico) – podendo ser anónima;
 - a descrição detalhada da situação;
 - momento em que a situação ocorreu, se decorre ou se prevê que possa vir a ocorrer;
 - a identificação do(s) infrator(es);
 - a indicação de se a informação já foi transmitida a responsáveis ou outras pessoas e, em caso afirmativo, a quem, quando e a resposta dada à informação;
 - outras informações que o denunciante entenda ser relevantes para a análise e seguimento da situação, incluindo, caso existam, provas documentais ou outros elementos que sustentem a denúncia.
- e) Em consonância com o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, o denunciante está protegido desde que apresente uma denúncia de boa-fé, tenha motivos sérios e apresente

informações verdadeiras sobre a situação que pretende reportar. A proteção aplica-se igualmente aos casos em que o denunciante tenha apresentado uma denúncia de forma anónima e a sua identidade venha a ser revelada posteriormente por si, no decorrer de um processo judicial ou mediante uma obrigação legal. A proteção conferida ao denunciante estende-se também às pessoas que auxiliem o denunciante no procedimento de denúncia e cujo auxílio deva ser confidencial, incluindo os representantes sindicais ou os representantes dos trabalhadores, e a quem esteja ligado ao denunciante, designadamente colega de trabalho ou familiar, e possa ser alvo de retaliação em contexto profissional.

Capítulo IV

Sanções

ARTIGO 9.º

Transgressão ao Código de Conduta

O incumprimento das regras e dos princípios constantes do presente Código de Conduta origina diferentes tipos de responsabilidade. Neste caso, o AEJD procederá às diligências necessárias para se efetuar o devido apuramento dos factos, incorrendo os visados em sanções disciplinares e/ou criminais, conforme o definido na LTFP, no Código Penal e no Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

É, assim, fundamental, que os trabalhadores estejam cientes do seguinte:

- 1- A determinação e aplicação da sanção disciplinar será em conformidade com a lei vigente, tendo em consideração a gravidade da mesma e as circunstâncias em que foi praticada, nomeadamente o seu carácter de dolo ou negligente, pontual ou sistemático, podendo configurar, de acordo com o previsto no Art.º 238.º da LTFP:

- a) repreensão;
- b) repreensão registada;
- c) sanção pecuniária;
- d) perda de dias de férias;
- e) suspensão com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) despedimento sem indemnização ou compensação.

2- Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar por cada infração, pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num único processo ou pelas infrações apreciadas em processos apensado.

3- As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador.

4- Quando os factos praticados pelo trabalhador forem passíveis de serem considerados infração penal, são obrigatoriamente reportados ao Ministério Público, competente para promover o procedimento criminal.

Capítulo V

Disposições Finais

ARTIGO 10.º

Revisão

- a) O presente Código de conduta é revisto a cada três anos, ou sempre que se verifiquem alterações nas atribuições ou na estrutura orgânica do AEJD e que justifiquem a revisão dos princípios, valores e condutas apropriadas de todos os seus trabalhadores e representantes dos órgãos de gestão, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção, às infrações conexas e aos riscos de exposição deste estabelecimento de ensino a estes crimes.
- b) Aos trabalhadores do AEJD é dada a oportunidade de contribuir com sugestões conducentes à melhoria do documento, podendo o mesmo ser revisto por solicitação do Responsável pelo Cumprimento Normativo.

ARTIGO 11.º

Divulgação e Publicitação

- a) O presente Código de Conduta deve ser do conhecimento de todos os trabalhadores em exercício de funções no AEJD, independentemente do vínculo ou situação laboral. Assim, este deve ser divulgado internamente a todos os trabalhadores através do *e-mail* institucional. A sua explanação será efetuada em reuniões próprias integradas num programa de formação e integração.
- b) A divulgação à comunidade escolar será feita através da sua publicação na página eletrónica do AEJD.

ARTIGO 12.º

Entrada em Vigor

- a) O presente Código de Conduta entra em vigor no dia seguinte à sua aprovação pelos órgãos competentes do AEJD.

Obteve parecer favorável no Conselho Pedagógico, no dia 8 de maio de 2025 (ratificação), tendo sido aprovado no Conselho Geral, no dia 26 de junho de 2025.

O Presidente do Conselho Pedagógico – José Augusto Lopes

A Presidente do Conselho Geral – Maria Madalena da Silva