

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE SILVES

CÓDIGO DE CONDUTA

(Regime Geral da Prevenção da Corrupção)



SILVES

2025

Índice

Introdução.....	2
1. Missão e visão do AES	4
1.1. Missão.....	4
1.2. Visão	4
1.3. Valores.....	5
2. Disposições gerais	6
2.1. Objeto.....	6
2.2. Âmbito de aplicação	6
3. Valores fundamentais e princípios orientadores.....	7
3.1. Valores fundamentais.....	7
3.2. Princípios orientadores.....	7
4. Regras de atuação	9
4.1. Acumulação de funções.....	9
4.2. Conflito de interesses, incompatibilidade e impedimentos	9
4.3. Ofertas, convites e outros benefícios	10
4.4. Utilização dos bens materiais e equipamentos	10
4.5. Sigilo e confidencialidade	12
4.6. Proteção de dados e tratamento de informação	12
4.7. Promoção de cultura organizacional positiva.....	12
5. Canal de denúncia	14
6. Quadro sancionatório disciplinar e criminal.....	15
7. Divulgação e publicitação	15
Referências.....	16

Introdução

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 16 de abril, distribuiu o combate à fraude e à corrupção como um dos principais objetivos do Governo da República. Dentro desse objetivo, foi aprovada a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, que, por meio do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC). De acordo com o preâmbulo dessa legislação, as políticas anticorrupção são vistas como fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa, igualitária e inclusiva, além de contribuir para o restabelecimento de laços de confiança sólidos entre cidadãos, comunidades e instituições democráticas. Esse processo assume uma relevância ainda maior quando se trata de entidades com missão de interesse público, nas quais é essencial aumentar a confiança dos cidadãos na qualidade dos serviços prestados.

O MENAC é “entidade administrativa independente, com personalidade jurídica de direito público e poderes de autoridade, dotada de autonomia administrativa e financeira” (Art.1. do Decreto-Lei n 109-E/2021, de 9 de dezembro) cuja missão passa por promover a transparência e a integridade na ação pública e a garantia da efetividade de políticas de prevenção da corrupção e de infrações conexas.

Por corrupção e infrações conexas entendem-se, de acordo com o Art. 3 do Decreto-Lei n. 109-E/2021, de 9 de dezembro, “os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos 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, previstos no Código Penal”.

O Código de Conduta do Agrupamento de Escolas de Silves (AES), fundamentado no Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC) e nos princípios de interesse geral, constitui uma ferramenta essencial para fortalecer a cultura de integridade e excelência institucional. Visa alinhar as práticas e comportamentos de seus colaboradores aos valores éticos de prossecução de interesse público, igualdade, transparência, imparcialidade, justiça, proporcionalidade, boa-fé e boa administração.

Com este documento, o AES procura estabelecer um referencial claro de condutas corretas, promovendo o compromisso com uma administração responsável e íntegra, em conformidade com as melhores práticas. O propósito é garantir que todos os que desempenham funções na instituição pautem suas ações pela ética e pela legalidade, garantindo, assim, a confiança da comunidade escolar e o fortalecimento da qualidade do serviço público prestado.

O Código de Conduta do Agrupamento de Escolas de Silves (AES) aplica-se universalmente a todos os trabalhadores, independentemente da natureza do vínculo, bem como aos representantes dos órgãos de gestão, orientando a forma como exercem as suas atividades profissionais para refletirem os princípios e valores éticos.

Nos casos de cumprimento das disposições aplicáveis, relacionadas com valores, princípios e condutas esperadas, estão previstas sanções que podem variar entre disciplinares e criminais, conforme a gravidade da infração. Tais medidas estão devidamente previstas no Decreto-Lei nº 109-E/2021, de 9 de dezembro, bem como em outros normativos relevantes que regem estas questões.

