Agrupamento de Escolas da Cidadela Cascais

ÉTICA E INTEGRIDADE

Código de Conduta

Agrupamento de Escolas da Cidadela

Versão 2026-2029

Índice

Preâmbulo 2

Capítulo I — Disposições gerais 2
Artigo 1.º — Objeto 2
Artigo 2.º — Âmbito de aplicação 2
Artigo 3.º — Enquadramento legal 3
Artigo 4.º — Definições 3

Capítulo II — Missão, valores e princípios 4
Artigo 5.º — Missão e valores 4
Artigo 6.º — Princípios de atuação 4

Capítulo III — Deveres e regras de conduta 5
Artigo 7.º — Deveres gerais 5
Artigo 8.º — Relação com os alunos 5
Artigo 9.º — Relação com os encarregados de educação e a comunidade 5
Artigo 10.º — Relação entre trabalhadores 6
Artigo 11.º — Avaliação, exames e certificação 6
Artigo 12.º — Relação com fornecedores e entidades externas 7

Capítulo IV — Integridade e prevenção da corrupção 7
Artigo 13.º — Conflitos de interesses 7
Artigo 14.º — Ofertas e hospitalidade 8
Artigo 15.º — Acumulação de funções e explicações 8
Artigo 16.º — Gestão de dinheiros e bens públicos 9
Artigo 17.º — Utilização de recursos do Agrupamento 9

Capítulo V — Informação, dados e meios digitais 10
Artigo 18.º — Sigilo e confidencialidade 10
Artigo 19.º — Proteção de dados pessoais e imagem 10
Artigo 20.º — Comunicação digital e redes sociais 10
Artigo 21.º — Utilização de inteligência artificial 11

Capítulo VI — Dignidade e respeito no trabalho 11
Artigo 22.º — Igualdade e não discriminação 11
Artigo 23.º — Prevenção e combate ao assédio 12
Artigo 24.º — Conciliação e respeito pelo tempo de descanso 12

Capítulo VII — Cumprimento, denúncia e sanções 12
Artigo 25.º — Responsável pelo cumprimento normativo 12
Artigo 26.º — Dever de comunicação de irregularidades 13
Artigo 27.º — Canal de denúncia interna 13
Artigo 28.º — Proteção do denunciante 13
Artigo 29.º — Responsabilidade disciplinar 14
Artigo 30.º — Responsabilidade criminal e outras responsabilidades 14
Artigo 31.º — Relatório de infrações 14

Capítulo VIII — Disposições finais 15
Artigo 32.º — Divulgação e formação 15
Artigo 33.º — Dúvidas de interpretação 15
Artigo 34.º — Revisão 15
Artigo 35.º — Revogação e entrada em vigor 15

Anexo A — Declaração de inexistência de conflitos de interesses 17

Anexo B — Declaração de tomada de conhecimento 18

Preâmbulo

O Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 70/2025, de 29 de abril, obriga as entidades públicas com 50 ou mais trabalhadores a adotar um programa de cumprimento normativo. Esse programa inclui um plano de prevenção de riscos, um canal de denúncia, formação e um código de conduta (artigo 7.º do RGPC).

É nesse quadro que o Agrupamento de Escolas da Cidadela (adiante designado AEC) adota o presente Código de Conduta, por referência aos regimes legais de responsabilidade disciplinar, civil, financeira, contraordenacional e criminal aplicáveis.

O presente Código:

1. Acolhe as regras do RGPC na redação do Decreto-Lei n.º 70/2025 e o regime de proteção de denunciantes da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro;
2. Concretiza regras para situações próprias de uma escola: relação com alunos e encarregados de educação, avaliação, exames, apoios, projetos;
3. Integra a comunicação digital, a proteção de dados e a utilização de ferramentas de inteligência artificial, à luz do Regulamento (UE) 2024/1689, alterado pelo Regulamento (UE) 2026/1744;
4. Articula-se com o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR), com o Manual de Procedimentos do Sistema de Controlo Interno e com o Regulamento Interno do Agrupamento.

O Código não substitui a lei nem os deveres funcionais de cada carreira. Serve de guia para a atuação diária e de referência para decidir em caso de dúvida.

Capítulo I — Disposições gerais

Artigo 1.º — Objeto

O presente Código estabelece os valores, os princípios e as regras de conduta profissional a observar no AEC, bem como as consequências do seu incumprimento.

Artigo 2.º — Âmbito de aplicação

1. O Código aplica-se a todos os que exercem funções no AEC, independentemente do vínculo, designadamente:
    a. Pessoal docente;
    b. Pessoal não docente, incluindo o pessoal com vínculo ao município em exercício de funções no AEC;
    c. Técnicos especializados, formadores, mediadores e outros profissionais a exercer funções no AEC;

d. Estagiários.

2. Os prestadores de serviços e fornecedores que atuem nas instalações do AEC ou em seu nome ficam vinculados às regras do Código que lhes sejam aplicáveis, devendo os contratos fazer-lhe referência.
3. Os deveres dos alunos e dos encarregados de educação regem-se pelo Estatuto do Aluno e Ética Escolar (Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro) e pelo Regulamento Interno.

