



**AEFC**

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DO FORTE DA CASA

## **CÓDIGO DE CONDUTA**

**RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS**



## Índice

1.	ENQUADRAMENTO.....	3
2.	AMBITO DE APLICAÇÃO.....	3
3.	ACOMPANHAMENTO DA APLICAÇÃO DO CÓDIGO .....	3
4.	OBJECTIVOS FUNDAMENTAIS .....	4
5.	PROGRAMA DE FORMAÇÃO .....	4
6.	PRINCÍPIOS E VALORES DO AEFC.....	5
7.	PRINCÍPIO E NORMAS ANTISUBORNO E ANTICORRUPÇÃO .....	6
8.	SUBORNO, TRÁFICO DE INFLUÊNCIAS E FALSIFICAÇÃO .....	6
9.	COAÇÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO.....	7
10.	A IMPORTÂNCIA DE COMUNICAR .....	7
11.	QUEM E COMO CONTACTAR.....	7
12.	CANAIS DE DENÚNCIA.....	7
13.	AVERIGUAÇÕES / RELATÓRIO.....	8
14.	NÃO RETALIAÇÃO .....	9
15.	CONSEQUÊNCIAS EM CASO DE VIOLAÇÃO DO CÓDIGO OU DA SUA UTILIZAÇÃO ABUSIVA.....	9
16.	PRODUÇÃO DE EFEITOS.....	10



**Controlo do documento**

**Histórico de alterações**

---

<b>Versão</b>	<b>Data</b>	<b>Autor</b>	<b>Descrição</b>
1.0	janeiro 2025		Versão inicial Versão atualizada



### **1. ENQUADRAMENTO**

O presente Código visa estabelecer e dar cumprimento ao disposto na Lei 109-E/2021 de 9 de dezembro, estabelecendo os princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores do Agrupamento de Escolas de Forte da Casa doravante designado por AEFC, em matéria de ética profissional, tendo em conta as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e riscos de exposição do Agrupamento.

### **2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

O presente Código de Conduta é aplicável a todos os funcionários, nestes inclui-se os docentes, assistente operacionais, assistentes técnicos e membros dos órgãos de gestão e coordenação do AEFC.

São igualmente abrangidos os estagiários bem como quaisquer prestadores de serviços ou quaisquer outras pessoas que atuem sob a orientação ou direção do AEFC. Aqueles que incumpram o presente Código ou que sejam responsáveis por tal incumprimento, podem incorrer em infração disciplinar, com as correspondentes consequências disciplinares, contraordenacionais e criminais, nos termos da legislação aplicável.

### **3. ACOMPANHAMENTO DA APLICAÇÃO DO CÓDIGO**

A função de conformidade anticorrupção é exercida por pessoa nomeada pelo Diretor do AEFC que será responsável pela implementação, funcionamento e cumprimento do sistema de gestão anticorrupção, cabendo-lhe ainda o acompanhamento do presente Código, a sua interpretação e esclarecimento de dúvidas, bem como a tomada de medidas consideradas adequadas para resolver e mitigar as ações ou omissões que configurem ou possam vir a configurar corrupção.

Qualquer colaborador poderá dirigir-se ao responsável pela função, nomeadamente para solicitar esclarecimentos perante uma situação concreta ou informação sobre algum assunto relacionado com este código ou com o sistema de gestão de anticorrupção.

Para comunicar uma denúncia de corrupção ou qualquer outra situação que possa apresentar uma irregularidade ou violação das normas constantes deste Código, deve ser usado o canal de denúncias disponibilizado pelo AEFC. Os contactos do responsável pelo sistema de gestão



anticorrupção serão divulgados através dos canais de comunicação internos e externos disponíveis, nomeadamente através do email e página oficial do AEFC.

#### 4. OBJECTIVOS FUNDAMENTAIS

O AEFC repudia, em absoluto, a prática de qualquer conduta, que de forma direta ou indireta possa estar relacionada com atos de corrupção, em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno, pautando a sua atuação por princípios de responsabilidade, de exigência, de respeito e de cumprimento da lei.

