



**AEB**  
AGRUPAMENTO DE ESCOLAS  
DA BATALHA



**CÓDIGO DE CONDUTA**

2025-2026

## Índice

Enquadramento .....	2
Artigo 1.º - Lei habilitante .....	3
Artigo 2.º - Definições .....	3
Artigo 3.º - Objeto e Âmbito de Aplicação .....	4
Artigo 4.º - Visão, Missão, Valores e Compromissos de Atuação .....	5
Artigo 5.º - Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas .....	6
Artigo 6.º - Confidencialidade .....	7
Artigo 7.º - Proteção de dados .....	7
Artigo 8.º - Direitos Humanos; Igualdade, diversidade e Proibição de qualquer prática de Assédio .....	7
Artigo 9.º - Utilização de bens, equipamentos e meios eletrónicos .....	8
Artigo 10.º - Deveres .....	8
Artigo 11.º - Conflito de Interesses .....	9
Artigo 12.º - Suprimento de Conflito de Interesses .....	10
Artigo 13.º - Responsável pelo Cumprimento Normativo .....	11
Artigo 14.º - Canal de Denúncias .....	11
Artigo 15.º - Sanções pelo Incumprimento .....	11
Artigo 16.º - Dever de Comunicação de Irregularidades .....	12
Artigo 17.º - Divulgação e Monitorização .....	12
Artigo 19.º - Disposições Finais .....	12

## Enquadramento

A Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, veio estabelecer o regime geral de proteção de denunciantes 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.

O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro, criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) 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, 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 Agrupamento de Escolas da Batalha (AEB) foi criado a 21 de abril de 2010, resultando da fusão do antigo agrupamento com a Escola Básica e Secundária da Batalha, constituindo-se uma única unidade de gestão no concelho. O AEB é constituído por estabelecimentos de educação e de ensino, dos quais 2 jardins-de-infância, 7 escolas básicas com 1.º CEB e pré-escolar, 2 escolas básicas com 1.º CEB e 1 escola básica e secundária (escola-sede).

Jardins de Infância e Escolas do AEB	EPE	1.º CEB	2.º CEB	3.º CEB	SEC
Jardim de Infância da Golpilheira	X				
Jardim de Infância da Torre	X				
Escola Básica de São Mamede	X	X			
Escola Básica do Reguengo do fetal		X			
Escola Básica de Brancas		X			
Escola Básica da Quinta do Sobrado	X	X			
Escola Básica dos Casais dos Ledos	X	X			
Escola Básica da Batalha	X	X			
Escola Básica da Rebolaria	X	X			
Escola Básica da Faniqueira	X	X			
Escola Básica da Golpilheira		X			
Escola Básica e Secundária da Batalha (escola sede)		X	X	X	X

Tabela 1 – Constituição do Agrupamento

O edifício da escola-sede funciona como um polo central para potenciar uma articulação eficaz entre as diferentes valências existentes, permitindo a tomada de decisões conscientes e participadas.

Com o presente Código de Conduta pretende-se assegurar a criação de um instrumento de autorregulação e de compromisso de orientação, estabelecendo os princípios e critérios gerais de conduta, que nesta matéria devem presidir ao exercício de funções públicas.

Neste contexto, o presente Código de Conduta estabelece um conjunto de valores e normas de comportamento que orientam as atividades desenvolvidas pelo AEB, os princípios que estão presentes nas relações que desenvolve com os colaboradores, alunos, comunidade educativa e restantes parceiros.

Desta forma, o Código de Conduta do AEB tem como objetivo a divulgação dos valores institucionais, do cumprimento das obrigações legalmente aplicáveis, bem como dos deveres éticos associados à sua atuação. Neste sentido, o presente documento estabelece as orientações éticas e comportamentais para nortear a atuação de todos os colaboradores, ambicionando não só uma cultura de mérito interna, mas também a credibilidade e a confiança na atividade desenvolvida pelo AEB perante terceiros.

### **Artigo 1.º - Lei habilitante**

1. O presente Código de Conduta, sem prejuízo dos demais diplomas legais, visa o cumprimento dos seguintes diplomas:
  - a) Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), Anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, avocando o combate aos fenómenos de corrupção e infrações conexas estabelecidas.
  - b) Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, estabelecido pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, relativo à proteção das pessoas que denunciam ou divulgam uma infração.
  - c) Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, sobre as Infrações Antieconómicas e Contra a Saúde Pública, igualmente consequência da aplicação do RGPC, anexo do Decreto-Lei acima referido.

### **Artigo 2.º - Definições**

1. Para efeitos do presente Código entende-se por:
  - a) “trabalhadores e demais colaboradores”: todas as pessoas que desempenhem atividades e funções no AEB, 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 AEB, designadamente, para obter uma informação, iniciar um procedimento ou ver atendida uma pretensão;
    - ii) seja destinatário de algum ato praticado pelo AEB
  - d) “terceiro”: qualquer entidade que seja exterior ao AEB, independentemente da sua natureza.