1. Missão e visão do AES

1.1. Missão

“Assegurar um ensino de excelência, suportado nos alicerces da aprendizagem e do conhecimento (na educação e formação), da qualidade do ambiente e segurança escolar e nos recursos humanos disponíveis. Assim, temos a missão de formar cidadãos autónomos, cultos, críticos, criativos, responsáveis, solidários, possuidores das competências e capacidades necessárias a um bom desempenho pessoal, social e profissional, com vista ao prosseguimento de estudos ou à integração no mercado de trabalho, promovendo a capacidade de uma integração efetiva numa sociedade em constante mudança, que deverá respeitar as diferenças socioculturais, promove a solidariedade entre todos e para todos e comunidade envolvente (Projeto Educativo AES 2023-2025).”

1.2. Visão

“Agrupamento de Escolas de Silves – escolas de referência, escolas de excelência!” A nossa visão, a nossa finalidade é sermos um Agrupamento / Escolas de referência e excelência. Para isso, o Agrupamento de Escolas de Silves tem que se afirmar como uma instituição que:

- Se organiza em função dos interesses dos alunos;
- Promove uma cultura de inclusão;
- Prepara os seus alunos para a definição dos percursos futuros, sejam eles académicos e/ou profissionais;
- Valoriza o desenvolvimento dos profissionais que nela trabalham;
- Procura avaliar e melhorar sistematicamente os seus serviços;
- Valoriza a manutenção e a melhoria das sãs instalações;
- Promove a utilização das novas tecnologias;
- Forma cidadãos dotados dos valores estruturantes da nossa sociedade, com espírito democrata e pluralista, respeitador dos outros e das suas ideias, aberto ao diálogo e à livre troca de opiniões, capazes de julgarem com espírito crítico e criativo a sociedade em que se integram e de se empenharem na sua transformação progressiva. (Projeto Educativo AES 2023-2025).”

1.3. Valores

Qualidade – nos procedimentos

- Inovação – na intervenção
- Profissionalismo – no trabalho
- Inclusão - na comunidade
- Cidadania – na conduta
- Liberdade – no pensamento

(Projeto Educativo AES 2023-2025).

2. Disposições gerais

2.1. Objeto

O Código de Conduta do Agrupamento de Escolas de Silves (AES) define os valores, princípios e regras que norteiam o comportamento ético e profissional de seus dirigentes e trabalhadores. Este documento considera as normas penais relacionadas à corrupção e infrações relacionadas, bem como os riscos de exposição a esses crimes.

Além disso, o Código tem como objetivo fortalecer a cultura organizacional, promovendo uma política de responsabilização tanto individual quanto coletiva, assegurando o alinhamento com os mais altos padrões éticos e de integridade no exercício das funções públicas.

2.2. Âmbito de aplicação

Conforme o Art.º 7.º do anexo do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, o Código de Conduta do AES é aplicável a todos os trabalhadores que exercem funções na instituição, independentemente da carga ou vínculo, incluindo estagiários, colaboradores externos e representantes dos órgãos de gestão.

É importante destacar que a aplicação deste Código não substitui nem exclui a obrigatoriedade de cumprimento da legislação em vigor, assim como os demais documentos orientados da AES, que devem ser considerados de forma complementar e integrada.

3. Valores fundamentais e princípios orientadores

3.1. Valores fundamentais

No desenvolvimento da sua ação, o AES rege-se pelos seguintes valores, nos quais os seus trabalhadores devem basear a sua conduta:

- Respeito – tratar todos os elementos da comunidade educativa com educação, tendo em consideração as suas diferenças e individualidade, valorizando as suas ideias e perspetivas;
- Compromisso – exercer as suas funções de forma rigorosa e competente, procurando formação atualizada, perspetivando a melhoria e a qualidade do serviço prestado;
- Cooperação – fomentar o trabalho colaborativo e a partilha de conhecimento, no sentido de se alcançarem objetivos comuns;
- Inovação – envolver-se na procura de métodos e estratégias inovadoras, com o propósito de alcançar os objetivos e metas do projeto educativo;
- Transparência – participar ativamente em questões inerentes à orgânica interna do AES, promovendo a divulgação de documentos que asseguram a transparência das atividades e da utilização dos seus recursos;
- Responsabilidade social e ambiental – envolver-se na procura das necessidades básicas dos alunos e famílias, preocupando-se com a sustentabilidade e otimização dos recursos.