Artigo 3.º — Enquadramento legal

Matéria	Diploma de referência
Prevenção da corrupção	Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro (MENAC e RGPC), alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 70/2025, de 29 de abril.
Proteção de denunciantes	Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro (transpõe a Diretiva (UE) 2019/1937).
Deveres e regime disciplinar	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (artigos 73.º e 176.º e seguintes).
Pessoal docente	Estatuto da Carreira Docente (ECD), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril.
Imparcialidade	Código do Procedimento Administrativo (artigos 69.º a 76.º).
Acumulação de funções	LTFP (artigos 19.º a 24.º).
Assédio e igualdade	Código do Trabalho (artigos 23.º a 32.º), aplicável por remissão da LTFP; Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto.
Proteção de dados	Regulamento (UE) 2016/679 (RGPD) e Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto.
Inteligência artificial	Regulamento (UE) 2024/1689 (Regulamento da Inteligência Artificial), alterado pelo Regulamento (UE) 2026/1744, de 8 de julho.
Crimes de corrupção e conexos	Código Penal (artigos 335.º, 368.º-A e 372.º a 383.º); Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, artigos 36.º e 37.º (fraude na obtenção e desvio de subsídio).
Contratação pública	Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação do Decreto-Lei n.º 177/2026, de 4 de setembro (artigo 67.º, declaração de inexistência de conflitos de interesses).

As referências a diplomas consideram-se feitas à redação em vigor em cada momento.

Artigo 4.º — Definições

Para efeitos do presente Código, entende-se por:

- **Trabalhador:** qualquer pessoa abrangida pelo n.º 1 do artigo 2.º;
- **Conflito de interesses:** qualquer situação em que um interesse pessoal, familiar, profissional, financeiro ou de outra natureza possa comprometer, ou suscitar dúvidas fundadas quanto à imparcialidade e objetividade da atuação ou decisão de um trabalhador;
- **Vantagem ou oferta:** qualquer bem, serviço, convite, hospitalidade, desconto ou benefício, patrimonial ou não, que não seja devido;

- **Terceiro:** qualquer pessoa singular ou coletiva, pública ou privada, externa ao AEC, com a qual o Agrupamento ou os seus trabalhadores se relacionem no exercício das respetivas funções;
- **Denúncia:** comunicação, efetuada nos termos da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, de informações relativas a infrações abrangidas pelo âmbito de aplicação desse diploma.

Capítulo II — Missão, valores e princípios

Artigo 5.º — Missão e valores

1. O AEC tem por missão proporcionar a todos os alunos uma educação de qualidade, inclusiva e exigente, promovendo o seu desenvolvimento integral e preparando-os para o exercício de uma cidadania responsável e para a vida em sociedade, em consonância com o Projeto Educativo do Agrupamento e com o Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória.
2. A atuação dos trabalhadores do AEC deve pautar-se pelos valores do respeito pela dignidade da pessoa humana, da integridade, da responsabilidade, da imparcialidade, da equidade, da transparência, da cooperação e do compromisso com o interesse público.

Artigo 6.º — Princípios de atuação

Princípio	O que significa no dia a dia
Legalidade	Exercer as suas funções em conformidade com a legislação em vigor, os regulamentos aplicáveis e as orientações superiores legítimas, respeitando os princípios e as normas que regem a Administração Pública.
Prossecução do interesse público	Colocar o interesse público e o bem-estar e sucesso dos alunos acima de interesses pessoais ou particulares, contribuindo para a concretização da missão educativa do AEC.
Imparcialidade e isenção	Atuar com objetividade, equidade e independência, garantindo um tratamento justo e imparcial a todos, sem favorecimentos ou discriminações, e abstendo-se de intervir em situações suscetíveis de gerar conflitos de interesses.
Igualdade e não discriminação	Tratar todas as pessoas com respeito e dignidade, sem discriminação em razão da ascendência, sexo, orientação sexual, identidade de género, origem, língua, religião, convicções, situação económica, deficiência ou qualquer outra condição pessoal ou social.
Integridade	Agir com honestidade e retidão, recusando vantagens, ofertas ou benefícios indevidos e não praticando nem tolerando atos de corrupção ou outras condutas contrárias à ética profissional.
Transparência e responsabilidade	Atuar de forma clara e responsável, fundamentar as decisões, assegurar o registo dos atos praticados e assumir a responsabilidade pelas decisões e ações no exercício das funções.
Lealdade e cooperação	Promover a colaboração, o respeito mútuo e a partilha de informação relevante entre colegas, órgãos e estruturas do AEC, contribuindo para um ambiente de trabalho construtivo e para a prossecução de objetivos comuns, no respeito pelas competências e pela hierarquia.