### **Artigo 3.º - Objeto e Âmbito de Aplicação**

1. O presente Código de Conduta estabelece um conjunto de princípios e normas de autorregulação e de orientação, que devem ser observados por todos os trabalhadores e demais colaboradores, tal como definidos no artigo anterior.
2. A par do cumprimento do quadro legal e regulatório, o presente Código de Conduta visa concretizar os seguintes objetivos, tendentes a uma atuação consistente e adequada aos compromissos assumidos pela escola, nomeadamente:
  - a) Disseminar a cultura de cumprimento das normas aplicáveis em todos os níveis da organização, orientando a conduta de todos os colaboradores, bem como daqueles que com esta se relacionam em virtude do desempenho da sua atividade;
  - b) Combater os fenómenos de corrupção e infrações conexas, adotando um conjunto de medidas mitigadoras destes riscos;
  - c) Adotar decisões conscientes, através do planeamento das melhores soluções, alinhadas com o cumprimento da lei e dos valores da escola;
  - d) Contribuir para a melhoria contínua dos padrões de gestão, através da ética e da transparência;
  - e) Proteger a reputação do Agrupamento de Escolas da Batalha e prevenir danos financeiros.
3. O presente Código de Conduta não prejudica a aplicação de outras disposições legais ou regulamentares ou de normas específicas que lhes sejam dirigidas.

## Artigo 4.º - Visão, Missão, Valores e Compromissos de Atuação

### 1. Visão

Inspirados por Comenius, pretendemos ser uma oficina da humanidade, isto é, uma escola de referência pela qualidade educativa e intervenção no desenvolvimento da comunidade onde se insere, valorizando o saber a par da dignidade humana e ajudando a construir um futuro pacífico, justo e sustentável para todos.

### 2. Missão

O AEB tem como missão prestar um serviço público de educação firmado em quatro pilares - aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver juntos e aprender a ser - com vista à formação de cidadãos comprometidos com o bem comum, capazes de mobilizar aprendizagens e valores como resposta à diversidade e complexidade de desafios do mundo contemporâneo.

### 3. Valores

Na sequência da visão e da missão delineadas, reforçadas pela presença do nosso agrupamento em várias redes de escolas (UNESCO, Educação Intercultural), e considerando a diversidade, o pluralismo e a multiculturalidade como elos de humanidade, pretendemos encorajar os alunos a desenvolverem qualidades morais universais e a assimilarem uma cultura de escola pautada pelos valores enunciados no Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória, como é destacado na tabela 2.

<b>Valores democráticos e cívicos</b>	Igualdade de oportunidades no acesso à educação e ao sucesso escolar.
	Pluralismo de opiniões, diálogo, tolerância e espírito crítico.
	Diversidade étnica, cultural, política e religiosa.
	Respeito e equidade.
	Liberdade, responsabilidade e integridade.
	Cidadania ativa (direitos, deveres, participação, paridade, sustentabilidade ecológica...).
<b>Valores profissionais e sociais</b>	Mérito, rigor, esforço, exigência e perseverança como meios de alcançar o sucesso.
	Lealdade e transparência.
	Trabalho como forma de valorização pessoal e coletiva.
	Qualidade, competência, criatividade, inovação, iniciativa e adaptabilidade.
	Curiosidade, reflexão, partilha e corresponsabilização.
	Ética.

<b>Valores pessoais e interpessoais</b>	Respeito e solidariedade.
	Cooperação e colaboração.
	Cultura de inclusão de forma a potenciar as capacidades de cada um.
	Autonomia centrada nos direitos humanos e no bem comum.
	Empatia e ética do cuidado.

*Tabela 2: Valores inerentes à visão e à missão do AEB*

#### 4. Compromisso de Atuação

O Código de Conduta do AEB foca-se na concretização do conjunto de princípios morais e éticos acima apresentados, assim como nos objetivos que, em conjunto, norteiam a sua atuação diária.

Estes princípios e objetivos impõem a adoção de um conjunto de compromissos assumidos que devem, para além de complementar a sua atuação, definir o seu caráter enquanto entidade e parceiro de confiança.

#### **Artigo 5.º - Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas**

O AEB não admite nenhum ato ilícito ou forma de corrupção ou infrações conexas, conforme previsto no artigo 3.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, Anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

Assim, tendo em consideração que este é um tema premente nos dias de hoje, no estrito cumprimento da lei, adota um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, no âmbito da prevenção da corrupção, assegurando a deteção, análise e classificação dos riscos, adotando medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e impacto de tais riscos. Simultaneamente, adotou um Canal de Denúncias e uma Política de Tratamento de Denúncias e de Não Retaliação, garantindo através deste mecanismo a comunicação das infrações praticadas no seio do Agrupamento, e consequente, a sua eficaz resolução.

