

2024/2027

Agrupamento de Escolas

Pioneiros da Aviação Portuguesa



**CÓDIGO DE CONDUTA DE
PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO**



ÍNDICE

ÍNDICE.....	1
ENQUADRAMENTO.....	3
CAPÍTULO I.....	4
Disposições gerais.....	4
Artigo 1.º.....	4
Objeto e âmbito de aplicação.....	4
Artigo 2.º.....	4
Extensão do âmbito de aplicação.....	4
CAPÍTULO II.....	4
Princípios e deveres gerais de conduta.....	4
Artigo 3.º.....	4
Princípios gerais.....	4
Artigo 4.º.....	5
Exclusividade e imparcialidade.....	5
Artigo 5.º.....	6
Conflito de interesses.....	6
Artigo 6.º.....	6
Declarações conexas com incompatibilidades e impedimentos.....	6
Artigo 7.º.....	7
Ofertas e outros benefícios.....	7
Artigo 8.º.....	7
Registo e destino de ofertas.....	7
Artigo 9.º.....	7
Discussão pública de assuntos profissionais.....	7
CAPÍTULO III.....	8
Assédio no trabalho.....	8
Artigo 10.º.....	8
Combate ao assédio e à discriminação.....	8
Artigo 11.º.....	8
Prevenção e reação ao assédio.....	8
Artigo 12.º.....	9
Denúncia de assédio.....	9



Artigo 13.º.....	9
Participações infundadas e dolosas.....	9
CAPÍTULO IV	9
Penalidades	9
Artigo 14.º.....	9
Incumprimento e sanções	9
CAPÍTULO V	10
Comité de Ética	10
Artigo 15.º.....	10
Designação	10
Artigo 16.º.....	10
Competências.....	10
Artigo 17.º.....	11
Interpretação e casos omissos.....	11
Artigo 18.º.....	11
Revisão	11
Artigo 19.º.....	11
Aprovação, publicação e entrada em vigor	11



ENQUADRAMENTO

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 16 de abril deu início à Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024. Neste âmbito, o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 19/12, veio proceder à criação do Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), entidade administrativa independente, com personalidade jurídica de direito público e poderes de autoridade, dotada de autonomia administrativa e financeira, tendo como missão a promoção da transparência e da integridade na ação pública, bem como, garantir a efetiva implementação de políticas de prevenção da corrupção e de infrações conexas.

Este diploma estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), dando destaque às políticas anticorrupção, enquanto instrumento de construção de uma sociedade mais justa, capaz de restabelecer os laços de confiança entre os cidadãos e as suas instituições.

A integridade, a responsabilidade e a transparência são fatores fundamentais para evitar práticas ilícitas, impendendo sobre as entidades com uma missão de interesse público, uma exigência reforçada no sentido de incrementar a confiança dos cidadãos na qualidade do serviço público prestado e na boa administração das instituições.

O presente Código de Conduta do Agrupamento de Escolas Pioneiros da Aviação Portuguesa (AEPAP) visa contribuir para o reforço de uma 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 docentes e não docentes que exercem funções na organização e regras específicas em matéria de assédio no trabalho, instituindo, ainda, um Comité de Ética, que acompanhará a sua aplicação.

Aos trabalhadores docentes e não docentes do AEPAP é exigida a observância individual de padrões de ética, responsabilidade, integridade, verticalidade, justiça e igualdade de oportunidades, integrando estes valores na atividade profissional desenvolvida na Escola e nas suas unidades orgânicas, bem como nas relações da escola com a sociedade.

Impende, ainda, o dever de exercer as suas funções ao serviço do interesse público, em conformidade com o Código de Procedimento Administrativo, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o Estatuto da Carreira Docente, o Estatuto do Aluno e da Ética Escolar, do Regulamento Interno e demais legislação aplicável.

O presente Código de Conduta pretende criar um instrumento normativo regulador que estabeleça princípios e critérios orientadores que devem nortear a conduta dos trabalhadores docentes e não docentes no exercício de funções no AEPAP, promovendo a boa gestão dos recursos humanos, materiais e financeiros na prossecução do interesse da Escola Pública e do desenvolvimento das novas gerações que ditarão o Portugal do futuro.



Este Código será objeto de parecer do Conselho Pedagógico e de aprovação do Conselho Geral, sendo, depois, objeto de divulgação por todos os trabalhadores docentes e não docentes do Agrupamento de Escolas Pioneiros da Aviação Portuguesa.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

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 docentes e não docentes em exercício de funções no AEPAP, 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 e a sua observância não dispensa a aplicação de outras regras de conduta ou deontológicas, de fonte legal ou de qualquer outra natureza, aplicáveis a determinadas funções ou grupos profissionais.
3. Aos trabalhadores, no momento da admissão ou de reinício de funções e sempre que se verifiquem modificações ao presente Código, é solicitada a assinatura da Declaração de Conhecimento e de Compromisso, que atesta a tomada de conhecimento do seu conteúdo e o compromisso quanto aos princípios e critérios orientadores nele definidos.