Princípio	O que significa no dia a dia
Zelo e competência	Desempenhar as funções com diligência, rigor, dedicação e sentido de responsabilidade, procurando atualizar conhecimentos e melhorar continuamente a qualidade do serviço prestado.
Confidencialidade	Proteger a informação a que se tem acesso no exercício das funções, respeitando o dever de sigilo, as regras de proteção de dados pessoais e os limites legais à sua divulgação.
Boa administração	Gerir os recursos públicos de forma responsável, económica, eficiente e eficaz, evitando desperdícios e contribuindo para a qualidade dos serviços e para a utilização sustentável dos meios disponíveis.

Capítulo III — Deveres e regras de conduta

Artigo 7.º — Deveres gerais

1. Todos os trabalhadores do AEC devem cumprir os deveres gerais inerentes ao exercício das respetivas funções, previstos na legislação aplicável, designadamente os constantes do artigo 73.º da LTFP, quando aplicável.
2. O pessoal docente deve, igualmente, observar os deveres profissionais previstos no Estatuto da Carreira Docente, orientando a sua atuação pelo respeito pelos alunos, pela promoção do seu desenvolvimento integral, pela colaboração com os encarregados de educação e pelo compromisso com a missão educativa e os objetivos do AEC.
3. Os titulares de cargos de direção, coordenação e outras funções de responsabilidade devem constituir uma referência de conduta ética e profissional, promovendo, pelo exemplo, a aplicação dos princípios e das regras estabelecidos no presente Código, bem como a sua divulgação e compreensão junto das respetivas equipas.

Artigo 8.º — Relação com os alunos

1. Os trabalhadores tratam todos os alunos com respeito, justiça e equidade, promovendo a sua segurança e bem-estar e protegendo-os de qualquer forma de violência, discriminação ou exposição indevida.
2. É proibido qualquer comportamento que possa constituir abuso de autoridade, humilhação, assédio ou aproveitamento da posição de confiança perante os alunos.
3. A comunicação com os alunos, presencial ou à distância, deve respeitar a finalidade educativa ou profissional, a privacidade, a segurança e os limites adequados à relação pedagógica.
4. Qualquer suspeita de situação de perigo para um aluno deve ser comunicada de imediato à direção, para os efeitos previstos na lei de proteção de crianças e jovens.

Artigo 9.º — Relação com os encarregados de educação e a comunidade

1. Os trabalhadores devem pautar o relacionamento com os encarregados de educação e os demais elementos da comunidade por critérios de respeito, cortesia, disponibilidade e

profissionalismo, prestando informações rigorosas, claras e atempadas, nos termos das suas competências e através dos horários e canais de comunicação definidos pelo AEC.

2. Os trabalhadores devem assegurar a igualdade de tratamento de todos os encarregados de educação, não podendo conceder privilégios, aceitar pedidos de favorecimento ou criar expectativas quanto a decisões ou resultados que não dependam exclusivamente das suas competências ou que devam obedecer a critérios e procedimentos legalmente estabelecidos, nomeadamente em matéria de avaliação, constituição de turmas, elaboração de horários ou atribuição de outros benefícios.
3. As relações pessoais, familiares ou de outra natureza com encarregados de educação ou outros membros da comunidade educativa não podem comprometer a imparcialidade das decisões pedagógicas ou administrativas. Quando sejam suscetíveis de gerar conflito de interesses, devem ser comunicadas e tratadas nos termos do artigo 13.º do presente Código.

Artigo 10.º — Relação entre trabalhadores

1. As relações profissionais entre os trabalhadores devem pautar-se pelo respeito mútuo, pela urbanidade, pela cooperação, pela solidariedade profissional e pela partilha da informação necessária ao bom funcionamento do AEC e à prossecução dos seus objetivos.
2. As divergências profissionais devem ser resolvidas de forma construtiva, com respeito pelas pessoas envolvidas e recurso aos canais institucionais adequados, salvaguardando a confidencialidade sempre que se justifique e evitando a exposição desnecessária de situações ou conflitos.
3. Os titulares de cargos de direção, coordenação e chefia devem promover um ambiente de trabalho respeitador, colaborativo e inclusivo, transmitir orientações claras, reconhecer o mérito e o trabalho desenvolvido e atuar perante situações de desrespeito, intimidação, assédio ou desvalorização profissional.
4. Todos os trabalhadores devem abster-se de comportamentos suscetíveis de comprometer a dignidade, o bem-estar, a integridade ou a reputação profissional de colegas e demais membros da comunidade educativa, contribuindo para um ambiente de trabalho saudável e respeitador.

Artigo 11.º — Avaliação, exames e certificação

1. A avaliação das aprendizagens dos alunos deve ser realizada com rigor, objetividade, equidade e imparcialidade, em conformidade com os critérios de avaliação aprovados pelos órgãos competentes e com as disposições legais e regulamentares aplicáveis.
2. Os trabalhadores envolvidos na organização, realização, vigilância, classificação ou tratamento de provas e exames devem cumprir as normas e orientações aplicáveis, incluindo as emitidas pelo Júri Nacional de Exames, quando aplicáveis, e assegurar a confidencialidade da informação a que tenham acesso, respeitando as regras relativas à segurança dos enunciados, à divulgação de classificações e à tramitação dos processos.
3. Sempre que um trabalhador tenha uma relação familiar, pessoal ou de proximidade com um aluno suscetível de comprometer, ou de gerar dúvidas quanto à sua imparcialidade, deve comunicar a situação à diretora, ou a quem legalmente a substitua, antes de intervir nos atos em causa, aplicando-se o disposto no artigo 13.º.