1. Os elementos dos Órgãos de Administração e Gestão, no exercício das suas funções, devem:

- 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) Rejeitar ofertas ou qualquer vantagem, como contrapartida do exercício de uma ação, omissão, voto ou gozo de influência sobre a tomada de qualquer decisão pública;
- c) 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.

### **Artigo 6.º - Confidencialidade**

São confidenciais e, por isso, protegidas as informações que não devam ser conhecidas fora do Agrupamento de Escolas da Batalha, por terem valor comercial e/ou negocial, por estarem sujeito a “proteção de dados” ou ainda por poderem colocar em causa o «bom nome» e a integridade do Agrupamento ou de algum dos seus elementos. Assim, devem os colaboradores manter uma postura que garanta o sigilo profissional, em consequência do dever de lealdade a que está adstrito no âmbito de uma relação de trabalho. Os eventuais pedidos de informação sobre o Agrupamento, pelos meios de comunicação social, comunidade ou público em geral, apenas poderão ser respondidos pelo respetivo Diretor ou por um colaborador devidamente autorizado pelo Diretor.

### **Artigo 7.º - Proteção de dados**

O Agrupamento de Escolas da Batalha assume o compromisso de tratar os dados pessoais de forma lícita, recolhendo apenas os dados necessários e pertinentes, conservando-os pelo tempo estritamente necessário à prossecução da finalidade específica a que se destinam, e não os partilhando com outras entidades, salvo quando expressamente autorizada pelo titular dos dados ou quando tal lhe for imposto legalmente.

Neste sentido, o Agrupamento rejeita a utilização dos dados pessoais de forma incompatível com a finalidade da sua recolha, assim como não se compadece com as atitudes de quem perpetue o acesso, a perda, difusão, alteração indevida da informação que contenha dados pessoais. O AEB garante ao titular dos dados, o exercício de todos os direitos que lhe são reconhecidos à luz do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) e garante adequados níveis de segurança e de proteção dos dados pessoais dos respetivos titulares. Para o efeito, adota diversas medidas de segurança de natureza técnica e organizativa, de forma a proteger os dados pessoais contra a sua perda, difusão, alteração, tratamento ou acesso não autorizados, bem como contra qualquer outra forma de tratamento ilícito.

### **Artigo 8.º - Direitos Humanos; Igualdade, diversidade e Proibição de qualquer prática de Assédio**

1. O AEB não admite práticas contrárias aos Direitos Humanos, respeitando e promovendo um ambiente de trabalho cooperante e saudável, mitigando o possível impacto adverso nas

comunidades em que atua, aderindo e respeitando os princípios e convenções da Organização Internacional do Trabalho e do Código do Trabalho. Reconhece os Direitos Humanos em todos os contextos culturais, socioeconómicos e geográficos onde está inserido, respeitando as respetivas culturas e tradições, promovendo o apoio às comunidades locais de acordo com os interesses específicos de cada região, e repudia todo e qualquer ato que atente contra a Dignidade da Pessoa Humana, impressa no artigo 1.º da Constituição da República Portuguesa e nos mais variados diplomas internacionais.

2. O AEB não admite práticas de assédio no local de trabalho, pelo que, neste âmbito, garante um ambiente de trabalho respeitoso e digno, não permitindo comportamentos físicos ou verbais que sejam humilhantes ou vexatórios, que interfiram no desempenho funcional ou que criem um ambiente de trabalho intimidante, abusivo, hostil e/ou ofensivo. Em especial, não são toleradas ou admissíveis quaisquer práticas de assédio moral, sexual ou digital, devendo os colaboradores relatar qualquer preocupação ou suspeita de violação do compromisso aqui patente.

#### **Artigo 9.º - Utilização de bens, equipamentos e meios eletrónicos**

1. Todos os equipamentos, materiais e serviços eletrónicos, informáticos ou de comunicação, nomeadamente, impressoras, computadores, telefones, endereços de correio eletrónico e acessos à internet, disponibilizados aos colaboradores do Agrupamento, apenas devem ser utilizados para fins estritamente profissionais, estando vedada qualquer utilização para fins pessoais.
2. Os trabalhadores e demais colaboradores do AEB devem zelar pela conservação e utilização adequada dos bens e equipamentos colocados à sua disposição no exercício das suas funções, de forma a evitar danos e desgastes desnecessários ou que possam comprometer a funcionalidade e/ou durabilidade dos bens e equipamentos.

