

▶ Agrupamento de Escolas de Peniche

2025



CÓDIGO DE CONDUTA



*Página propositadamente deixada em branco*

## **Preâmbulo**

A publicação do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, veio criar o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e estabelecer o regime geral de prevenção da corrupção. Este documento surge na sequência da Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, aprovada pelo Governo. Esta estratégia visa a deteção e a repressão da corrupção quer em instituições públicas como privadas, harmonizando os enquadramentos legais e criando um regime geral da prevenção anticorrupção.

De acordo com o Artigo 7.º, do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, as entidades adotam um código que estabeleça o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional.

O Código de Conduta do Agrupamento de Escolas de Peniche (AEP) surge enquadrado nesses diplomas legais e, com ele, pretendemos reforçar a cultura de rigor e transparência, estabelecendo os princípios e normas orientadoras que devem pautar a atuação e o relacionamento pessoal e profissional de todos os trabalhadores desta instituição.

O Código de Conduta do AEP tem de estar em conformidade com o Código do Procedimento Administrativo, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o Estatuto da Carreira Docente, o Estatuto do Aluno e Ética Escolar, a Lei da Promoção e da Proteção das Crianças e Jovens, o Regulamento Interno e demais legislação aplicável.

### **Artigo 1.º - Objeto e âmbito de aplicação**

1. O presente código de conduta institui princípios e normas orientadores que devem pautar a atuação e o relacionamento pessoal e profissional de todos os trabalhadores em exercício de funções no AEP, independentemente do cargo, da carreira e da categoria em que se encontram, abrangendo trabalhadores

- em estágio ou em período experimental, sem prejuízo do cumprimento de outros deveres a que estejam legalmente vinculados.
2. O disposto no presente Código de Conduta e a sua absorvência não dispensa a aplicação de outras regras de conduta deontológicas, de fonte legal ou de qualquer outra natureza, aplicáveis a determinadas funções ou grupos profissionais.
  3. As pessoas que exerçam atividade nas instalações do AEP, independentemente da natureza do respetivo vínculo laboral, estão obrigadas ao cumprimento do presente código.
  4. Os trabalhadores em situação de mobilidade ou cedência a outras entidades, ou cujo vínculo se encontre suspenso, permanecem vinculados aos deveres de conduta previstos no Código.

### **Artigo 2.º - Princípios e deveres gerais de conduta**

1. No exercício das suas funções, em prol da educação, os trabalhadores do AEP devem nortear a sua conduta de acordo com o interesse público e os princípios gerais e éticos da atividade docente e administrativa.
2. Devem ser observados os seguintes princípios:
  - a) *Legalidade*, atuando em conformidade com os princípios constitucionais e no rigoroso respeito pelas leis, estatutos e regulamentos e demais legislação aplicáveis à sua atividade, assegurando que a sua prática tem um fundamento legal e que o seu conteúdo é conforme com a lei em vigor;
  - b) *Integridade*, traduzido num comportamento público e profissional pautado por elevados padrões éticos, adequados à dignidade das funções exercidas, devendo ter sempre presente o primado do interesse público e boa-fé;
  - c) *Confiança e lealdade institucional*, baseando a sua atuação no desempenho competente e zeloso das suas funções, com defesa de valores e de boa reputação da instituição, direcionada para a utilização racional dos recursos

afetos à atividade, abstendo-se da utilização dos meios em proveito pessoal ou de terceiros;

d) *Independência e objetividade*, exercendo as funções que lhes forem confiadas com independência técnica e isenção em relação a interesses particulares e a pressões internas e externas;

e) *Competências, qualidade e inovação*, correspondendo ao exercício de funções orientadas pelo rigor técnico bem como por parâmetros de elevada qualidade e empenho na busca de conhecimento e atualização profissional;

f) *Confidencialidade*, pautando a sua atividade pela máxima reserva e sigilo sobre todos os factos, informações e documentos cujo conhecimento sobrevenha do exercício das respetivas funções ou em virtude desse exercício, devendo os trabalhadores respeitar as disposições legais relativas à proteção de dados pessoais e às políticas e normas de segurança da informação. O dever de confidencialidade permanece durante a suspensão ou após a cessação do exercício de funções no AEP;

g) *Igualdade de tratamento e não discriminação*, atuando sem prejudicar ou beneficiar qualquer pessoa em razão da sua ascendência, género, território de origem, etnia, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social, orientação sexual ou de qualquer outro fator que promova a ocorrência de uma eventual desigualdade de oportunidades;

h) *Boa administração*, regendo-se por critérios de eficiência, economicidade e celeridade;

i) *Princípio da prossecução do interesse público e da proteção*, devendo estar ao serviço exclusivo da comunidade, prevalecendo o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo;

j) *Princípio da proporcionalidade*, devendo garantir que as medidas adotadas são proporcionais ao objetivo em vista, evitando, nomeadamente, restrições

aos direitos dos cidadãos, ou impor-lhes encargos, sempre que não existir uma proporção razoável entre tais encargos ou restrições e a finalidade da ação em vista;

k) *Princípio da ausência de abuso de poder*, abstendo-se de utilizar as suas competências para fins que não tenham fundamento legal ou que não sejam motivados pelo interesse público.

l) *Princípio da justiça, imparcialidade e independência*, devendo ser justos, imparciais e independentes, devendo abster-se de qualquer ação arbitrária que prejudique os utentes dos serviços bem como qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.