4. É proibida qualquer alteração de classificações, registos de assiduidade, pautas, certificados ou outros documentos escolares fora dos procedimentos legalmente estabelecidos e sem a devida autorização, quando exigível, devendo todas as retificações ser devidamente fundamentadas e registadas.

Artigo 12.º — Relação com fornecedores e entidades externas

1. As relações com fornecedores, prestadores de serviços e demais entidades externas devem pautar-se pelos princípios da legalidade, da transparência, da imparcialidade, da igualdade de tratamento e da concorrência, em conformidade com o Código dos Contratos Públicos, quando aplicável, e com o Manual de Procedimentos do Sistema de Controlo Interno do AEC.
2. Os trabalhadores não podem facultar a fornecedores ou concorrentes informação privilegiada ou confidencial relativa a procedimentos de contratação, designadamente sobre propostas apresentadas por outros concorrentes, critérios de decisão ainda não divulgados ou outros elementos cuja comunicação possa comprometer a igualdade de tratamento, a concorrência ou a integridade do procedimento.
3. As comunicações e os contactos com fornecedores ou concorrentes no âmbito de procedimentos de contratação devem respeitar os canais formais e as regras legalmente estabelecidas para cada procedimento, garantindo a transparência, a rastreabilidade e a igualdade de tratamento dos interessados.
4. Nas relações com fornecedores e entidades externas, os trabalhadores devem observar o disposto no artigo 13.º, quanto a conflitos de interesses, e no artigo 14.º, quanto a ofertas e hospitalidade.
5. A celebração de parcerias, protocolos ou outros instrumentos de cooperação com entidades externas deve ser precedida da apreciação e aprovação pelos órgãos competentes, de acordo com as atribuições de cada um e os procedimentos aplicáveis, salvaguardando o interesse público, a transparência e a inexistência de benefícios pessoais indevidos.

Capítulo IV — Integridade e prevenção da corrupção

Artigo 13.º — Conflitos de interesses

1. Os trabalhadores devem cumprir o regime legal de impedimentos, escusa e suspeição previsto no Código do Procedimento Administrativo e demais legislação aplicável.
2. Sempre que identifiquem uma situação de conflito de interesses, real ou potencial, ou circunstâncias suscetíveis de pôr em causa a sua imparcialidade, os trabalhadores devem comunicá-la, de imediato, por escrito, à entidade competente e adotar os procedimentos legalmente previstos.
3. Nos procedimentos em que a legislação aplicável o exija, os intervenientes devem apresentar declaração de inexistência de conflitos de interesses, de acordo com o modelo legalmente previsto.
4. A situação comunicada é apreciada pela entidade competente, que determina as medidas adequadas à prevenção ou resolução do conflito, incluindo, quando aplicável, o

impedimento ou a substituição do trabalhador, ficando a decisão registada no respetivo processo.

Artigo 14.º — Ofertas e hospitalidade

1. Os trabalhadores devem abster-se de solicitar ou aceitar, para si ou para terceiros, ofertas, benefícios, convites ou formas de hospitalidade que possam influenciar, ou ser razoavelmente percecionados como suscetíveis de influenciar, o exercício independente e imparcial das suas funções.
2. Podem ser aceites gestos de cortesia de natureza meramente simbólica, adequados ao contexto institucional e aos usos sociais, desde que não envolvam qualquer expectativa de favorecimento nem comprometam a confiança na atuação do trabalhador. Incluem-se, designadamente, cartões de agradecimento, flores ou pequenos trabalhos realizados pelos alunos.
3. Independentemente do seu valor, devem ser recusadas:
    a. Ofertas em dinheiro, vales, cartões-oferta ou outros instrumentos equivalentes;
    b. Ofertas ou benefícios de fornecedores ou concorrentes que possam comprometer a integridade de procedimentos de contratação pública ou da execução de contratos;
    c. Ofertas, convites ou vantagens associados, explícita ou implicitamente, à expectativa de favorecimento ou de tratamento diferenciado.
4. Quando a recusa de uma oferta possa ser interpretada como quebra de cortesia ou de respeito institucional, o trabalhador deve comunicá-la à diretora e proceder nos termos por esta indicados, assegurando a entrega e o registo da oferta sempre que aplicável. O respetivo destino é determinado pela diretora, tendo em conta a natureza da oferta e o interesse do AEC.
5. A aceitação de convites para eventos, ações de formação, deslocações ou outras iniciativas suportadas por entidades externas depende de autorização prévia da diretora, devendo existir interesse institucional devidamente fundamentado e estar salvaguardada a independência do trabalhador, bem como a inexistência de contrapartidas ou benefícios pessoais indevidos.