#### **Artigo 10.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 desproporcional, 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 AEB 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 AEB 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 11.º - Conflito de Interesses**

1. No exercício da sua atividade profissional do AEB, 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 tenham 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 12.º - Suprimento de Conflito de Interesses**

1. Qualquer trabalhador ou colaborador, em situação de conflito de interesses, deverá comunicar a mesma ao Diretor do AEB, logo que detete o risco potencial de conflito.
2. Quaisquer trabalhadores e demais colaboradores que se encontrem perante um conflito de interesses, atual ou potencial, devem 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.

### **Artigo 13.º - Responsável pelo Cumprimento Normativo**

Com vista a garantir o acompanhamento diário do presente documento, bem como o seu enriquecimento e desenvolvimento, o AEB tem como responsável o respetivo Diretor. Ao Responsável cabe a função de concretizar os objetivos e compromissos assumidos pelo Agrupamento, em estreita cooperação com os vários setores/departamentos que compõem a estrutura organizacional. Cumpre-lhe também a missão de avaliar, de forma permanente, os riscos a que a instituição está sujeita, monitorizando a sua atividade diária. O Diretor exerce as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória, colocando à sua disposição toda a informação interna, assim como os meios humanos e técnicos necessários ao bom desempenho da sua função.

### **Artigo 14.º - Canal de Denúncias**

1. O AEB adotou um canal de denúncias, ao abrigo da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, acessível a qualquer pessoa, para reporte imediato, em qualquer circunstância, de infrações ou suspeita de infrações nos seguintes domínios:
  - a) Assédio e discriminação;
  - b) Corrupção e Infrações conexas (Decreto-Lei 109-E/2021)
2. O canal de denúncias é operacionalizado internamente, sendo garantida a confidencialidade e o anonimato, dentro dos limites legalmente previstos.
3. Não constituem nem serão consideradas como denúncias reclamações, opiniões ou desabafos realizados através do canal atrás referido.
4. A decisão sobre a análise das comunicações de violações aos princípios e normas descritos neste Código deve ser transmitida aos envolvidos, salvaguardando a proteção de dados pessoais e o segredo de justiça.
5. O recebimento de uma qualquer denúncia implica necessariamente a confirmação da sua receção, num prazo de 7 dias, e a informação ao denunciante, caso seja viável, dos efeitos dessa denúncia, neste caso, num prazo de 3 meses.

### **Artigo 15.º - Sanções pelo Incumprimento**

O incumprimento das regras e dos princípios plasmados no presente Código de Conduta gera diferentes tipos de responsabilidade:

1. Responsabilidade Civil e Financeira

O incumprimento do presente Código pode acarretar responsabilidade civil e/ou financeira, conforme a legislação aplicável.

## 2. Responsabilidade Disciplinar

O incumprimento do disposto neste Código constitui infração disciplinar e faz despoletar o correspondente procedimento disciplinar, nos termos legais.

## 3. Responsabilidade Criminal

À responsabilidade financeira, civil e disciplinar, pode acrescer a respetiva responsabilidade criminal.

### **Artigo 16.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 AEB, nos termos do artigo 8.º da Lei n.º 93/2021, de 20 dezembro.
3. O trabalhador ou colaborador que denuncie quaisquer factos que indiciem uma infração considerada no artigo 2.º da Lei n.º 93/2021, de 20 dezembro, adquire o estatuto de denunciante e goza das medidas de proteção previstas ao denunciante nos artigos 21.º e 22.º do referido normativo.
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.

### **Artigo 17.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 estabelecidos, bem como publicado no sítio eletrónico do AEB.
2. Os titulares dos órgãos, bem como os dirigentes, devem diligenciar no sentido de que todos os seus trabalhadores e demais colaboradores conheçam este Código e observem as suas regras.

### **Artigo 19.º - Disposições Finais**

1. Qualquer dúvida de interpretação do presente Código de Conduta, assim como dos demais documentos que o complementam, deve ser remetida ao Diretor do Agrupamento que a

analisa e emite, se considerar necessário, um parecer de esclarecimento. Todavia, nenhuma disposição deste Código pode ser interpretada no sentido de restringir qualquer direito ou interesse legalmente protegido.

2. Se for cometida alguma infração ao presente Código de Conduta, o responsável pelo seu cumprimento elabora um relatório do qual consta, pelo menos:
  - a) a identificação das regras violadas;
  - b) a(s) sanção(ões) aplicada(s).
3. O Código de Conduta é revisto a cada três anos, e/ou sempre que opere alguma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica, que justifiquem a sua revisão. A revisão do presente Código é da responsabilidade do Diretor do Agrupamento.
4. O Código de Conduta é publicitado e consultável, a todo o tempo, na página oficial de Internet do Agrupamento.
5. O Código de Conduta entra em vigor no dia da sua publicação na página do sítio oficial do Agrupamento.