



Código de Ética e Conduta de Prevenção da Corrupção

Considerando que o Decreto-lei n.º 109-E/2021, na sequência da Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, determinou a obrigatoriedade da adoção de Códigos de Conduta de Prevenção da Corrupção e da fraude;

Considerando que, entre as sete prioridades eleitas, constam: i) melhorar o conhecimento, a formação e as práticas institucionais em matéria de transparência e integridade; ii) prevenir e detetar os riscos de corrupção na ação pública; iii) comprometer o setor privado na prevenção, deteção e repressão da corrupção; iv) reforçar a articulação entre instituições públicas e privadas; v) garantir uma aplicação mais eficaz e uniforme dos mecanismos legais em matéria de repressão da corrupção, melhorar o tempo de resposta do sistema judicial e assegurar a adequação e efetividade da punição;

O Agrupamento de Escolas Eduardo Gageiro (adiante designado por AEEG), expressa o seu compromisso em favor da luta contra a corrupção:

a) Aderindo ao Pacto Global da Organização das Nações Unidas, cujo 10.º princípio é: "As empresas são convidadas a agir contra a corrupção sob todas as formas, incluindo a extorsão de dinheiro e os subornos."

b) Através do presente Código de Conduta que fixa as regras de conduta que cada colaborador deve adotar, entre as quais o respeito pela legalidade e a luta contra a corrupção.

Este Código de Conduta de Prevenção da Corrupção tem como objetivo ajudar todos os trabalhadores e/ou colaboradores a compreender e a aplicar as regras de ética, explicando a forma como os riscos de corrupção podem ser encontrados durante o exercício das atividades.

Fornece também elementos de resposta a questões com que os trabalhadores e/ou colaboradores se podem deparar quando forem confrontados com situações que apresentem um risco de corrupção. Este Código de Conduta especifica o que é proibido e o que é permitido ou os casos em que os colaboradores devem procurar assistência. Todas as situações suscetíveis de serem encontradas não se encontram previstas de forma exaustiva. Cada pessoa deverá evidenciar bom senso e consultar sistematicamente, se for o caso, as regras específicas elaboradas pela sua divisão ou pela empresa a que pertencem.



Em caso de dificuldade na interpretação das regras de conduta referidas neste Código, cada pessoa é convidada a falar com o seu superior hierárquico, ou com o Responsável pelo Cumprimento Normativo do Agrupamento (RCN).

Artigo 1º

(Objeto)

O Código de Ética e Conduta do AEEG reúne os valores e princípios gerais de ética que norteiam a prossecução da sua missão e o exercício das atividades inerentes às funções e competências atribuídas, aplica-se a todos os que exercem funções no AEEG, independentemente do vínculo, a que se encontram sujeitos e que assumem como intrinsecamente seus, refletindo-os na relação profissional que estabelecem entre si e com as partes interessadas, não devendo, em circunstância alguma, negligenciar o impacto que as suas decisões, atuações ou comportamentos, por ação ou omissão, possam ter na relação profissional que estabelecem entre si e com terceiros.

Artigo 2º

(Âmbito de Aplicação)

O presente Código de Conduta, a seguir designado por Código, estabelece os princípios e regras em matéria de ética e de comportamento profissional a observar, nas relações entre si e com terceiros, por todos aqueles que, a qualquer título jurídico-laboral, exerçam funções no AEEG, doravante designados por “destinatários deste Código”, “trabalhadores” ou “colaboradores”.

O presente Código não prejudica as normas legais a que todos aqueles que exerçam funções no AEEG estão sujeitos.