3.2. Princípios orientadores

No exercício das suas funções, todos os trabalhadores do AES devem adotar padrões elevados de ética profissional, executando, de forma eficiente e responsável, as tarefas que lhes são confiadas, atuando, conforme definido no Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro) de acordo com os seguintes princípios gerais:

- Princípio da boa administração – reger-se por critérios de eficiência, economicidade e celeridade;
- Princípio do Serviço Público – encontrar-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo;
- Princípio da legalidade – zelar para que as decisões que afetam os direitos e interesses dos cidadãos tenham um fundamento legal e que o seu conteúdo se encontra em conformidade com a lei;
- Princípio da justiça e da imparcialidade – tratar todos os cidadãos de forma justa, neutra e imparcial, erradicando situações de favorecimento ou discriminação;
- Princípio da igualdade – não privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar alguém de qualquer dever, em razão de ascendência, descendência, sexo, raça, língua,

território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual;

- Princípio da proporcionalidade – garantir que as medidas adotadas são proporcionais ao objetivo, evitando restrições aos direitos dos cidadãos ou impor-lhes encargos, sempre que não existir uma proporção razoável entre os encargos ou restrições e a finalidade da ação;
- Princípio da colaboração e da boa-fé – colaborar com todos aqueles com quem se relacionem de acordo com o princípio da boa-fé, visando a promoção do interesse geral e fomentando a participação ativa dos envolvidos na realização das atividades pedagógicas e administrativas;
- Princípio da responsabilidade – agir de forma responsável, competente e dedicada, contribuindo para o funcionamento eficaz e a boa imagem do AES e respondendo, nos termos da lei, pelos danos causados;
- Princípio da informação e da qualidade – prestar informações e esclarecimentos de forma clara, simples, compreensível, cortês e rápida, garantindo a sua veracidade e legalidade;
- Princípio da lealdade – empenhar-se em salvaguardar a credibilidade, prestígio e imagem do AES, agindo de forma leal, solidária e cooperante;
- Princípio da integridade e honestidade – reger-se segundo critérios de honestidade e integridade de caráter pessoal e profissional, dando primazia ao interesse público sobre o interesse privado;
- Princípio da competência e da responsabilidade – agir de forma competente e responsável, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional;
- Princípio da proteção de dados pessoais – direito à proteção dos seus dados pessoais e à segurança e integridade dos suportes, sistemas e aplicações utilizados para o efeito, nos termos da lei.

4. Regras de atuação

Todos os trabalhadores do AES devem exercer a sua atividade profissional em conformidade com os deveres gerais consagrados na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nomeadamente:

4.1. Acumulação de funções

1. Os trabalhadores do AES podem acumular funções em instituições públicas ou privadas, desde que estejam devidamente autorizadas pela Direção-Geral da Administração Escolar (DGAE), e /ou Município de Silves, mediante parecer favorável do Diretor, e de acordo com as situações previstas na lei (conforme artigos 21.º, 22.º, 23.º e 24.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).
2. O pedido de acumulação de funções deve ser efetuado na plataforma SIGRHE da DGAE, procedendo em conformidade com o manual de procedimentos disponibilizado na página eletrónica da DGAE e /ou enviado aos Recursos Humanos do Município de Silves
3. Os trabalhadores com acumulação de funções autorizadas devem cumprir com o estipulado nas alíneas 2 e 4 do ponto 4.2. do presente código de conduta, relativo ao “Conflito de interesses, incompatibilidade e impedimentos”, de forma a garantir a transparência e imparcialidade no exercício das suas funções.
4. Sempre que se verifiquem alterações das condições que levaram à autorização da acumulação de funções, deve-se proceder à revisão das autorizações concedidas.