### **Artigo 3.º - Valores e comportamentos a adotar na interação com os alunos**

1. Devem atuar de acordo com o superior interesse da criança;
2. Prestar os cuidados necessários no caso da criança se encontrar doente ou ferida, seguindo os procedimentos definidos;
3. Não punir fisicamente as crianças ou os jovens;
4. Agir com a maior celeridade possível nos casos a referenciar ou referenciados à CPCJ de Peniche ou à Equipa de Assessoria Técnica aos Tribunais (SATT);
5. Respeitar o protocolo existente relativo a situações de maus-tratos dirigidos a crianças ou jovens, seguindo escrupulosamente as suas indicações;
6. Manter confidencial toda a informação relativa a casos referenciados à CPCJ de Peniche. Apenas divulgar ou discutir estes casos com os responsáveis pelo acompanhamento das crianças e dos jovens e Direção;
7. Reportar qualquer suspeita de negligência, de abuso, bullying, discriminação, assédio sexual ou de outras violações dos direitos da criança à Direção;
8. Não usar linguagem assediante, abusiva, humilhante, sexualmente provocante ou culturalmente inadequada;
9. Priorizar e zelar pelo bem-estar das crianças e dos jovens;

10. Garantir que os responsáveis parentais consentiram e autorizaram por escrito de forma informada, livre e inequívoca (Declaração e Consentimento de Recolha e Tratamento de Dados);
11. Antes de fotografar ou filmar uma criança ou um jovem: a) obter consentimento informado por parte do encarregado de educação de modo a que este compreenda perfeitamente de que forma as imagens serão usadas; b) ter em atenção que as imagens retratam a criança de forma digna e respeitosa, tendo especial cuidado com a exposição do rosto ou do corpo; c) avaliar se a recolha de imagens não entra em conflito com a cultura das crianças e dos jovens;
12. Não utilizar computadores, telemóveis ou outros equipamentos eletrónicos para aceder a conteúdos impróprios dentro da escola;
13. Abster-se de qualquer tipo de consumo de tabaco, drogas ou bebidas alcoólicas, bem como, de traficar substâncias ilícitas, no interior ou nas imediações do espaço escolar;
14. Não estabelecer relações de cariz pessoal ou que de alguma forma ultrapassem a relação profissional, com nenhuma criança ou jovem;
15. Apresentar Registo Criminal comprovando a idoneidade necessária ao exercício de funções laborais junto de crianças e jovens de acordo com a Lei n.º 37/2015, de 5 de maio.

#### **Artigo 4.º - Exclusividade e imparcialidade**

1. As funções públicas são exercidas em regime de exclusividade, podendo os trabalhadores acumular atividades, públicas ou privadas, apenas nos termos legalmente estabelecidos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
2. O exercício em acumulação de quaisquer funções ou atividades públicas e privadas carece de autorização prévia do membro do governo competente em matéria de educação ou da entidade com delegação de competências para o efeito, com exceção dos casos previstos na legislação em vigor.
3. O trabalhador que venha a exercer qualquer atividade em regime de acumulação, devidamente autorizada, deve evitar situações que, de alguma forma, afetem o seu estatuto e a credibilidade pública.

### **Artigo 5.º - Conflito de interesses**

1. Os trabalhadores do AEP devem abster-se de qualquer ação ou omissão, executada 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, questionar a imparcialidade e independência da sua conduta e/ou que possa colocar em causa a reputação do AEP.
2. Os trabalhadores do AEP 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 parecer influenciar, a sua neutralidade, objetividade e proficiência profissional.
3. Entende-se existir risco potencial de conflito de interesses sempre que, no exercício das suas funções, os trabalhadores do AEP sejam chamados a desenvolver a sua atividade sobre pessoas a que estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco, afinidade ou amizade ou na tomada de decisões que envolvam direta ou indiretamente, organizações com que colaborem ou tenham colaborado.
4. Qualquer trabalhador docente e não docente que se encontre perante um conflito de interesse, efetivo ou potencial, deve comunicá-lo ao Diretor e, em simultâneo, declarar-se impedido para o desempenho das funções, devendo o AEP tomar medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa.

