

CÓDIGO DE CONDUTA

Decreto-Lei n.º 109-E/2021, DE 09 DE DEZEMBRO

Conselho Administrativo

AE Francisco de Holanda

CÓDIGO DE CONDUTA

A Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, veio estabelecer o regime geral de proteção de denunciadores de infrações, transpondo a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.

No mesmo contexto, o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabeleceu um regime geral de prevenção da corrupção, aprovado pelo seu Anexo I, que determina que as entidades abrangidas adotam e implementam um programa de cumprimento normativo que inclua, pelo menos, um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (PPR), um código de conduta, um programa de formação e um canal de denúncias, a fim de prevenirem, detetarem e sancionarem atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou através da entidade.

O Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), é uma entidade administrativa independente, com personalidade jurídica de direito público e poderes de autoridade, dotada de autonomia administrativa e financeira, que desenvolve atividade de âmbito nacional no domínio da prevenção da corrupção e infrações conexas, que tem por missão a promoção da transparência e da integridade na ação pública e a garantia da efetividade de políticas de prevenção da corrupção e de infrações conexas.

Pretende-se, assim, a definição de normas claras e rigorosas no tocante ao exercício das funções por parte dos titulares dos órgãos, dirigentes e trabalhadores do Agrupamento de Escolas Francisco de Holanda.

Com o presente Código de Conduta pretende-se dar cumprimento à legislação acima referida, complementando-a com a definição de princípio e regras gerais de conduta que devem ser adotadas por todos os que se relacionam com o Agrupamento de Escolas Francisco de Holanda.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objeto e norma habilitante

1. O Código de Condutado Agrupamento de Escolas Francisco de Holanda, doravante também designado por AEFH, estabelece um conjunto de valores e normas de conduta que deverão orientar a instituição no exercício das suas atividades e gestão, alicerçando-se nos princípios éticos da equidade e justiça, do respeito pela dignidade humana, não discriminação e igualdade de oportunidades e da responsabilidade pessoal e profissional, em obediência à lei.
2. O presente código é aprovado ao abrigo do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.
3. O Código de Conduta, doravante designado abreviadamente por Código, estabelece um conjunto de princípios e regras em matéria de ética e de prática profissional, a observar por todos os trabalhadores e demais colaboradores ao serviço no AEFH no exercício das suas funções, nas relações entre si e com terceiros.
4. O presente Código é complementar da promoção dos valores inerentes à atividade profissional, que não impede a aplicação simultânea de regras disciplinares e de conduta específicas de grupos profissionais, bem como das normas que integram o Código de Trabalho, o Código de Procedimento Administrativo (CPA), Estatuto do Aluno, Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básicos e Secundários, Regime de Autonomia, Administração e Gestão dos Estabelecimentos Públicos, entre outros.
5. O Código contém as convenções e normas éticas a que se considera ser devida obediência, clarifica os padrões de referência a utilizar para a apreciação do grau de cumprimento de obrigações assumidas por parte dos titulares dos órgãos, dirigentes, trabalhadores e demais colaboradores e estabelece as sanções previstas para o seu incumprimento.

Artigo 2.º

Definições

Para efeitos do presente Código entende-se por:

- a) “trabalhadores e demais colaboradores”: todas as pessoas que desempenhem atividades e funções no AEFH, independentemente da sua função, natureza do vínculo, posição hierárquica que ocupem ou unidade orgânica em que se enquadrem, incluindo designadamente aqueles que se encontrem em exercício de funções de direção (dirigentes), titulares de órgãos e aqueles que exerçam a sua atividade em regime de prestação de serviços e em estágios;
- b) “órgãos”: os definidos como tal no regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário;
- c) “público”: qualquer terceiro, independentemente de ser singular ou coletivo que:
 - (i). se dirija ao AEFH, designadamente, para obter uma informação, iniciar um procedimento ou ver atendida uma pretensão; ou
 - (ii). seja destinatário de algum ato praticado pelo AEFH
- d) “terceiro”: qualquer entidade que seja exterior ao AEFH, independentemente da sua natureza.

Artigo 3.º

Âmbito subjetivo

1. O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores e demais colaboradores do AEFH tal como definidos na alínea a) do artigo anterior.
2. Os titulares dos órgãos ficam sujeitos às disposições deste Código na parte que lhes seja aplicável, em tudo o que não seja contrário ao estatuto normativo específico a que se encontram especialmente sujeitos.

CAPÍTULO II

PRINCÍPIOS DE BOA CONDUTA ADMINISTRATIVA

Artigo 4.º

Princípios Gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores e demais colaboradores do AEFH devem pautar a sua atuação por princípios rigorosos de lealdade, responsabilidade, transparência, isenção, honestidade, independência, discricção, profissionalismo e prossecução da política de qualidade e do interesse público.