4.2. Conflito de interesses, incompatibilidade e impedimentos

1. Entende-se por conflito de interesses qualquer situação em que a conduta ou decisão do trabalhador, no exercício das suas funções, possa afetar ou pôr em causa interesses particulares seus ou de terceiros e que prejudiquem, ou possam prejudicar, a isenção e o rigor das decisões que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar dúvidas sobre a imparcialidade que lhe são adstritas, conforme a Recomendação n.º 3/2020, de 8 de janeiro.
2. Sempre que os trabalhadores do AES se encontrem ou prevejam vir a encontra-se em situação de conflito de interesses, devem comunicá-la ao Diretor, via correio eletrónico. Este toma as medidas necessárias para evitar, sanar ou cessar o conflito.
3. No cumprimento da alínea anterior, o declarante tem de solicitar a escusa nos termos legais, designadamente em razão de relação de parentesco ou de especial relação de amizade ou de inimizade com as pessoas ou entidades envolvidas, para o exercício das funções inerentes ao serviço atribuído.

4. O definido na alínea 2 aplica-se igualmente aos trabalhadores em que se verifique a existência de incompatibilidade ou de impedimento, de forma a não comprometer a isenção, o rigor e a integridade na sua atuação.

4.3. Ofertas, convites e outros benefícios

1. Os trabalhadores do AES não podem solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer ofertas, benefícios, dádivas, compensações ou vantagens, incluindo monetárias, em virtude do exercício das suas funções, nos termos legalmente previstos, que possam condicionar os deveres de isenção, transparência e integridade.
2. Excetuam-se da alínea anterior as seguintes situações:
 - a. o recebimento de ofertas no âmbito da representação do AES, nomeadamente livros, brochuras, artigos de artesanato, galhardetes, medalhas e outros itens de natureza idêntica;
 - b. a solicitação, recebimento ou aceitação, por parte dos órgãos de gestão, de pequenas ofertas destinadas à partilha com os trabalhadores em momentos culturais e festivos internos;
 - c. a aceitação de convites, hospitalidades ou outros benefícios relacionados com a participação em cerimónias oficiais, conferências, congressos, seminários, reuniões ou outros eventos, em situações de interesse público para as quais tenham sido oficialmente convidados, desde que devidamente autorizados pelo Diretor;
 - d. o endereçamento de convites e/ou hospitalidades a entidades externas para participação em cerimónias, conferências, congressos, seminários ou outros eventos organizados pelo AES.
3. É expressamente proibido receber subornos, independentemente do seu valor e materialidade. A sua prática configura um crime.

4.4. Utilização dos bens materiais e equipamentos

1. No exercício das suas funções, os trabalhadores do AES devem zelar pela conservação e utilização adequada dos bens e equipamentos, de forma a evitar danos e desgaste desnecessários.
2. Os recursos disponíveis devem ser utilizados de forma responsável pelos trabalhadores, de forma a minimizar riscos (tais como quedas, impactos, exposição a condições adversas, entre outros) que possam comprometer a sua funcionalidade e durabilidade.
3. Os bens e equipamentos apenas podem ser utilizados pelos trabalhadores para o cumprimento do exercício das suas funções, não sendo permitido o seu uso para benefício próprio ou de terceiros.
4. Os trabalhadores não se podem apropriar indevidamente de bens materiais ou equipamentos, que estejam sob a sua responsabilidade ou que lhes seja acessível devido às suas funções, para fins alheios àqueles a que se destinam, para benefício próprio ou de terceiros.

5. Os trabalhadores devem adotar medidas conscientes e responsáveis numa política de racionalização dos recursos, de modo a minimizar custos (papel, água, energia e resíduos) e o impacto ambiental.
6. Qualquer problema, defeito ou necessidade de manutenção nos bens ou equipamentos deve ser reportado à Coordenação de Estabelecimento/ Direção.
7. Os trabalhadores devem cumprir com o estipulado no Regulamento Interno do AES quanto à utilização responsável das instalações e equipamentos associados.

4.5. Sigilo e confidencialidade

1. Os trabalhadores do AES estão sujeitos ao dever de sigilo profissional em relação às informações e dados pessoais a que tenham acesso no desempenho das suas funções, não podendo divulgar, disponibilizar, nem utilizar em proveito próprio ou de terceiros, direta ou por interposta pessoa, informações que não se destinem a ser do domínio público.
2. Sempre que ocorrer o término de funções de um trabalhador, este deve manter o sigilo profissional relativo à informação obtida.
3. A infração do sigilo profissional configura uma infração disciplinar.