Artigo 15.º — Acumulação de funções e explicações

1. O exercício de funções ou atividades públicas ou privadas, remuneradas ou não, em acumulação com as funções exercidas no AEC, está sujeito ao regime legal de incompatibilidades e acumulação de funções, dependendo de autorização prévia sempre que legalmente exigida, nos termos da LTFP e, no caso do pessoal docente, da legislação específica aplicável.
2. A autorização para acumulação de funções depende da verificação dos requisitos legais, nomeadamente da compatibilidade de horários, da inexistência de conflitos com as funções exercidas e da salvaguarda do interesse público, não podendo a atividade acumulada comprometer a qualidade do serviço prestado nem implicar a utilização indevida de informação ou recursos do AEC.

3. No caso do pessoal docente, não é permitida a acumulação de atividades privadas de apoio ou complemento educativo, orientação pedagógica ou natureza similar que se dirijam aos alunos do AEC, nos termos da legislação aplicável.
4. Os trabalhadores devem comunicar à entidade competente qualquer alteração das circunstâncias em que se fundamentou a autorização concedida, bem como qualquer situação superveniente suscetível de gerar incompatibilidade ou conflito com as funções exercidas.

Artigo 16.º — Gestão de dinheiros e bens públicos

1. Os trabalhadores que intervenham na gestão de receitas, despesas, contratação pública ou património devem cumprir os procedimentos de controlo interno em vigor no AEC, assegurando a adequada segregação de funções, a validação dos atos e documentos, a rastreabilidade das operações e a conservação dos respetivos registos comprovativos.
2. É proibido fracionar artificialmente despesas com o intuito de contornar as regras aplicáveis à contratação pública, autorizar ou processar pagamentos sem suporte documental adequado, validar faturas relativas a bens não recebidos ou a serviços não prestados, afetar verbas a finalidades diferentes das autorizadas ou praticar quaisquer outros atos de gestão contrários à lei ou aos procedimentos de controlo interno.
3. No âmbito de projetos financiados por fundos nacionais ou europeus, designadamente pelo Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) e pelo Erasmus+, os trabalhadores envolvidos devem assegurar a exatidão, a consistência e a comprovabilidade da informação prestada, o cumprimento das regras de elegibilidade das despesas e a prevenção de situações de duplo financiamento, observando as condições específicas de cada programa e as obrigações de reporte aplicáveis.
4. As irregularidades, inconformidades ou suspeitas de utilização indevida de dinheiros, bens ou recursos públicos são comunicadas nos termos do artigo 26.º.

Artigo 17.º — Utilização de recursos do Agrupamento

1. As instalações, os equipamentos, os materiais, as contas de correio eletrónico e os sistemas informáticos do AEC destinam-se ao cumprimento das suas atribuições e ao exercício das funções profissionais, devendo ser utilizados de forma responsável, adequada e eficiente.
2. É proibida a utilização dos recursos do AEC para fins ilícitos ou alheios às suas atribuições, nomeadamente para o exercício de atividades privadas remuneradas, para a promoção de interesses comerciais ou político-partidários ou para a obtenção de benefícios pessoais ou de terceiros, sem prejuízo das utilizações legalmente autorizadas.
3. Os trabalhadores devem zelar pela conservação, segurança e correta utilização dos bens que lhes sejam confiados, adotando as medidas necessárias à prevenção de danos ou utilizações indevidas e comunicando, com a maior brevidade possível, quaisquer avarias, danos, perdas, furtos ou extravios de que tenham conhecimento.
4. A utilização dos recursos digitais e dos sistemas informáticos deve respeitar as regras de segurança dos sistemas e de utilização das credenciais de acesso, sendo proibida a sua partilha indevida ou a realização de operações suscetíveis de comprometer a segurança dos

sistemas do AEC. O tratamento de dados pessoais e o dever de confidencialidade regem-se, respetivamente, pelos artigos 19.º e 18.º do presente Código.

Capítulo V — Informação, dados e meios digitais

Artigo 18.º — Sigilo e confidencialidade

1. Os trabalhadores devem preservar a confidencialidade dos factos, documentos e informações de que tenham conhecimento no exercício das suas funções e cuja divulgação não seja legalmente permitida ou autorizada, mantendo-se este dever após a cessação de funções, nos termos legais aplicáveis.
2. O dever de confidencialidade abrange, designadamente, a informação relativa à vida privada dos alunos, das suas famílias e dos trabalhadores, os processos individuais, os dados de saúde e de natureza socioeconómica, os procedimentos disciplinares e a informação relativa a provas, exames e classificações antes da sua divulgação oficial.
3. A informação obtida no exercício de funções não pode ser utilizada para fins alheios ao serviço, nem em benefício próprio ou de terceiros, sem prejuízo do acesso e da divulgação legalmente permitidos.