2. Os trabalhadores e demais colaboradores, no exercício das suas funções, atividades e competências, devem igualmente revestir elevados padrões de ética profissional e evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesses.

Artigo 5.º

Princípio do Serviço Público

Os trabalhadores e demais colaboradores do AEFH, no âmbito da sua atividade, devem prosseguir o interesse público no respeito dos direitos e interesses legalmente protegidos e reger-se por critérios de dignidade e integridade, desempenhando as suas funções de modo responsável, competente e diligente.

Artigo 6.º

Princípio da Legalidade

Os trabalhadores e demais colaboradores devem atuar em conformidade com a Constituição, a Lei e o Direito, assim como zelar para que as decisões que afetem os direitos ou interesses legalmente protegidos dos cidadãos tenham um fundamento legal e que o seu conteúdo esteja de acordo com a lei ou com os fins pela mesma prosseguidos.

Artigo 7.º

Justiça, Imparcialidade e Independência

1. Os trabalhadores e demais colaboradores do AEFH devem agir com justiça e imparcialidade para com quem se tenham de relacionar ou contactar em virtude do exercício da respetiva atividade.
2. Os trabalhadores e demais colaboradores devem ser imparciais e independentes, responsáveis e dedicados, críticos e autónomos, devendo abster-se de qualquer ação arbitrária que prejudique os utentes dos serviços, ou se traduzam em qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.
3. A conduta dos trabalhadores e demais colaboradores do AEFH não deve ser pautada por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, ou outras, não devendo os trabalhadores e demais colaboradores participar numa decisão na qual os próprios ou um dos membros da sua família tenham interesses financeiros ou outros.

Artigo 8.º

Princípio da Igualdade

1. Os trabalhadores e demais colaboradores devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento.
2. Os trabalhadores e demais colaboradores, em cumprimento do disposto no número anterior, não devem privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão da sua ascendência, raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, ideologia, posições filosóficas ou convicções religiosas, língua, território de origem, instrução, situação económica ou condição social.
3. Os trabalhadores e demais colaboradores devem demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento tido como ofensivo por outra pessoa.
4. Qualquer diferença de tratamento apenas é admissível se justificada em função do caso concreto e quando legalmente admissível.
- 5.

Artigo 9.º

Princípio da Proporcionalidade

1. Os trabalhadores e demais colaboradores, na prossecução das suas funções, só devem exigir o necessário e indispensável à realização da atividade administrativa agindo de modo que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e tarefas e desenvolver.
2. Devem ser adotados os comportamentos adequados aos fins prosseguidos e as decisões que colidam com direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos dos particulares só podem afetar essas posições na medida do necessário e em termos proporcionais aos objetivos a realizar.

Artigo 10.º

Princípio da Colaboração e Boa-Fé

1. No exercício da sua atividade os trabalhadores e demais colaboradores devem atuar com os cidadãos segundo o princípio da boa-fé, zelo e espírito de cooperação e responsabilidade, tendo em vista a realização do interesse público.
2. De acordo com o princípio da colaboração cumpre aos trabalhadores e demais colaboradores, designadamente, prestar as informações e os esclarecimentos de forma clara,

respeitosa e simples e receber sugestões e informações, estimulando a participação na realização da atividade administrativa.

3. De acordo com o princípio da boa-fé, devem os trabalhadores e demais colaboradores ponderar os valores fundamentais do Direito, relevantes em face das situações consideradas e, em especial, a confiança suscitada na contraparte pela atuação em causa e o objetivo a alcançar com a atuação empreendida.

Artigo 11.º

Princípio da Informação

Os trabalhadores e demais colaboradores devem facultar, nos termos legalmente previstos, a informação ou conhecimento necessários ao desenvolvimento de atividades ou participação em tarefas por parte de outros colegas de forma rápida, clara e rigorosa, com ressalva daquela que não deva ser divulgada.

Artigo 12.º

Princípio da Eficiência, Qualidade, Responsabilidade e Diligência

1. Os trabalhadores e demais colaboradores devem cumprir sempre com zelo, eficiência e de forma dedicada as responsabilidades e os deveres que lhes sejam incumbidos no âmbito do exercício das suas funções.

2. Os trabalhadores e demais colaboradores devem estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, ter em conta as expectativas do público relativamente à sua conduta, dentro de padrões genéricos e socialmente aceites, atuar de forma a manter e reforçar a confiança do público e contribuir para o eficaz funcionamento e a boa imagem do AEFH.