4.6. Proteção de dados e tratamento de informação

1. O responsável pelo tratamento de dados pessoais deve informar o titular dos dados sobre a(s) finalidade(s) a que se destina(m) o(s) tratamento(s), quem são os destinatários dos dados recolhidos e o prazo previsto para a sua conservação, sendo necessário o consentimento explícito do titular dos dados para o seu tratamento.
2. O responsável pelo tratamento dos dados está obrigado ao sigilo profissional e assume o compromisso de garantir a segurança destes, protegendo-os contra a perda, uso indevido ou acesso não autorizado.
3. Os trabalhadores que têm acesso a dados pessoais de pessoas singulares, devem respeitar as disposições legais referentes à proteção de dados, nomeadamente o dever de sigilo profissional.
4. Os trabalhadores não estão autorizados a revelar informações às quais tenham acesso, nem a utilizá-las em benefício próprio ou de terceiros.

4.7. Promoção de cultura organizacional positiva

1. O AES deve assegurar condições de saúde, higiene e segurança e garantir os recursos materiais necessários para o cumprimento das funções de cada trabalhador.
2. Os trabalhadores devem cumprir com as normas legais, regulamentares e instruções internas sobre os procedimentos de segurança no trabalho e em função das especificidades dos espaços existentes, conforme definido no Regulamento Interno.
3. O cumprimento das regras de segurança é um dever de todos os trabalhadores, competindo-lhes informar o Diretor e sua equipa / Coordenador de Estabelecimento da ocorrência de qualquer situação que possa colocar em risco a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos.

4. Os trabalhadores devem promover um ambiente de trabalho salutar, onde se fomenta o trabalho em equipa, a cooperação e a ajuda mútua, baseado numa conduta pautada pelo respeito, lealdade, confiança, transparência e integridade.
5. Os trabalhadores devem fornecer as informações e esclarecimentos possíveis que lhes sejam solicitados, salvaguardando sempre a confidencialidade e sigilo profissional que lhes compete.
6. Os trabalhadores devem manter um comportamento respeitoso e ético em relação a todos os elementos da comunidade educativa, nomeadamente (i) não emitindo comentários preconceituosos e desrespeitosos, (ii) não participando na propagação de boatos/calúnias que prejudiquem a reputação de qualquer outro elemento e (iii) não praticando atos discriminatórios, intimidatórios e de assédio de qualquer natureza.
7. Todas as formas de assédio praticadas por trabalhadores ou pessoas externas devem ser denunciadas.
8. Todos os trabalhadores que verifiquem a prática de assédio no trabalho devem denunciá-la, sob pena de violação dos seus deveres profissionais.
9. Cabe ao Diretor instaurar um processo de inquérito e/ou disciplinar quando tenha conhecimento da prática de assédio no trabalho, mesmo que de forma indireta, visando o apuramento dos factos e, sendo caso disso, atuar disciplinarmente sobre os infratores, sob pena de incorrer em contraordenação grave, sem prejuízo do seu direito à defesa.
10. Caso o assédio seja praticado por terceiros ao AES, o Diretor deve garantir as medidas necessárias para que se evite o contacto direto entre o infrator e a vítima em situações futuras.
11. A prática de assédio configura uma contraordenação muito grave, podendo ser-lhe atribuída responsabilidade criminal, de acordo com o Código Penal (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março).
12. Nos procedimentos de contratação pública (fornecedores e prestadores de serviços) e de recrutamento de recursos humanos, os trabalhadores devem prevenir os princípios da transparência e da concorrência, cumprindo a legislação em vigor.

5. Canal de denúncia

Atendendo ao definido no presente Código de Conduta, impõe-se aos trabalhadores do AES o dever de comunicar, ao Diretor e/ou através do Canal de Denúncia, qualquer irregularidade de que tenham conhecimento e possam constituir uma violação ao presente código.