Neste enquadramento, o Conselho Geral aprovou uma política anticorrupção, ferramenta essencial para impedir que se incorra em práticas contrárias à lei, aos princípios éticos e de conduta.

Os objetivos desta política, que se encontram vertidos no presente Código, são, entre outros, os seguintes:

- Dar a conhecer aos funcionários, clientes, entidades públicas, fornecedores e, de uma forma geral, a toda a comunidade, o conjunto de princípios, valores e regras pelos quais devem pautar a sua atuação, tendo em conta as normas penais referentes à corrupção, às infrações conexas e aos riscos de exposição do AEFC a estes crimes;
- Fomentar relações crescentes de confiança entre funcionários, alunos, encarregados de educação e fornecedores e reforçar os elementos identitários da cultura do AEFC;
- Clarificar, junto dos funcionários, as regras de conduta que os mesmos devem observar, através das suas decisões, comportamentos e atitudes, de forma contínua e escrupulosa, tanto nas suas relações recíprocas, como nas relações que, em nome do AEFC, estabelecem com terceiros.

#### 5. PROGRAMA DE FORMAÇÃO

O AEFC promoverá ações de formação junto dos funcionários, a divulgar através dos canais de comunicação interna.



## 6. PRINCÍPIOS E VALORES DO AEFC

### ▪ **Responsabilidade**

O AEFC desenvolve a sua atividade de forma socialmente responsável, incentivando e zelando pelas melhoras práticas, nomeadamente, no que toca ao meio ambiente, economia e condições de trabalho dos seus funcionários.

Os funcionários do AEFC devem cumprir sempre com zelo, eficiência e responsabilidade os horários, as atividades e funções que desempenham no AEFC, bem como os deveres que lhes são cometidos, em linha com as orientações emanadas pelo Regulamento Interno do AEFC.

Os funcionários devem exercer as suas funções de forma responsável, abstendo-se de as utilizar, nomeadamente em interesse próprio ou para fins que não sejam motivados pelo interesse do AEFC.

### ▪ **Imparcialidade**

O AEFC assume e coloca em prática o princípio da igualdade e rejeita qualquer atuação discriminatória ou de favorecimento no seu seio ou através dos seus representantes.

Os funcionários devem ser imparciais e independentes e não devem mover-se por interesses pessoais ou de qualquer outra natureza, abstendo-se de qualquer ação que prejudique arbitrariamente qualquer membro da comunidade educativa, bem como de qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.

### ▪ **Rigor**

O AEFC desenvolve a sua atividade com rigor exigindo o melhor comportamento de todos os envolvidos no exercício das suas obrigações e deveres, com vista à construção de uma imagem de referência de credibilidade e qualidade.

No relacionamento com a comunidade educativa e com terceiros, os funcionários devem demonstrar disponibilidade e eficiência, correção e cortesia, devendo responder às solicitações que lhes são dirigidas de forma atempada, correta, rigorosa e o mais completa que seja possível.

Os funcionários não devem aceitar ou recorrer a ofertas, pagamentos ou outros favores pelo exercício de qualquer atividade no cumprimento das suas funções.



## **7. PRINCÍPIO E NORMAS ANTISUBORNO E ANTICORRUPÇÃO**

Os princípios e as normas contidas na lei e neste Código visam não permitir qualquer prática de suborno ou corrupção, na forma ativa ou passiva, incluindo pagamentos de facilitação ou visando a criação de um favorecimento a favor de um, em detrimento de outro, manutenção ou promessa de situações irregulares ou de favor.

Neste sentido, é proibido oferecer, fazer ou autorizar um pagamento indevido (em dinheiro ou de outra forma) a qualquer pessoa, incluindo qualquer autoridade local ou estrangeira. Excetuam-se as ofertas institucionais de cortesia a instituições e/ou individualidades convidadas. É igualmente proibido oferecer ou aceitar dinheiro ou algo de valor, como presentes, gorjetas ou comissões, relacionados com negócios ou a adjudicação de um contrato, ou com vista a obter ou facilitar determinada situação.