Os trabalhadores e demais colaboradores devem atuar no estrito cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes às funções que exercem e utilizando os meios que tenham sido

Artigo 13.º

Princípio da Lealdade e Cooperação

1. Os trabalhadores e demais colaboradores, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal e cooperante gerando confiança na sua ação, especialmente no que respeita à sua integridade, credibilidade e rigor.
2. Os trabalhadores e demais colaboradores devem adequar o desempenho das tarefas, que lhes são atribuídas pelos seus superiores hierárquicos, bem como o cumprimento das instruções destes últimos no respeito pelos canais hierárquicos apropriados.
3. Os trabalhadores e demais colaboradores devem igualmente garantir a transparência e a capacidade de diálogo consideradas adequadas no trato diário pessoal com superiores hierárquicos e colegas.
4. Os trabalhadores e demais colaboradores devem promover o bom relacionamento interpessoal, de forma a assegurar a existência de relações cordiais e propiciadoras de um bom ambiente de trabalho.
5. Os trabalhadores e demais colaboradores devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação interna e facilitar a preservação do conhecimento adquirido ou criado nas atividades desempenhadas.
6. A não revelação a superiores hierárquicos e colegas das informações necessárias que possam afetar o andamento dos trabalhos, sobretudo com o intuito de obter vantagens pessoais, assim como o fornecimento de informações falsas, inexatas ou exageradas e a recusa em colaborar com os colegas, considera-se como comportamento inadequado e violador do princípio de lealdade e cooperação.

Artigo 14.º

Princípio da Integridade

Os trabalhadores e demais colaboradores devem reger-se segundo critérios de honestidade pessoal, respeito, discrição e integridade de caráter, que não se esgotam no mero cumprimento da lei, devendo a sua conduta ser alicerçada no interesse público.

Artigo 15.º

Ausência de Abuso de Poder

As competências devem ser exercidas unicamente para os fins para os quais foram conferidos pelas disposições legais devendo os trabalhadores e demais colaboradores abster-se de utilizar essas competências para fins que não tenham fundamento legal ou que não sejam motivados pelo interesse público.

Artigo 16.º

Princípio do Sigilo

1. Os trabalhadores e demais colaboradores devem guardar segredo profissional relativamente a factos e matérias de que tenham conhecimento no exercício das funções e que não devam ser publicamente revelados.
2. Os trabalhadores e demais colaboradores devem guardar sigilo absoluto, e reserva em relação ao exterior, de toda a informação de que tenham conhecimento no exercício das suas funções salvo se, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, a informação deva ser divulgada.
3. Incluem-se no número anterior dados informáticos pessoais ou outros considerados reservados, informação sobre oportunidades de atividades em curso, informação sobre competências técnicas, métodos de trabalho e de gestão de projetos desenvolvidos internamente, bem como a informação relativa a qualquer projeto realizado ou em desenvolvimento, cujo conhecimento esteja limitado aos trabalhadores e demais colaboradores do AEFH no exercício das suas funções ou em virtude das mesmas.
4. O dever de sigilo profissional mantém-se ainda que os seus destinatários deixem de exercer funções do AEFH. A violação do dever de segredo profissional será sancionada nos termos previstos na lei.
- 5.

Artigo 17.º

Princípio da Transparência no Tratamento de Dados Pessoais

O tratamento de dados pessoais deve estar subordinado às normas jurídicas vigentes, devendo os trabalhadores e demais colaboradores pautar a sua conduta no respeito pela legalidade, lealdade e transparência.

Artigo 18.º

Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas

1. Os trabalhadores e demais colaboradores do AEFH devem atuar contra todas as formas de corrupção e em respeito pelo Plano de luta contra a Corrupção e Infração Conexas em vigor.
2. Qualquer trabalhador ou colaborador do AEFH, ou titular de órgão que, no exercício das suas funções ou por causa delas, tiver conhecimento, ou suspeita fundada, de comportamentos passíveis de indiciarem infração criminal, deve comunicar prontamente a situação ao seu superior hierárquico, ou através do canal de denúncia interno, melhor identificado no Anexo I deste Código.
3. Os comportamentos referidos no número anterior respeitam nomeadamente a atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção, como as melhor identificadas no artigo 2.º da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

CAPÍTULO III

ATUAÇÃO EXTERNA

Artigo 19.º

Relações com Terceiros

1. No relacionamento com terceiros, os trabalhadores e demais colaboradores devem adotar uma atitude cordial, isenta, equitativa, e segundo critérios de objetividade e prestar, com a celeridade e diligência devidas, a colaboração solicitada.
2. As informações prestadas pelos trabalhadores e demais colaboradores devem ser claras, compreensíveis, rigorosas e verdadeiras.
3. No cumprimento do disposto nos números anteriores os trabalhadores e demais colaboradores do AEFH devem observar os deveres de lealdade, confidencialidade, segredo profissional, sigilo e proteção de dados pessoais.
4. Os trabalhadores e demais colaboradores do AEFH não podem, em nome deste, realizar diligências sem que se encontrem devidamente autorizados para o efeito.
5. O AEFH, através dos trabalhadores e demais colaboradores designados ou notificados para o efeito, deve prestar às autoridades de fiscalização e supervisão toda a colaboração solicitada que se apresente útil ou necessária, não adotando quaisquer comportamentos que possam impedir às citadas o exercício das respetivas competências.