Artigo 3º

(Princípios éticos)

Os trabalhadores do AEEG respeitam, no exercício das atividades, funções e competências, os princípios seguintes:

- a) **Legalidade e proporcionalidade** - atuar em conformidade com os princípios constitucionais e em obediência à lei e ao direito, dentro dos limites das funções e competências cometidas e em conformidade com os fins para que as mesmas lhes foram conferidas;
- b) **Colaboração e boa fé** - agir e relacionar-se com as partes interessadas, de acordo com o princípio da boa fé e em colaboração, para satisfazer de forma eficiente e eficaz as necessidades internas e/ou externas;



- c) **Bom serviço público e responsabilidade** - atuar com eficiência, empenho, economicidade e celeridade, e cumprir com diligência, rigor, zelo e qualidade técnica as respetivas funções, bem como as ferramentas que lhe são disponibilizadas, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou do grupo;
- d) **Igualdade, justiça e imparcialidade** - tratar adequadamente, de forma justa e imparcial, qualquer cidadão, de forma a não beneficiar ou prejudicar, em razão de ascendência, identidade de género, raça, etnia, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual;
- e) **Confidencialidade** - tratar adequadamente quaisquer informações relativas ao Serviço ou ao exercício das suas funções, de forma a não ceder, revelar, utilizar ou referir, diretamente ou por interposta pessoa, o que lhe foi confiado;
- f) **Dignidade da pessoa humana e integridade física e moral** - respeitar a inviolabilidade da integridade física e moral da pessoa humana, rejeitando todo o comportamento abusivo, incluindo o assédio sexual ou moral, através de conduta verbal ou física de intimidação, de humilhação ou de coação, regendo-se por critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter;
- g) **Sustentabilidade** - agir de forma ambientalmente sustentável e participar, sempre que possível, em iniciativas que visem melhorar o bem-estar da comunidade e do meio ambiente;
- h) **Proteção de dados pessoais** – direito à protecção dos dados pessoais dos cidadãos e à segurança e integridade dos suportes, sistemas e aplicações utilizados para o efeito, nos termos da lei.

Artigo 4º
(Acumulação de funções)

- Os docentes e técnicos superiores e especializados que exercem funções no AEEG podem acumular funções em instituições públicas ou privadas desde que estejam devidamente autorizadas pela Direção-Geral da Administração Escolar (DGAE), mediante parecer favorável da Direção, 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).
- 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).
- No caso dos Assistentes Técnicos e dos Assistentes Operacionais, a acumulação de funções devem ser devidamente autorizadas pela Câmara Municipal, mediante parecer favorável da Direção, e de acordo com as situações previstas na lei.



- Os docentes e técnicos superiores e especializados com acumulação de funções autorizadas devem cumprir com o estipulado no Artigo 8º do presente código de conduta, relativo ao “Conflito de interesses”, de forma a garantir a transparência e imparcialidade no exercício das suas funções.
- Sempre que se verifiquem alterações das condições que levaram à autorização da acumulação de funções, deve-se proceder à revisão das autorizações concedidas.

Artigo 5º

(Definição de corrupção)

O Código Penal português prevê o crime de corrupção no quadro do exercício de funções públicas (artigos 372.º a 374.º-A), embora a corrupção possa existir nos mais diversos setores de atividade.

Entende-se por corrupção "o ato de solicitar, oferecer, dar ou aceitar, direta ou indiretamente, uma comissão ilícita ou qualquer outra vantagem indevida, ou a promessa de uma tal vantagem indevida que afete o exercício normal de uma função ou o comportamento exigido do beneficiário da comissão ilícita, ou da vantagem indevida ou da promessa de uma tal vantagem indevida".

Trata-se de uma conduta desonesta que implica, na prática, pelo menos dois intervenientes:

I- quem se serve de forma fraudulenta dos seus poderes ou da sua influência para favorecer um terceiro em contrapartida de uma vantagem;

II- e quem propõe ou fornece essa vantagem. Além disso, uma pessoa que facilita um ato de corrupção é um cúmplice e a que beneficia de tal ato ao receber a vantagem indevida é um recetador.

Em qualquer dos casos, quem pratica um ato de corrupção, seja o agente ativo, seja o agente passivo, comete um crime, punido com pena de prisão, e um ilícito disciplinar que pode radicar no seu despedimento sob a invocação de justa causa. No caso dos prestadores de serviços, a verificação de uma situação de corrupção é apta a gerar a resolução imediata do contrato.