### **Artigo 6.º - Declarações conexas com incompatibilidade e impedimentos**

1. No início de cada procedimento de contratação pública, os trabalhadores do AEP devem declarar, por escrito, mediante modelo próprio, a inexistência de situações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores devem igualmente declarar ao Diretor a ocorrência superveniente de situações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses.

### **Artigo 7.º - Ofertas e outros benefícios**

1. Os trabalhadores do AEP devem abster-se de receber, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas e gratificações, recompensas, presentes ou ofertas que excedam a mera cortesia em virtude do exercício das suas funções, sobretudo suscetíveis de condicionar o exercício pleno da função, incluindo quanto aos deveres de isenção, transparência e integridade.
2. Os presentes recebidos de terceiros que excedam a mera cortesia ou um valor simbólico comercialmente despidendo, deverão ser comunicados ao responsável hierárquico, e recusados, caso percecionem expectativas de obtenção de favorecimento especial por parte dos ofertantes.

### **Artigo 8.º - Utilização dos recursos da Escola**

1. Os trabalhadores devem respeitar e proteger os recursos afetos à atividade do AEP e não permitir a utilização abusiva, por colegas e/ou terceiros, dos serviços e/ou dos equipamentos e/ou das instalações.
2. Todo o equipamento, recursos e instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para o exercício de funções no âmbito de atuação do AEP, salvo se a sua utilização privada tiver sido explicitamente autorizada de acordo com as normas ou práticas internas relevantes, e sempre dentro dos limites legais e regulamentares vigentes.

3. Os trabalhadores devem também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e despesas do AEP, a fim de permitir o uso correto e mais eficiente dos recursos disponíveis.

### **Artigo 9.º - Contas de correio eletrónico institucional**

1. É fornecido a todos os trabalhadores uma conta institucional de correio eletrónico, devendo a mesma ser utilizada exclusivamente para fins profissionais.
2. É expressamente proibida a utilização do correio eletrónico institucional para o envio de material ou mensagens que sejam consideradas ilegais ou que violem as regras dos bons costumes.

### **Artigo 10.º - Discussão pública de assuntos profissionais**

Os trabalhadores do AEP devem abster-se de comentar ou ceder informações de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções.

### **Artigo 11.º - Lealdade, respeito e cooperação**

1. O conceito de lealdade implica não só o adequado desempenho das tarefas que lhes são atribuídas pelos seus superiores, o cumprimento das instruções destes últimos e o respeito pelos procedimentos, regras de funcionamento e de organização que a cada momento se encontrem consagrados no AEP pelos canais hierárquicos apropriados, mas também a transparência e a abertura no trato pessoal com aqueles superiores e demais colegas.
2. Os trabalhadores devem contribuir ativamente para que as pessoas envolvidas no tratamento de um mesmo assunto disponham da informação necessária e

atualizada em relação aos trabalhos em curso e permitir-lhes que deem o respetivo contributo para a boa condução dos assuntos.

3. Considera-se uma quebra do padrão de lealdade, a não revelação pelos trabalhadores a superiores e colegas de informações que possam afetar o bom andamento dos trabalhos, sobretudo com o intuito de obter vantagens pessoais, bem como o fornecimento de informações falsas, inexatas, insuficientes ou exageradas, a recusa em colaborar com os colegas e a demonstração de uma conduta, ativa ou passiva, que obstrua o tratamento do assunto.

#### **Artigo 12.º - Dever de comunicação de irregularidades**

1. Os trabalhadores têm o dever comunicar de imediato ao AEP ou ao seu superior hierárquico quaisquer factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções sempre os mesmos indicarem uma prática irregular ou violadora do presente código de conduta, suscetível de colocar em risco o correto funcionamento ou a imagem do AEP.
2. O cumprimento do dever de boa-fé previsto no número anterior não envolve qualquer responsabilidade para aquele que o observe.

#### **Artigo 13.º - Combate ao assédio e à discriminação**

1. O AEP promove uma política de combate e total intransigência face a práticas de assédio no trabalho, devendo as relações entre todos basear-se na lealdade, integridade e respeito mútuo, não sendo tolerados comportamentos discriminatórios, intimidantes, hostis ou ofensivos, nem quaisquer práticas de assédio em contexto laboral.
2. Para efeitos do disposto no presente Código, é considerado:

- a) Assédio, todo o comportamento indesejado, percecionado como intencional e abusivo, de carácter moral ou sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física, com o objetivo de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
- b) Comportamento discriminatório, qualquer ação ou omissão que confira um tratamento menos favorável, com base na raça, no género, na idade, na incapacidade física, na orientação sexual, em opiniões, ideologia política e religião.
3. São considerados assédio os comportamentos referidos no presente artigo que ocorram no exercício de funções ou atividade ao serviço do AEP, dentro e fora das instalações.
4. O assédio pode adotar a forma vertical de sentido descendente, vertical de sentido ascendente e horizontal, sem prejuízo de outras formas, sempre que praticado por terceiros.