Artigo 20.º

Relações com Fornecedores

1. No seu relacionamento com os fornecedores, os trabalhadores e demais colaboradores devem ter sempre presente que o AEFH se pauta por honrar os seus compromissos com fornecedores de produtos, serviços e exige da parte destes o integral cumprimento das cláusulas contratuais, assim como das boas práticas e regras subjacentes à atividade em causa.
2. Os trabalhadores e demais colaboradores devem redigir os contratos de forma clara, sem ambiguidades ou omissões relevantes e no respeito pelas normas aplicáveis.
3. Os trabalhadores e demais colaboradores devem ter presente que para a seleção de fornecedores e prestadores de serviços, para além de serem tidos em conta os indicadores económico-financeiros, condições comerciais e qualidade dos produtos ou serviços, deve também ser considerado o respetivo comportamento ético.
4. Aplicar-se-ão a estas relações tudo quanto disser respeito a matéria de impedimento e conflito de interesses tratada no Capítulo seguinte.

CAPÍTULO IV

ATUAÇÃO INTERNA

Artigo 21.º

Utilização dos Recursos

1. Os trabalhadores e demais colaboradores devem respeitar e proteger os recursos afetos à atividade do AEFH 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 ou instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para o exercício de funções no âmbito de atuação dos trabalhadores e demais colaboradores, salvo se a sua utilização privada tiver sido previamente fundamentada e superiormente autorizada, em consonância com as normas ou práticas internas relevantes, e sempre dentro dos limites legais e regulamentares vigentes.
3. Os trabalhadores e demais colaboradores devem também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e despesas do AEFH por forma a permitir o uso eficaz e eficiente dos recursos disponíveis.

Artigo 22.º

Deveres

1. Os trabalhadores e demais colaboradores devem abster-se de solicitar ou aceitar ofertas, benefícios ou vantagens, a qualquer título, de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, de bens, consumíveis ou duradouros, que possam condicionar a imparcialidade ou a integridade do exercício das suas funções.
2. Para os efeitos do presente Código, entende-se que pode existir um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a €150.
3. Nos casos em que o dirigente ou o trabalhador aceite a hospitalidade ou oferta que, devido ao seu valor e à sua natureza, se considere dentro dos limites normais da cortesia, e que apresentem um valor simbólico ou comercialmente despiciendo, deve ser ponderada pelo mesmo se a aceitação da oferta puder influenciar a sua imparcialidade ou prejudicar a confiança em si depositada.
4. O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.
5. O disposto nos números anteriores aplica-se a convites para eventos sociais, institucionais ou culturais, ou outros benefícios similares, excetuando-se:
 - a. Convites ou benefícios similares relacionados com a participação em cerimónias oficiais, júris, painéis de avaliação, conferências, congressos, seminários, feiras ou outros eventos análogos, quando correspondam a usos sociais e institucionais consolidados, quando exista um interesse público relevante na respetiva presença ou quando os trabalhadores e demais colaboradores do AEFH sejam expressamente convidados nessa qualidade, assegurando assim uma função de representação oficial que não possa ser assumida por terceiros;
 - b. Convites ou benefícios similares da parte de Estados estrangeiros, de organizações internacionais ou de outras entidades públicas, no âmbito de participação em cimeira, cerimónia ou reunião formal ou informal, quando os trabalhadores e demais colaboradores do AEFH sejam expressamente convidados nessa qualidade;
 - c. Convites de entidades nacionais ou estrangeiras que sejam compatíveis com a natureza institucional ou com a relevância de representação própria do cargo e se configure como uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.

6. Os trabalhadores e demais colaboradores no exercício das suas funções, devem:
- a) Abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva.
 - b) Abster-se de usar ou de permitir que terceiros utilizem, fora de parâmetros de razoabilidade e de adequação social, bens ou recursos públicos que lhe sejam exclusivamente disponibilizados para o exercício das suas funções, sem prejuízo do disposto no artigo anterior.