Artigo 19.º — Proteção de dados pessoais e imagem

1. Os trabalhadores devem assegurar que o tratamento de dados pessoais respeita o RGPD, a legislação nacional aplicável e as orientações internas do AEC, observando os princípios da licitude, da limitação das finalidades, da minimização dos dados e da segurança.
2. O tratamento, armazenamento e transmissão de dados pessoais devem realizar-se através de contas, dispositivos, aplicações e plataformas autorizados pelo AEC, com adoção das medidas adequadas à proteção da informação.
3. A captação, utilização e divulgação de imagens, gravações de voz ou trabalhos que permitam identificar alunos devem respeitar os direitos à imagem, à privacidade e à proteção de dados pessoais, limitar-se às finalidades legítimas e autorizadas e cumprir os requisitos legais aplicáveis, incluindo a obtenção das autorizações necessárias, quando exigíveis.
4. Qualquer incidente suscetível de comprometer a confidencialidade, integridade ou disponibilidade de dados pessoais deve ser comunicado de imediato à diretora e ao Encarregado da Proteção de Dados, para avaliação e adoção das medidas legalmente exigidas.

Artigo 20.º — Comunicação digital e redes sociais

1. A utilização de redes sociais e de outros meios digitais pelos trabalhadores deve respeitar os deveres profissionais, os direitos dos alunos e dos restantes membros da comunidade educativa e a distinção entre a comunicação institucional e a expressão pessoal.
2. Os trabalhadores não devem divulgar, através de contas pessoais ou de outros canais não autorizados, imagens, dados pessoais, documentos ou informações relativas a alunos,

famílias, colegas ou situações internas do AEC cuja divulgação não esteja legalmente autorizada.

3. Na comunicação digital com alunos, a que se aplica o n.º 3 do artigo 8.º, devem ser privilegiados os canais e as plataformas institucionais disponibilizados ou autorizados pelo AEC.
4. A divulgação de informações, a emissão de comunicados ou a prestação de declarações públicas em representação do AEC competem à diretora ou a quem esta expressamente designar, sem prejuízo do direito de expressão individual e dos deveres legais aplicáveis aos trabalhadores.

Artigo 21.º — Utilização de inteligência artificial

1. As ferramentas de inteligência artificial podem ser utilizadas como apoio às atividades pedagógicas, administrativas e organizacionais, desde que a sua utilização seja adequada à finalidade pretendida, respeite as regras aplicáveis e não comprometa a segurança da informação, a proteção de dados pessoais ou os direitos dos envolvidos.
2. Os trabalhadores não podem introduzir em ferramentas de inteligência artificial dados pessoais, documentos internos ou informação confidencial, salvo quando a ferramenta esteja autorizada para esse efeito e sejam cumpridos os requisitos legais e as medidas de segurança aplicáveis.
3. Os resultados produzidos por ferramentas de inteligência artificial devem ser sujeitos a verificação crítica quanto à sua exatidão, fiabilidade, adequação e eventual enviesamento. A responsabilidade pela utilização dos resultados e pelos atos praticados no exercício das funções permanece no trabalhador competente.
4. A utilização de inteligência artificial em processos de avaliação, classificação, seleção, atribuição de apoios ou outras decisões que afetem pessoas deve respeitar as competências legalmente atribuídas, as garantias procedimentais e as regras aplicáveis à intervenção humana, não podendo os sistemas ser utilizados em substituição das decisões humanas quando tal seja proibido ou não permitido pelo regime jurídico aplicável.
5. O AEC promove o desenvolvimento de competências de literacia em inteligência artificial dos trabalhadores, adequadas às funções desempenhadas e aos contextos de utilização, e define orientações sobre as ferramentas autorizadas, as utilizações permitidas e as medidas de segurança a observar, em conformidade com o Regulamento (UE) 2024/1689.

Capítulo VI — Dignidade e respeito no trabalho

Artigo 22.º — Igualdade e não discriminação

1. O AEC deve assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, na atribuição de funções, na organização do trabalho, no acesso à formação profissional e na avaliação do desempenho, de acordo com a legislação aplicável e com base em critérios objetivos e transparentes.

2. São proibidas todas as formas de discriminação direta ou indireta, designadamente em razão dos fatores previstos no artigo 6.º do presente Código, devendo ser promovidas práticas inclusivas e adotadas medidas adequadas à prevenção de barreiras à participação e à integração profissional, em especial das pessoas com deficiência ou incapacidade.

Artigo 23.º — Prevenção e combate ao assédio

1. É proibida qualquer forma de assédio moral ou sexual, incluindo através de meios digitais, nos termos da legislação aplicável.
2. As situações suscetíveis de configurar assédio podem ser comunicadas pelos meios previstos no presente Código, designadamente através do canal de denúncia interna, à diretora ou ao responsável pelo cumprimento normativo, sem prejuízo do recurso às entidades legalmente competentes.
3. Sempre que a denúncia respeite à diretora ou a outra pessoa cuja intervenção possa comprometer a independência da apreciação, devem ser utilizados os mecanismos alternativos de comunicação e tratamento previstos no regime aplicável.
4. As comunicações relativas a situações de assédio devem ser tratadas com celeridade, imparcialidade e confidencialidade, nos termos da legislação aplicável, respeitando os direitos de defesa e o princípio da presunção de inocência.
5. A proteção contra atos de retaliação relacionados com a comunicação de situações de assédio rege-se pelo artigo 28.º do presente Código e pela legislação aplicável.
6. A prática de assédio constitui infração disciplinar, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar.