Artigo 2.º

Extensão do âmbito de aplicação

1. As pessoas que exerçam atividade nas instalações do AEPAP, independentemente da natureza do respetivo vínculo laboral, estão obrigadas ao cumprimento do presente Código, sobretudo, na matéria a que se refere o Capítulo III.
2. Os trabalhadores docentes e não docentes em situação de mobilidade ou cedência a outras entidades ou cujo vínculo se encontre suspenso, permanecem vinculados aos deveres de conduta previstos no presente Código.

CAPÍTULO II

Princípios e deveres gerais de conduta

Artigo 3.º

Princípios gerais



1. No exercício das suas funções, em prol da educação, os trabalhadores docentes e não docentes do AEPAP devem nortear a sua conduta de acordo com o interesse público, e os princípios gerais e éticos da atividade docente e administrativa.
2. Em especial, 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 aplicável 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 da boa-fé;
 - c) Responsabilidade, baseando a sua atuação no desempenho competente e zeloso das suas funções, com defesa dos valores e da boa reputação da instituição, direcionada para a utilização racional dos recursos afetos à atividade pelo Ministério da Educação, Ciência e Inovação, 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 ou externas;
 - e) Competência, 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) Sustentabilidade, adotando as melhores práticas de proteção do ambiente, minimizando o impacto ambiental da atividade, aderindo e contribuindo para as medidas de gestão ambiental definidas para a Administração Pública;
 - g) 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 as políticas e normas de segurança da informação. O dever de confidencialidade permanece durante a suspensão ou após a cessação do exercício de funções no AEPAP;
 - h) 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 oportunidade;
 - i) Confiança e lealdade institucional, adotando uma conduta profissional compatível com a missão e os valores do AEPAP e com o interesse da Escola Pública.

Artigo 4.º

Exclusividade e imparcialidade

1. O exercício em acumulação de quaisquer funções ou atividades públicas e privadas carece de parecer do Diretor do agrupamento para posterior autorização do Diretor



- Geral da DGAE como previsto no ponto 3 do artigo 5.º, da portaria nº 188-G/2024/1, de 16 de agosto.
2. A prestação de serviços externos especializados de apoio e complemento educativo, de orientação pedagógica ou de apoio socioeducativo e educação especial, não pode, em qualquer circunstância, dirigir-se aos alunos do AEPAP, onde o trabalhador docente exerce a sua atividade principal.

Artigo 5.º

Conflito de interesses

1. Os trabalhadores docentes e não docentes do AEPAP 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 possam colocar em causa a reputação do AEPAP.
 - c) Os trabalhadores docentes e não docentes do AEPAP 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.
2. Entende-se existir risco potencial de conflito de interesses sempre, que no exercício das suas funções, os trabalhadores docentes e não docentes do AEPAP 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.
3. 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 agrupamento tomar as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa.
4. O Diretor deve transmitir a comunicação a que se refere o n.º3 ao Comité de Ética que deve reunir no prazo máximo de cinco dias úteis.
5. Reunido, o Comité de Ética elabora parecer fundamentado dirigido ao Diretor.

Artigo 6.º

Declarações conexas com incompatibilidades e impedimentos

1. No início de cada procedimento de contratação pública, os trabalhadores docentes e não docentes 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 docentes e não docentes 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 docentes e não docentes do AEPAP devem abster-se de aceitar a oferta, a qualquer título, de quaisquer bens ou outros benefícios, consumíveis ou duradouros, por parte de pessoas singulares ou coletivas, públicas ou privadas, regionais, nacionais ou estrangeiras, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.
2. Para efeitos do número anterior, entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade no exercício de funções quando haja aceitação de bens ou outros benefícios de valor estimado igual ou superior a 150 euros.
3. O valor indicado no número anterior é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.
4. Todas as ofertas abrangidas pelo n.º2 que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, devem ser aceites em nome do AEPAP, sem prejuízo do dever de apresentação e registo previsto no artigo seguinte.

Artigo 8.º

Registo e destino de ofertas

1. As ofertas de bens materiais ou de serviços de valor estimado igual ou superior a 150 euros, recebidas no âmbito de cargo ou função, devem ser entregues ou declaradas, consoante o caso, ao Diretor, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, ou logo que se mostre possível, para efeitos de registo e apreciação do seu destino final.
2. Em reunião superveniente, o Comité de Ética determina aquelas que podem ser devolvidas ao titular do cargo ou função e aquelas que devem ser remetidas ao serviço competente para inventariação, caso o seu significado patrimonial, cultural ou legado histórico o justifique.