Artigo 23.º

Conflito de Interesses

1. No exercício da sua atividade profissional do AEFH, os trabalhadores e demais colaboradores devem atuar sempre em condições de plena independência e isenção devendo para tal estar vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de originar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses.
2. Sem prejuízo de outros casos especificamente previstos nos termos da lei, existe conflito de interesses sempre que os trabalhadores e demais colaboradores tenham um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar o desempenho imparcial e objetivo das suas funções, nos termos dos números seguintes.
3. Nos termos do artigo 69.º do Código de Procedimento Administrativo, os trabalhadores e demais colaboradores devem abster-se de participar em procedimento administrativo ou em ato ou contrato de direito público ou privado nos seguintes casos:
 - a. Quando nele tenham interesse, por si, como representantes ou como gestores de negócios de outra pessoa;
 - b. Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, nele tenham interesse o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, algum parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;
 - c. Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, tenham interesse em questão semelhante à que deva ser decidida, ou quando tal situação se verifique em relação a pessoa abrangida pela alínea anterior;
 - d. Quanto tenham intervindo no procedimento como perito ou mandatário ou hajam dado parecer sobre questão a resolver;

e. Quando tenha intervindo no procedimento como perito ou mandatário o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;

f. Quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas.

Artigo 24.º

Suprimento de Conflito de Interesses

1. Qualquer trabalhador ou colaborador, em situação de conflito de interesses, deverá comunicar a mesma à Diretora do AEFH, logo que detete o risco potencial de conflito.

2. Os trabalhadores e demais colaboradores deverão comunicar a situação de conflito de interesses ao respetivo dirigente, logo que detete o risco potencial de conflito.

3. Quaisquer trabalhadores e demais colaboradores que se encontre perante um conflito de interesses, atual ou potencial, deve tomar imediatamente as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa, em conformidade com as disposições do presente código e da legislação em vigor.

CAPÍTULO V

APLICAÇÃO E SANÇÕES POR INCUMPRIMENTO

Artigo 25.º

Incumprimento e sanções

1. Sem prejuízo das responsabilidades penais, contraordenacionais ou civis que dela possam decorrer, a violação do disposto no presente Código por qualquer trabalhador ou colaborador constitui infração disciplinar, na medida em que seja legalmente enquadrável nesses termos, e poderá originar a competente ação disciplinar.

2. A determinação e aplicação da sanção disciplinar observará o estabelecido na lei vigente, tendo em conta a gravidade da mesma e as circunstâncias em que foi praticada, designadamente o seu carácter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.

3. As violações do presente Código que constituam crime de corrupção ou infrações conexas, nomeadamente recebimento e oferta indevida de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, serão punidas nos termos do Código Penal, bem como da Lei n.º 34/87 de 16 de julho.

4. 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.

Artigo 26.º

Dever de Comunicação de Irregularidades

1. Os trabalhadores e demais colaboradores devem comunicar de imediato quaisquer factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções que indiciem uma prática irregular ou violadora do presente Código.

2. As irregularidades devem ser reportadas através do canal de denúncia interna do AEFH, nos termos do artigo 8.º da Lei n.º 93/2021 de 20 dezembro e do Anexo I a este Código.

3. O trabalhador ou colaborador que denuncie quaisquer factos que indiciem uma prática violadora do disposto no n.º 2 do normativo referido no número anterior adquire o estatuto de denunciante e goza das medidas de proteção previstas ao denunciante nos artigos 21.º e 22.º da Lei n.º 93/2021 de 20 dezembro.

4. Os trabalhadores e demais colaboradores que desempenhem funções de direção, chefia ou de coordenação devem, particularmente, evidenciar uma atuação exemplar no tocante à adesão às regras estabelecidas no presente Código e assegurar o seu respetivo cumprimento.

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 27.º

Divulgação e Monitorização

1. O presente Código será divulgado junto de todos os trabalhadores e demais colaboradores, de forma a consolidar a aplicação dos seus princípios e a adoção dos comportamentos nele estabelecido, bem como publicado no sítio eletrónico do AEFH.
2. Os titulares dos órgãos, bem como os dirigentes devem diligenciar no sentido de que todos os seus os trabalhadores e demais colaboradores conheçam este Código e observem as suas regras.

Artigo 28.º

Auditoria

Não obstante os demais serviços, a monitorização do cumprimento do presente Código será efetuada em sede de avaliação do grau de cumprimento do Plano de Prevenção de Gestão dos Riscos e de Infrações Conexas e demais Manuais de Procedimentos.

Artigo 29.º

Revisão

1. O presente Código é revisto ordinariamente a cada 3 anos.
2. O Código é revisto extraordinariamente sempre que ocorra alteração das atribuições, ou da estrutura orgânica do AEFH, que justifique a revisão do mesmo.
3. A revisão do Código opera-se de acordo com o procedimento administrativo previsto para a aprovação.

Artigo 30.º

Entrada em vigor

1. O presente Código de Conduta entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação.
2. O presente Código de Conduta é publicado no Diário da República e no site institucional do AEFH.