Artigo 24.º — Conciliação e respeito pelo tempo de descanso

1. O AEC e os trabalhadores devem respeitar os períodos de descanso e promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, de acordo com a legislação aplicável e sem prejuízo das exigências legítimas de funcionamento do serviço.
2. A organização do trabalho e as práticas de comunicação interna devem favorecer a previsibilidade dos horários, a utilização adequada dos canais institucionais e o respeito pelos tempos de descanso, evitando contactos ou solicitações profissionais fora do horário de trabalho que não sejam legalmente justificados.

Capítulo VII — Cumprimento, denúncia e sanções

Artigo 25.º — Responsável pelo cumprimento normativo

1. O AEC dispõe de um responsável pelo cumprimento normativo, nos termos do artigo 5.º do RGPC, que exerce as suas funções de forma independente, permanente e com autonomia decisória.
2. Compete ao responsável pelo cumprimento normativo acompanhar e controlar a implementação do programa de cumprimento normativo, designadamente do presente

Código e do PPR, esclarecer dúvidas, propor ações de formação e assegurar as demais funções que lhe sejam legalmente atribuídas.

3. O AEC deve assegurar ao responsável pelo cumprimento normativo o acesso à informação e os meios humanos e técnicos necessários ao exercício das suas funções.

Artigo 26.º — Dever de comunicação de irregularidades

1. Os trabalhadores que tenham conhecimento de factos suscetíveis de constituir violação do presente Código ou outra irregularidade devem comunicá-los pelos meios institucionais adequados, sem prejuízo dos deveres legais de comunicação a outras entidades. A utilização do canal de denúncia interna rege-se pelo artigo 27.º e aplica-se às infrações abrangidas pelo respetivo âmbito legal.
2. Quando os factos sejam suscetíveis de constituir crime e exista dever legal de denúncia, os trabalhadores devem cumprir o disposto no artigo 242.º do Código de Processo Penal e demais legislação aplicável.

Artigo 27.º — Canal de denúncia interna

1. O AEC dispõe de um canal de denúncia interna, nos termos da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, através do qual podem ser comunicadas as infrações abrangidas pelo respetivo âmbito de aplicação, de acordo com os meios e procedimentos divulgados institucionalmente.
2. O canal de denúncia permite a apresentação de denúncias por escrito e, quando previsto, verbalmente, com identificação do denunciante ou de forma anónima, assegurando a confidencialidade da identidade do denunciante, das pessoas mencionadas na denúncia e de terceiros, bem como a proteção dos dados pessoais e a prevenção do acesso por pessoas não autorizadas.
3. A receção da denúncia é confirmada ao denunciante no prazo de sete dias, salvo nas situações legalmente previstas. O denunciante é informado das medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia e da respetiva fundamentação no prazo máximo de três meses a contar da sua receção, nos termos legais.
4. As denúncias recebidas são registadas e conservadas durante, pelo menos, cinco anos e, independentemente desse prazo, enquanto estiverem pendentes processos judiciais ou administrativos relativos à denúncia, sem prejuízo das demais regras legais de conservação e proteção de dados.
5. O denunciante pode recorrer aos canais de denúncia externa das autoridades competentes, designadamente do Ministério Público ou de outras autoridades legalmente habilitadas, nos termos e condições previstos na Lei n.º 93/2021.

Artigo 28.º — Proteção do denunciante

1. É proibida a prática de atos de retaliação contra os denunciantes que beneficiem da proteção legal, bem como contra os facilitadores, terceiros relacionados com o denunciante e pessoas coletivas por este detidas ou com as quais mantenha uma relação profissional, nos termos da legislação aplicável.

2. A proteção legal do denunciante depende do cumprimento dos requisitos previstos na legislação aplicável, não prejudicando a responsabilidade decorrente da apresentação consciente de informações falsas ou de outras condutas ilícitas.
3. Qualquer suspeita de retaliação relacionada com uma denúncia deve ser comunicada através dos meios adequados, para apreciação e adoção das medidas legalmente previstas.

Artigo 29.º — Responsabilidade disciplinar

1. A violação dos deveres previstos no presente Código pode constituir infração disciplinar, sendo a responsabilidade e a aplicação de sanções determinadas nos termos da LTFP ou do regime legal aplicável ao vínculo do trabalhador, com respeito pelas garantias de defesa e pelo procedimento legalmente estabelecido.
2. As sanções disciplinares aplicáveis são exclusivamente as previstas na legislação em vigor e dependem da verificação dos respetivos pressupostos legais.
3. Relativamente a prestadores de serviços, fornecedores e outras entidades externas, o incumprimento das obrigações aplicáveis pode determinar as consequências previstas na lei e nos respetivos contratos, incluindo, quando legalmente admissível e contratualmente fundamentada, a resolução contratual.