Artigo 6º

(Ofertas, convites e outros benefícios)

Os trabalhadores do AEEG 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.



Excetuam-se da alínea anterior as seguintes situações:

- a) o recebimento de ofertas no âmbito da representação do AEEG, nomeadamente livros, brochuras, artigos de artesanato, galhardetes, medalhas e outros itens de natureza idêntica;
- b) 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;
- c) 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 pela Direção;
- d) o endereçamento de convites e/ou hospitalidades a entidades externas para participação em cerimónias, conferências, congressos, seminários ou outros eventos organizados pelo AEEG.

É expressamente proibido receber subornos, independentemente do seu valor e materialidade.

A sua prática configura um crime.

Artigo 7º

(Utilização de bens e equipamentos)

No exercício das suas funções, os trabalhadores do AEEG devem zelar pela conservação e utilização adequada dos bens e equipamentos, de forma a evitar danos e desgaste desnecessários.

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.

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.

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.

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.

Qualquer problema, defeito ou necessidade de manutenção nos bens ou equipamentos, deve ser reportado à Direção.

Artigo 8º

(Conflito de interesses)



A missão profissional de cada colaborador não deve entrar em conflito com o seu interesse pessoal. Caso essa situação venha a ocorrer, o colaborador em causa deverá informar imediatamente o seu superior hierárquico e abster-se de praticar quaisquer atos.

Para efeitos de aplicação do presente Código, atos praticados em situação de conflito de interesses são equiparados a atos de corrupção.

Os destinatários deste Código ficam obrigados a informar aquando do início da respetiva relação funcional a existência de quaisquer conflitos de interesses, por estes se entendendo, genericamente, quaisquer factos, situações ou outros fatores que, objetiva ou subjetivamente, direta ou indiretamente, se revelem suscetíveis de pôr em causa, ou, por alguma forma, afetar o dever de isenção e imparcialidade a que se subordinam, no desempenho das suas funções.

Os colaboradores não podem intervir em nenhum procedimento, ato ou contrato, quando neles tenham interesse, ou esse interesse exista por parte:

- a) Do respetivo cônjuge ou pessoa com quem o colaborador viva em condições análogas às dos cônjuges;
- b) De algum seu parente ou afim, em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral;
- c) De qualquer pessoa com quem o colaborador viva em economia comum ou com a qual tenha uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil.

O impedimento verifica-se igualmente por referência a representantes e a gestores de negócios das pessoas indicadas neste artigo.

Os colaboradores relativamente aos quais ocorra alguma das situações previstas devem informar prontamente a situação ao respetivo superior hierárquico, Direção do AEEG ou RCN, e suspender, simultaneamente, a sua intervenção no procedimento, ato ou contrato em causa, a fim de que a situação seja analisada e, confirmando-se o impedimento, seja agilizada a sua substituição no procedimento em causa.

Artigo 9º

(Segurança e acesso a servidores)

Apenas é permitido ligar computadores pessoais à rede por cabo do AEEG após autorização da Direção e devidamente configurados por pessoal autorizado.

Os computadores disponibilizados pelo AEEG apenas podem ser utilizados para trabalho no âmbito da atividade das escolas, não podendo ser utilizado por terceiros não autorizados.

O acesso aos servidores e bastidores do AEEG são restritos ao pessoal autorizado pela Direção.

As principais palavras-passe de acesso a plataformas apenas podem estar na posse de pessoal autorizado pela Direção.