Aprovado em reunião do Conselho Administrativo, realizada a 06 de dezembro de 2024

ANEXO I

A Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, veio estabelecer o regime geral de proteção de denunciadores de infrações, transpondo a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.

No mesmo contexto, o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção e veio estabelecer um regime geral de prevenção da corrupção, aprovado pelo seu Anexo I, que determina que as entidades abrangidas adotam e implementam um programa de cumprimento normativo que inclua, pelo menos, um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (PPR), um código de conduta, um programa de formação e um canal de denúncias, a fim de prevenir, detetarem e sancionarem atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou através da entidade.

O Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), é uma entidade administrativa independente, com personalidade jurídica de direito público e poderes de autoridade, dotada de autonomia administrativa e financeira, que desenvolve atividade de âmbito nacional no domínio da prevenção da corrupção e infrações conexas, que tem por missão a promoção da transparência e da integridade na ação pública e a garantia da efetividade de políticas de prevenção da corrupção e de infrações conexas.

Para efeitos da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, considera-se infração:

a) O ato ou omissão contrário a regras constantes dos atos da União Europeia referidos no anexo da Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, a normas nacionais que executem, transponham ou deem cumprimento a tais atos ou a quaisquer outras normas constantes de atos legislativos de execução ou transposição dos mesmos, incluindo as que prevejam crimes ou contraordenações, referentes aos domínios de:

- (i). Contratação pública;
- (ii). Serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo;

- (iii). Segurança e conformidade dos produtos;
- (iv). Segurança dos transportes;
- (v). Proteção do ambiente;
- (vi). Proteção contra radiações e segurança nuclear;
- (vii). Segurança dos alimentos para consumo humano e animal, saúde animal e bem-estar animal;
- (viii). Saúde pública;
- (ix). Defesa do consumidor;
- (x). Proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação;

b) O ato ou omissão contrário ao exposto na Lei 51/2012, de 5 de setembro;

c) O ato ou omissão contrário e lesivo dos interesses financeiros da União Europeia a que se refere o artigo 325.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), conforme especificado nas medidas da União Europeia aplicáveis;

d) O ato ou omissão contrário às regras do mercado interno a que se refere o n.º 2 do artigo 26.º do TFUE, incluindo as regras de concorrência e auxílios estatais, bem como as regras de fiscalidade societária;

e) A criminalidade violenta, especialmente violenta e altamente organizada, bem como os crimes previstos no n.º 1 do artigo 1.º da Lei n.º 5/2002, de 11 de janeiro, que estabelece medidas de combate à criminalidade organizada e económico-financeira:

- i) Tráfico de estupefacientes,
- ii) Terrorismo, organizações terroristas, terrorismo internacional e financiamento do terrorismo;
- iii) Tráfico de armas;
- iv) Tráfico de influência;
- v) Recebimento indevido de vantagem;
- vi) Corrupção ativa e passiva, incluindo a praticada nos setores público e privado e no comércio internacional, bem como na atividade desportiva;
- vii) Peculato;
- viii) Participação económica em negócio;
- ix) Branqueamento de capitais;

- x) Associação criminosa;
- xi) Pornografia infantil e lenocínio de menores;
- xii) Dano relativo a programas ou outros dados informáticos e a sabotagem informática, e o acesso ilegítimo a sistema informático;
- xiii) Tráfico de pessoas;
- xiv) Contrafação de moeda e de títulos equiparados a moeda;
- xv) Lenocínio;
- xvi) Contrabando; e
- xvii) Tráfico e viciação de veículos furtados.

f) O ato ou omissão que contrarie o fim das regras ou normas abrangidas pelas alíneas a) a c).

A referida Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, vem conferir o direito aos denunciante, nos termos gerais, a proteção jurídica, podendo, designadamente, beneficiar de medidas para proteção de testemunhas em processo penal.

Assim, as autoridades competentes prestam o auxílio e colaboração necessários a outras autoridades para efeitos de garantir a proteção do denunciante contra atos de retaliação, inclusivamente através de certificação de que o denunciante é reconhecido como tal ao abrigo desta lei, sempre que este o solicite.

Para efeitos do referido diploma, são denunciante:

A pessoa singular que denuncie ou divulgue publicamente uma infração com fundamento em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional, independentemente da natureza desta atividade e do setor em que é exercida, como:

- os trabalhadores do setor privado, social ou público;
- os prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes e fornecedores, bem como quaisquer pessoas que atuem sob a sua supervisão e direção;
- os titulares de participações sociais e as pessoas pertencentes a órgãos de administração ou de gestão ou a órgãos fiscais ou de supervisão de pessoas coletivas, incluindo membros não executivos;
- voluntários e estagiários, remunerados ou não remunerados.