Artigo 9.º

Discussão pública de assuntos profissionais



1. Os trabalhadores docentes e não docentes do AEPAP devem abster-se de comentar ou ceder informações de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções.

CAPÍTULO III

Assédio no trabalho

Artigo 10.º

Combate ao assédio e à discriminação

1. O AEPAP promove uma política de combate e total intransigência face a práticas de assédio no trabalho, devendo as relações entre todos os trabalhadores docentes e não docentes 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 AEPAP, dentro ou fora das suas 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 11.º

Prevenção e reação ao assédio

1. Os trabalhadores docentes e não docentes do AEPAP 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, seja 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 12.º

Denúncia de assédio

1. Qualquer trabalhador docente ou não docente vítima de assédio ou que tenha presenciado diretamente condutas passíveis de consubstanciar a prática de assédio, deve apresentar participação, preferencialmente, através do Canal de Denúncia, disponível na página eletrónica do agrupamento.
2. Toda a informação transmitida no âmbito das denúncias de assédio é considerada confidencial.
3. Quem denuncie ou testemunhe a prática de comportamentos a que se referem os artigos 10.º e 11.º, de que teve conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser lesado ou sancionado disciplinarmente, exceto se a sua atuação integrar o disposto no artigo seguinte.

Artigo 13.º

Participações infundadas e dolosas

A participação infundada e dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem, ou que contenha matéria difamatória ou injuriosa, constitui um incumprimento do presente código de conduta, passível da aplicação de sanções, de acordo com o artigo seguinte.

CAPÍTULO IV

Penalidades

Artigo 14.º

Incumprimento e sanções

1. A violação das regras constantes dos capítulos II e III 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.

CAPÍTULO V

Comité de Ética

Artigo 15.º

Designação

1. O Comité de Ética é composto por um Presidente e por outros dois elementos efetivos e dois suplentes, designados pelo Diretor, por um período de três anos, não renováveis, quanto aos efetivos.
2. Os membros do Comité de Ética são escolhidos em função do respetivo perfil, experiência, qualidades profissionais, integridade e independência de entre os trabalhadores docentes e não docentes.

Artigo 16.º

Competências

1. Compete ao Comité de Ética:
 - a) Exercer todas as competências que lhe são conferidas pelo presente Código;
 - b) Emitir parecer sobre qualquer assunto relacionado com as matérias constantes do presente Código, a pedido do Diretor, por sua iniciativa ou a pedido de qualquer outro trabalhador docente ou não docente.
2. Os pareceres a que se refere a alínea b) do número anterior são difundidos na página eletrónica intranet do AEPAP, depois de suprimidos os dados pessoais constantes dos mesmos.
3. O Comité de Ética, no exercício das suas competências, pode convocar e ouvir em auto de declarações qualquer trabalhador docente e não docente do AEPAP, mesmo após a cessação ou suspensão do exercício de funções, podendo ainda solicitar todos os documentos, informações e o apoio técnico-administrativo, que julgue necessário para o desempenho das suas funções.
4. Todas as comunicações dirigidas ao Comité de Ética são confidenciais, salvo consentimento prévio ou risco sério e iminente para a segurança das pessoas ou para a imagem do AEPAP.
5. Os membros do Comité de Ética ficam vinculados ao dever de sigilo durante e após o exercício das respetivas funções.
6. O Comité de Ética reúne sempre que se mostre necessário.
7. O Comité de Ética deve elaborar um relatório das atividades, até 31 de janeiro de cada ano, que é divulgado na página eletrónica intranet do AEPAP.



8. As normas relativas ao funcionamento dos órgãos colegiais, previstas no Código do Procedimento Administrativo são aplicáveis ao Comité de Ética.

Artigo 17.º

Interpretação e casos omissos

1. A interpretação e análise de factos e matérias relativas à aplicação do presente Código são apreciadas pelo Comité de Ética, incluindo eventuais situações omissas.
2. Quaisquer disposições imperativas decorrentes de normas legais, gerais e especiais, aplicáveis ao cargo, à carreira e à categoria profissional dos trabalhadores docentes e não docentes, sobrepõem-se ao disposto no presente Código.

Artigo 18.º

Revisão

1. O Código de Conduta é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica do AEPAP que justifique a revisão quanto às entidades abrangidas, ao conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição do AEPAP a estes crimes.

Artigo 19.º

Aprovação, publicação e entrada em vigor

O presente Código entra em vigor nos cinco dias seguintes ao da sua publicação no site do Agrupamento de Escolas Pioneiros da Aviação Portuguesa, após a sua aprovação pelos órgãos competentes da Escola.

Obteve parecer favorável no Conselho Pedagógico, no dia 13 de novembro de 2024, tendo sido aprovado no Conselho Geral, no dia 14 de janeiro de 2025.

Amadora, 14 de janeiro de 2025

O presidente do Conselho Geral

Álvaro Cerdeira