Artigo 30.º — Responsabilidade criminal e outras responsabilidades

1. A eventual responsabilidade disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, financeira, contraordenacional ou criminal a que os mesmos factos possam dar lugar, nos termos legais.
2. Os crimes de corrupção e as infrações conexas relevantes para a atividade do AEC, bem como as respetivas molduras penais, são os previstos na legislação em vigor, a qual deve ser consultada sempre que necessário.

Artigo 31.º — Relatório de infrações

1. Por cada infração ao presente Código é elaborado um relatório que identifique as regras violadas, a sanção aplicada, quando exista, e as medidas adotadas ou a adotar para prevenir a repetição da infração, nos termos do artigo 7.º, n.º 3, do RGPC.
2. O relatório é elaborado pelo responsável pelo cumprimento normativo após a conclusão do procedimento e a decisão aplicável, no prazo interno de 30 dias, salvo motivo devidamente fundamentado, e é conservado com acesso restrito, em conformidade com as regras de confidencialidade, proteção de dados e conservação documental.
3. A elaboração e conservação do relatório não prejudicam os deveres de comunicação às entidades competentes nem as obrigações de reporte previstas na legislação aplicável.

Capítulo VIII — Disposições finais

Artigo 32.º — Divulgação e formação

1. O presente Código é divulgado a todos os trabalhadores do AEC, através do correio eletrónico institucional, e disponibilizado na respetiva página eletrónica, nos termos e prazos legalmente previstos.
2. Os trabalhadores que iniciem funções no AEC são informados do local onde o presente Código se encontra disponível na página eletrónica do AEC e subscrevem a declaração de tomada de conhecimento constante do Anexo B.
3. O AEC promove a divulgação dos princípios e das regras de conduta previstos no presente Código, bem como do PPR e dos procedimentos de acesso e utilização do canal de denúncia, através dos meios de comunicação institucionais.

Artigo 33.º — Dúvidas de interpretação

As dúvidas suscitadas pela interpretação ou aplicação do presente Código devem ser dirigidas à diretora, enquanto responsável pelo cumprimento normativo, a quem compete prestar os esclarecimentos necessários e, sempre que se justifique, emitir orientações escritas que assegurem uma aplicação uniforme das suas disposições.

Artigo 34.º — Revisão

1. O presente Código é revisto, pelo menos, de três em três anos e sempre que se verifiquem alterações relevantes nas atribuições ou na estrutura orgânica do AEC, na legislação aplicável ou nas circunstâncias que justifiquem a atualização das regras nele previstas.
2. A revisão deve ter em consideração a experiência decorrente da aplicação do Código e as recomendações das entidades competentes, bem como os resultados da monitorização do PPR.

Artigo 35.º — Revogação e entrada em vigor

1. O presente Código de Conduta foi submetido a parecer do Conselho Pedagógico, em reunião realizada em (data) e aprovado pela diretora do AEC, em (data), no âmbito das suas competências legais.
2. O Conselho Geral é informado da aprovação do presente Código, acompanhando a sua implementação no âmbito das competências legalmente atribuídas.
3. Com a entrada em vigor do presente Código, é revogado o anterior Código de Conduta do AEC.

4. O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na página eletrónica do AEC.

A Diretora,

_____

(Paula Sim Sim dos Santos)

Anexo A — Declaração de inexistência de conflitos de interesses

Eu, _____, a exercer funções de _____ no Agrupamento de Escolas da Cidadela, na qualidade de interveniente no procedimento/processo _____, declaro, sob compromisso de honra, que:

1. Não me encontro numa situação de conflito de interesses suscetível de comprometer a imparcialidade e a objetividade da minha atuação no âmbito do procedimento ou processo em causa.
2. Não tenho conhecimento de qualquer circunstância pessoal, familiar, profissional, financeira ou de outra natureza que possa comprometer, ou suscitar dúvidas fundadas quanto à minha imparcialidade na intervenção em causa, nos termos da legislação aplicável.
3. Caso venha a encontrar-me, ou preveja razoavelmente vir a encontrar-me, numa situação de conflito de interesses, comprometo-me a comunicá-la de imediato à entidade competente, nos termos legais, e a cumprir as determinações aplicáveis quanto à minha intervenção no procedimento ou processo.
4. Comprometo-me a respeitar os deveres de confidencialidade relativamente à informação a que tenha acesso no exercício das minhas funções, nos termos da legislação aplicável.

Cascais, ____ de _____ de _____

Assinatura: _____

Anexo B — Declaração de tomada de conhecimento

Eu, _____, (função / grupo de recrutamento), declaro que recebi e tomei conhecimento do Código de Conduta do Agrupamento de Escolas da Cidadela, do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e do funcionamento do canal de denúncia interna, e que me comprometo a cumprir as suas regras.

Cascais, ____ de _____ de _____

Assinatura: _____