Não obsta à consideração de pessoa singular como denunciante a circunstância de a denúncia ou de a divulgação pública de uma infração ter por fundamento informações obtidas numa relação profissional entretanto cessada, bem como durante o processo de recrutamento ou

durante outra fase de negociação pré-contratual de uma relação profissional constituída ou não constituída.

O denunciante beneficia da proteção quando, de boa-fé, denuncie ou divulgue publicamente uma das infrações previstas e supra taxativamente elencadas.

A proteção é extensível, com as devidas adaptações, a:

- pessoa singular que auxilie o denunciante no procedimento de denúncia e cujo auxílio deva ser confidencial, incluindo representantes sindicais ou representantes dos trabalhadores;
- terceiro que esteja ligado ao denunciante, designadamente colega de trabalho ou familiar, e possa ser alvo de retaliação num contexto profissional; e
- pessoas coletivas ou entidades equiparadas que sejam detidas ou controladas pelo denunciante, para as quais o denunciante trabalhe ou com as quais esteja de alguma forma ligado num contexto profissional.

Realça-se que disposto na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro não prejudica:

- as normas do processo penal nem do processo contraordenacional, na sua fase administrativa ou judicial;
- a aplicação do direito nacional ou da União Europeia sobre a proteção de informações classificadas;
- a proteção do segredo religioso e do segredo profissional do médico, dos advogados e dos jornalistas;
- o segredo de justiça;
- os regimes de proteção de denunciante previstos nos atos setoriais específicos da União Europeia, ou nos atos legislativos de execução, transposição ou que deem cumprimento a tais atos;
- a aplicação de outras disposições de proteção de denunciante mais favoráveis ao denunciante ou às pessoas a quem essa proteção seja extensível;
- o direito dos trabalhadores de consultarem os seus representantes ou sindicatos nem as regras de proteção associadas ao exercício desse direito;
- a autonomia e o direito das associações sindicais, das associações de empregadores e dos empregadores de celebrar um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

O âmbito subjetivo da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, obriga este AEFH à criação de um canal de denúncia interna:

	Canal de Denúncia Interna	Canal de Denúncia Externa
Descrição	Permite a apresentação e o seguimento seguros de denúncias, a fim de garantir a exaustividade, integridade e conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia, e de impedir o acesso de pessoas não autorizadas.	As denúncias externas são apresentadas às autoridades que, de acordo com as suas atribuições e competências, devam ou possam conhecer da matéria em causa na denúncia, incluindo: a) O Ministério Público; b) Os órgãos de polícia criminal; c) O Banco de Portugal; d) As autoridades administrativas independentes; e) Os institutos públicos; f) As inspeções -gerais e entidades equiparadas e outros serviços centrais da administração direta do Estado dotados de autonomia administrativa; g) As autarquias locais; e h) As associações públicas.
Denunciante	Trabalhador e demais Colaborador (artigo 10.º, n.º 1 da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro)	Qualquer pessoa singular que denuncie ou divulgue publicamente uma infração com fundamento em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional, independentemente da natureza desta atividade e do setor em que é exercida, é considerada denunciante.
Forma de Denúncia	Apresentação de denúncias, por escrito e ou verbalmente, por trabalhadores, anónimas ou com identificação do denunciante	Apresentação de denúncias, por escrito e ou verbalmente, anónimas ou com identificação do denunciante
Tratamento		
Imediato	A Entidade, no prazo máximo de 7 dias, informa o denunciante, de forma clara e acessível, dos requisitos, autoridades competentes e forma e admissibilidade da denúncia externa, nos termos do n.º 2 do artigo 7.º e dos artigos 12.º e 14.º (Anexo I)	A denúncia é remetida oficiosamente à autoridade competente, disso se notificando o denunciante, sendo que, neste caso, considera-se como data da receção da denúncia a data em que a autoridade competente a recebeu.
7 dias	A Entidade pratica os atos internos adequados à verificação das alegações aí contidas e, se for caso disso, à cessação da infração denunciada, inclusive através da abertura de um inquérito interno ou da comunicação a autoridade competente para investigação da infração, incluindo as instituições, órgãos ou organismos da União Europeia.	As autoridades competentes notificam o denunciante da receção da denúncia no prazo de sete dias, salvo pedido expresso em contrário do denunciante ou caso tenham motivos razoáveis para crer que a notificação pode comprometer a proteção da identidade do denunciante.
3 meses		As autoridades competentes comunicam ao denunciante as medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia e a respetiva fundamentação no prazo máximo de três meses a contar da data da receção da denúncia.
6 meses		As autoridades competentes comunicam ao denunciante as medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia e a respetiva fundamentação no prazo máximo de seis meses quando a complexidade da denúncia o justifique.