É expressamente proibido todo e qualquer ato de corrupção, pelo que nenhum dos abrangidos pelo presente código deve conceder ou receber, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida, independentemente da sua natureza ou motivo, nomeadamente com o objetivo de manter um tratamento favorável.

Atendendo à diversidade de situações em que a corrupção e infrações conexas podem ocorrer, não é possível elencar de forma exaustiva todos os comportamentos autorizados ou proibidos. Todos os abrangidos pelo presente Código de Conduta, devem agir com bom senso e, em caso de dúvidas, deverão atuar com absoluta transparência, expondo essas situações e questões aos seus superiores hierárquicos.

## **8. SUBORNO, TRÁFICO DE INFLUÊNCIAS E FALSIFICAÇÃO**

É expressamente proibida a obtenção de qualquer vantagem através de qualquer método indevido.

No cumprimento das respetivas funções deve observar-se escrupulosamente a legislação e a regulamentação aplicável em matéria de prevenção da corrupção.

Devem ser comunicadas, imediatamente, quaisquer solicitações para pactuar com comportamentos relacionados com o suborno, tráfico de influências e falsificação.



## **9. COAÇÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO**

Não são tolerados quaisquer comportamentos que possam configurar coação, nas suas vertentes de assédio, quer moral, quer sexual, nem a prática designada por bullying, sob qualquer forma. Não são ainda toleradas quaisquer atuações discriminatórias, nomeadamente em função da raça, religião, sexo, orientação sexual, ascendência, idade, língua, origem, convicções políticas ou ideológicas, situação económica ou contexto social.

## **10. A IMPORTÂNCIA DE COMUNICAR**

O AEFC promove um ambiente de comunicação saudável que encoraje a formulação de questões sobre a ética e a observância da mesma e que proporcione a possibilidade de identificar e de relatar possíveis violações da ética.

Nesse sentido, o ato de comunicar o conhecimento ou a fundada suspeita de comportamentos incompatíveis com o presente Código constitui um dever de cada um dos seus destinatários.

## **11. QUEM E COMO CONTACTAR**

De modo a facilitar o cumprimento deste Código, o AEFC dispõe de canais devidamente identificados, através dos quais podem ser submetidas dúvidas sobre a interpretação da política anticorrupção e da lei com ela relacionada, assim como para a comunicação de qualquer evento suscetível de enquadrar uma situação de corrupção.

Os pedidos de esclarecimento serão geridos e resolvidos através de um procedimento transparente e objetivo, salvaguardando-se a confidencialidade, a identidade das pessoas e as condutas objeto de participação.

Em caso de haver uma denúncia para ser comunicada, a pessoa que pretende fazer a denúncia deve usar o canal de denúncias disponível.

## **12. CANAIS DE DENÚNCIA**

O AEFC dispõe de canais de denúncia internos de atos de corrupção e infrações conexas, nos termos da legislação aplicável, que permitem a apresentação e seguimentos seguros de denúncias, garantindo a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes.





No tratamento das denúncias, são garantidos a independência, confidencialidade, a proteção de dados, o sigilo e a ausência de conflitos e interesses.

A identidade do denunciante, bem como as informações que permitam deduzir a sua identidade são confidenciais e de acesso restrito aos responsáveis para receber ou dar seguimento às denúncias.