#### **Artigo 14.º - Prevenção e reação ao assédio**

1. Os trabalhadores docentes e não docentes do AEP devem contribuir ativamente na prevenção e supressão de práticas de assédio e de atos discriminatórios, não consentindo e reagindo contra quaisquer formas de assédio em contexto laboral, moral ou sexual bem como condutas intimidantes, hostis ou ofensivos e devem, nomeadamente:
- a) Respeitar escrupulosamente a reserva da intimidade da vida privada;
- b) Abster-se de aceder, no local de trabalho, a quaisquer materiais com conteúdos impróprios, designadamente de natureza sexual ou que revelem

devassa da vida privada e de utilizar o correio eletrónico para proceder à respetiva difusão.

2. As práticas passíveis de integrar assédio no trabalho devem ser denunciadas, ficando todos aqueles que tenham tido conhecimento com o dever de prestar o seu contributo para a descoberta da verdade.

### **Artigo 15.º - Responsável pelo cumprimento normativo**

1. Para assegurar os mais elevados padrões de integridade nas suas atividades, o AEP estabelece um conjunto de princípios e compromissos de âmbito legal e ético, espelhados, neste código de conduta, que se assume como orientador das políticas e procedimentos criados na esfera do Programa de Cumprimento Normativo. Todos os colaboradores, sem exceção, são encorajados a dar sugestões de melhoria do Programa de cumprimento normativo.
2. Ao responsável pelo cumprimento normativo cabe a função de concretizar os objetivos e compromissos assumidos pelo AEP, em estreita cooperação com os vários departamentos que compõem a estrutura organizacional.
3. Cumpre-lhe também a missão de avaliar, de forma permanente, os riscos a que o AEP está sujeito, monitorizando a sua atividade diária.
4. O AEP garante que o responsável pelo cumprimento normativo exerce as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória, colocando à sua disposição toda a informação interna, assim como os meios humanos e técnicos necessários ao bom desempenho da sua função.

### **Artigo 16.º - Canal de denúncia**

1. O AEP adotou um canal de denúncias, ao abrigo da Lei n.º 93/2021, de 10 de dezembro, acessível a qualquer pessoa, no site oficial desta, para reporte imediato, em qualquer circunstância, de infrações ou suspeitas de infrações nos seguintes domínios: assédio e discriminação; corrupção e infrações conexas (Decreto-Lei n.º 109-E/2021) e infrações da legislação Europeia (Lei n.º 93/2021).
2. O canal de denúncia é operacionalizado internamente, sendo garantida a confidencialidade e o anonimato, dentro dos limites legalmente previstos.

### **Artigo 17.º - Formação**

Para garantir a compreensão do programa de Cumprimento Normativo, incluindo o presente código de conduta, o AEP assegura um programa de formação interna.

### **Artigo 18.º - Incumprimento e sanções**

1. A violação das regras constantes neste plano pode dar lugar ao apuramento:
  - a) De responsabilidade disciplinar e à aplicação das sanções de repreensão escrita, multa, suspensão, despedimento disciplinar ou demissão, nos termos previstos nos artigos 176.º a 240.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 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 e tráfico de influência, previstos e punidos pelo Código Penal.

2. Para cada infração é elaborado pelo responsável pelo cumprimento normativo um relatório, do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas e a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno.

### **Artigo 19.º - Revisão**

O presente Código deve ser revisto a cada três anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

### **Artigo 20.º - Publicação**

1. O presente código e eventuais revisões são objeto de publicação na página oficial na internet do AEP e divulgado junto de todos os trabalhadores por correio eletrónico institucional, e em particular, junto dos que iniciam funções no AEP.
2. A Diretora do AEP é responsável pela implementação, monitorização e divulgação do presente código de conduta.
3. Cabe ao Conselho Geral, como órgão de direção estratégica do AEP, acompanhar a aplicação do presente código de conduta.
4. É da responsabilidade do Conselho Pedagógico garantir a integração pedagógica das regras no ambiente do AEP.
5. O AEP comunica o presente código de conduta e eventuais revisões à Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares / Direção de Serviços da Região Lisboa e Vale do Tejo (DGEstE / DSRLVT) e à Inspeção Geral de Educação e Ciência (IGEC), bem como ao Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC).

### **Artigo 21.º - Entrada em vigor**

O presente Código de Conduta entra em vigor no dia da sua publicação na página oficial na internet do AEP.

Data:

A diretora

---

Alexandra Grazina Marques