Fluxo de Tratamento do CANAL DE DENÚNCIA INTERNO

As denúncias de infrações devem ser apresentadas pelo denunciante através do canal de denúncia interna divulgado publicamente no site eletrónico do AEFH.

Em caso de inoperância do formulário a disponibilizar, a denúncia poderá ser feita através do endereço eletrónico protecaodenunciante@esfh.pt garantindo-se o regime de proteção pretendido pela Lei em vigor. Poderá sempre apresentar-se denúncia verbal perante o designado como responsável pelo tratamento da mesma, e que melhor se identifica: Sónia Alves, Assistente Técnico.

O denunciante que apresente uma denúncia externa sem observar as regras de precedência previstas também é protegido, se provar que ignorava, sem culpa, essas regras.

O denunciante deve respeitar esta ordem. Só deve recorrer a canais de denúncia externa quando:

- não exista canal de denúncia interna;

- a infração constitua crime ou contraordenação punível com coima superior a 50 000 euros;
- o canal de denúncia interna admita apenas a apresentação de denúncias por trabalhadores, não o sendo o denunciante;
- tenha motivos razoáveis para crer que a infração não pode ser eficazmente conhecida ou resolvida a nível interno ou que existe risco de retaliação;
- tenha inicialmente apresentado uma denúncia interna sem que lhe tenham sido comunicadas as medidas previstas ou adotadas na sequência da denúncia e dentro dos prazos previstos;

O denunciante só pode divulgar publicamente uma infração quando:

- tenha motivos razoáveis para crer que a infração pode constituir um perigo iminente ou manifesto para o interesse público, que a infração não pode ser eficazmente conhecida ou resolvida pelas autoridades competentes, atendendo às circunstâncias específicas do caso, ou que existe um risco de retaliação inclusivamente em caso de denúncia externa; ou
- tenha apresentado uma denúncia interna e uma denúncia externa, ou diretamente uma denúncia externa nos termos previstos na presente lei, sem que tenham sido adotadas medidas adequadas nos prazos previstos.
- A pessoa singular que, fora dos casos referidos acima, der conhecimento de uma infração a órgão de comunicação social ou a jornalista não beneficia da proteção conferida pela presente lei, sem prejuízo das regras aplicáveis em matéria de sigilo jornalístico e de proteção de fontes.

O disposto na nova lei não prejudica a obrigação de denúncia prevista no Código de Processo Penal que recai sobre entidades policiais e funcionários no âmbito das suas funções (funcionário civil, agente administrativo, árbitros, jurados, peritos e outros).

Proibição de retaliação

É proibido praticar atos de retaliação contra o denunciante.

Considera-se ato de retaliação o ato ou omissão que, direta ou indiretamente, ocorrendo em contexto profissional e motivado por uma denúncia interna, externa ou divulgação pública, cause ou possa causar ao denunciante, de modo injustificado, danos patrimoniais ou não patrimoniais.

As ameaças e as tentativas dos atos e omissões referidos são igualmente consideradas atos de retaliação.

Aquele que praticar um ato de retaliação indemniza o denunciante pelos danos causados.

Independentemente da responsabilidade civil, o denunciante pode sempre requerer as providências adequadas às circunstâncias do caso, com o fim de evitar a verificação ou a expansão dos danos.

Presumem-se motivados por denúncia, quando praticados até dois anos após a denúncia ou divulgação pública (até prova em contrário):

- alterações das condições de trabalho, tais como funções, horário, local de trabalho ou retribuição, não promoção do trabalhador ou incumprimento de deveres laborais;
- suspensão de contrato de trabalho;
- avaliação negativa de desempenho ou referência negativa para fins de emprego;
- não conversão de um contrato de trabalho a termo num contrato sem termo, sempre que o trabalhador tivesse expectativas legítimas nessa conversão;
- não renovação de um contrato de trabalho a termo;
- despedimento;
- inclusão numa lista, com base em acordo à escala setorial, que possa levar à impossibilidade de, no futuro, o denunciante encontrar emprego no setor ou indústria em causa;
- resolução de contrato de fornecimento ou de prestação de serviços;
- revogação de ato ou resolução de contrato administrativo, conforme definidos nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Também a sanção disciplinar aplicada ao denunciante até dois anos após a denúncia ou divulgação pública se presume abusiva.

Elaborado conforme:

Lei n.º 93/2021 - DR n.º 244/2021, Série I de 20.12.2021; Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23.10.2019; Lei n.º 5/2002, de 11 de janeiro, artigo 1.º n.º 1 Código de Processo Penal, artigo 242.º; Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), artigo 325.º.

Aprovado em reunião do Conselho Administrativo realizada a 06 de dezembro de 2024