A identidade do denunciante só é divulgada em decorrência de obrigação legal ou judicial. Se em alguma circunstância existirem violações da Lei ou deste Código de Conduta, essa situação/ocorrência/suspeita deverá ser comunicada através dos mecanismos estabelecidos para o efeito, nomeadamente, através dos canais de denúncia interna do AEFEC. Os canais de denúncia podem ser utilizados da seguinte forma:

- **Denunciar pelo canal digital**

A denúncia pode ser realizada no canal próprio, indicado na página oficial, preenchendo o formulário apresentado com o maior detalhe possível: <https://portal.aefc.edu.pt/denuncias/>

- **Denunciar por email**

A denúncia pode ser enviada por email para o endereço disponibilizado para o efeito relatando os factos que originam a infração: [denuncia@aeec.edu.pt](mailto:denuncia@aeec.edu.pt);

- **Denunciar por correio postal**

A denúncia pode ser feita por carta para o destinatário definido para o efeito:

Canal de Denúncia do Agrupamento de Escolas de Forte da Casa

Rua da República, 2626-503 Forte da Casa

- **Denunciar presencialmente**

A denúncia pode ser apresentada de forma presencial, mediante agendamento com o interlocutor designado para o efeito.

### 13. AVERIGUAÇÕES / RELATÓRIO

Recebidas as comunicações acima identificadas, o responsável da função, procede ao apuramento dos factos considerados pertinentes.

Para efeitos de apuramento dos factos, podem ser desenvolvidas, entre outras, as seguintes diligências:

- Audição do agente que identificou a possível irregularidade;



- Audição do agente denunciado não podendo este obter informação sobre a identidade do agente denunciante, ouvindo ainda outras entidades envolvidas;
- Realização das demais diligências que se considerem oportunas;
- Abertura de inquérito interno, para averiguação, se for o caso;
- Fornecimento da informação considerada adequada ao agente que comunicou a situação, ao agente denunciado e às demais entidades envolvidas.

A cooperação nas averiguações constitui dever dos destinatários deste Código, mesmo perante entidades externas que apoiem as diligências efetuadas.

Os direitos fundamentais do denunciado, designadamente a defesa do seu bom nome, privacidade e o direito de apresentar queixa por denúncia caluniosa, não podem ser prejudicados em qualquer caso.

Por cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno, no prazo de 60 dias a contar da denúncia.

### **14. NÃO RETALIAÇÃO**

O AEFC não tolera nenhuma forma de represália contra quem de boa-fé tenha comunicado o conhecimento ou fundada suspeita de comportamentos incompatíveis com os princípios constantes deste Código.

### **15. CONSEQUÊNCIAS EM CASO DE VIOLAÇÃO DO CÓDIGO OU DA SUA UTILIZAÇÃO ABUSIVA**

Os destinatários do Código estão vinculados às regras constantes do mesmo.

A violação ou inobservância das normas gerais de conduta refletidas no presente Código, para além de não ser tolerável, constitui infração disciplinar punível nos termos do Código do Trabalho e do Estatuto da Carreira Docente, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional criminal ou outra que possa ocorrer.

O incumprimento das regras constantes no presente Código por qualquer funcionário será considerado uma infração, a qual, dependendo do grau de gravidade, poderá dar lugar à abertura de um processo disciplinar.



No caso de incumprimento das regras constantes no presente Código por parceiros, poderá existir motivo para aplicação de penalizações e/ou resolução do contrato, de forma adequada e proporcional à infração.

O não cumprimento das normas do Código poderá ainda conduzir à responsabilização administrativa ou civil dos infratores, bem como, consoante a gravidade da infração e a culpabilidade do infrator, dar origem a sanções criminais.

Caso seja detetado que foi cometido um ato ou omissão inconsistente com o previsto neste Código por um parceiro de negócio ou fornecedor, o AEFC empenhará todos os esforços para aferir em que medida foram implementadas ações preventivas para evitar que tal comportamento possa voltar a verificar-se no futuro, sendo nesse âmbito avaliada a eventual repercussão dessa circunstância nas relações comerciais ou de parceria com os mesmos.

### **16. PRODUÇÃO DE EFEITOS**

O presente código entra em vigor em 17 de fevereiro de 2025 e deve ser sujeito a revisão a cada dois anos ou sempre que se operem alterações que justifiquem a sua revisão.

Parecer favorável pelo Conselho Pedagógico a 5 de fevereiro de 2025

Aprovado pelo Conselho Geral em 12 de fevereiro de 2025