Artigo 10º
(Aplicação)

- A suspeita de fraude, corrupção e infrações conexas, ou de comportamentos de assédio moral ou sexual deve ser denunciada ou comunicada através do [formulário de denúncias](#), disponível no site do AEEG. Este formulário foi criado para o efeito e garante o anonimato da pessoa que denuncia ou comunica.
- Suspeitas fundadas de violações ao Código de Ética e Conduta devem ser comunicadas, por escrito, ao superior hierárquico ou à Direção do Agrupamento, e, em função do caso e da natureza, a outras entidades competentes, designadamente ao [Ministério Público](#), ao [Tribunal de Contas](#), à [Inspeção-Geral de Finanças](#), ao [Organismo Europeu de Luta Antifraude](#), à [Procuradoria Europeia](#), ou à [Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego](#).
- Comunicações ou denúncias, de suspeitas de violações do presente Código, são confidenciais e o AEEG não tolerará quaisquer retaliações. Quem comunique suspeitas ou factos suspeitos deve ser protegido de qualquer represália.
- A decisão sobre a análise das comunicações de violações aos princípios e normas descritos neste Código deve ser transmitida aos envolvidos, salvaguardando a proteção de dados pessoais e o segredo de justiça.
- Não constituem nem serão consideradas como denúncias, reclamações, opiniões ou desabafos realizados através do formulário atrás referido.
- A análise das denúncias recebidas no AEEG relativas a suspeitas de fraude, corrupção e infrações conexas, bem como a elaboração do respetivo relatório, obedecem ao estabelecido na Lei nº 93/2021, de 21 de dezembro, referente ao tratamento e comunicação de denúncias.
- A análise de queixas/denúncias relativas a assédio moral ou sexual, bem como a elaboração do respetivo relatório, é realizada de acordo com o estabelecido na Lei nº 93/2021, de 21 de dezembro, referente ao tratamento e comunicação de denúncias.
- A eficácia, interiorização e respeito pelos princípios e normas instituídos no Código devem ser monitorizados através da análise estatística de eventuais denúncias e do resultado do seu tratamento, bem como da aplicação de questionários de diagnóstico às partes interessadas relevantes.

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 da 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.

Artigo 11º

(Quadro sancionatório disciplinar e criminal)

O incumprimento das regras e dos princípios constantes do presente Código de Conduta origina diferentes tipos de responsabilidade. Neste caso, o AEEG 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, em:
 - 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 apensados.
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, entidade competente para promover o procedimento criminal.

Artigo 12º

(Revisão)

O Código de Conduta aqui apresentado, e de acordo com o definido no Regime Geral de Prevenção da Corrupção (anexo do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro), é revisto a cada três anos ou sempre que se verifiquem alterações nas atribuições ou na estrutura orgânica do AEEG que justifiquem a revisão dos princípios, valores e regras de atuação em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição do Agrupamento a estes crimes.



Artigo 13º
(Entrada em Vigor)

O presente Código de Conduta deve ser do conhecimento de todos os trabalhadores em exercício de funções no AEEG, independentemente do vínculo ou situação laboral.

O presente Código entra em vigor no dia da sua divulgação na página de internet do AEEG (www.aee.pt), e aplica-se, desde essa data, a todos os seus destinatários, até ser substituído ou revogado.

Aprovado em 7 de Fevereiro de 2025

A Diretora do Agrupamento

Assinado por: **Magda Sofia Cardoso de Almeida**

Num. de Identificação: 10815108

Data: 2025.02.11 15:42:24+00'00'

(Magda Sofia Cardoso de Almeida)

Legislação aplicável:

- [Regime Geral da Prevenção da Corrupção \(RGPC\)](#), Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro;
- [Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações](#), Lei n.º 93/2021, de 21 de Dezembro;
- [Recomendação do CPC – Gestão de conflitos de interesses no setor público](#), de 8 de janeiro de 2020;
- [Recomendação do CPC – Prevenção de riscos de corrupção na contratação pública](#), de 2 de outubro de 2019;
- [Código de Procedimento Administrativo](#), Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#), Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- [Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho](#), Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro;
- [Código do Trabalho](#), Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- [Código dos Contratos Públicos](#), Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;
- [Código Penal](#), Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março;
- [Código de Processo Penal](#), Decreto-Lei n.º 78/87, de 17 de fevereiro.