Para cumprimento do Art.º 8.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (anexo do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro), o AES disponibiliza aos seus trabalhadores, como canal de denúncia, o endereço de correio eletrónico denuncia@aes.pt, que está disponível na página eletrónica do agrupamento.

A denúncia de qualquer situação deve estar devidamente enquadrada, devendo conter:

- a identificação e contactos do denunciante (nome, função, endereço de correio eletrónico e contacto telefónico) – podendo ser anónima;
- a descrição detalhada da situação;
- o momento em que a situação ocorreu, se decorre ou se prevê que possa vir a ocorrer;
- a identificação do(s) infrator(es);
- a indicação de se a informação já foi transmitida a responsáveis ou outras pessoas e, em caso afirmativo, a quem, quando e a resposta dada à informação;
- outras informações que o denunciante entenda ser relevantes para a análise e seguimento da situação, incluindo, caso existam, provas documentais ou outros elementos que sustentem a denúncia.

Não constituem nem serão consideradas como denúncias, reclamações, opiniões ou desabafos realizados através do canal atrás referido.

Em consonância com o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, o denunciante está protegido, desde que apresente uma denúncia de boa-fé, tenha motivos sérios e apresente informações verdadeiras sobre a situação que pretende reportar. A proteção aplica-se igualmente aos casos em que o denunciante tenha apresentado uma denúncia de forma anónima e a sua identidade venha a ser revelada posteriormente por si, no decorrer de um processo judicial ou mediante uma obrigação legal. A proteção conferida ao denunciante estende-se também às pessoas que (i) auxiliem o denunciante no procedimento de denúncia e cujo auxílio deva ser confidencial, incluindo os representantes sindicais ou os representantes dos trabalhadores, e (ii) a quem esteja ligado ao denunciante, designadamente colega de trabalho ou familiar, e possa ser alvo de retaliação em contexto profissional.

6. Quadro sancionatório disciplinar e criminal

O incumprimento das regras e dos princípios constantes do presente Código de Conduta origina diferentes tipos de responsabilidade. Neste caso, o AES procederá às diligências necessárias para se efetuar o devido apuramento dos factos, incorrendo os visados em sanções disciplinares e/ou criminais, conforme o definido na LTFP, no Código Penal e no Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

É, assim, fundamental, que os trabalhadores estejam cientes do seguinte:

1. A determinação e aplicação da sanção disciplinar será em conformidade com a lei vigente, tendo em consideração a sua gravidade e as circunstâncias em que foi praticada, nomeadamente o seu carácter de dolo ou negligente, pontual ou sistemático, podendo configurar, de acordo com o previsto no Art.º 238.º da LTFP:
 - a. repreensão;
 - b. repreensão registada;
 - c. sanção pecuniária;
 - d. perda de dias de férias;
 - e. suspensão com perda de retribuição e de antiguidade;
 - f. despedimento sem indemnização ou compensação.
2. Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar por cada infração, pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num único processo ou pelas infrações apreciadas em processos apensados.
3. As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador.
4. Quando os factos praticados pelo trabalhador forem passíveis de serem considerados infração penal, são obrigatoriamente reportados ao Ministério Público, competente para promover o procedimento criminal.

7. Divulgação e publicitação

O presente Código de Conduta deve ser do conhecimento de todos os trabalhadores em exercício de funções no AES, independentemente do vínculo ou situação laboral. Assim, este deve ser divulgado internamente a todos os trabalhadores através do *e-mail* institucional.

A divulgação à comunidade escolar será feita através da sua publicação na página eletrónica do AES.

Referências

Agrupamento de Escolas de Silves. Projeto Educativo 2023-2025

https://drive.google.com/drive/folders/0Bwp14tIQekhWfm1BX0s0ai1tV1AyRGhMZHZMcF8zdkxWM0dIMU9jUDIMeGlhbm5ZQWozOE0?resourcekey=0-CPK8RuJ7wD7nJ42_XIECKg

Agrupamento de Escolas Professor Reynaldo dos Santos. (2022). Projeto Educativo 2022-2025.

https://www.aeprs.pt/docs_estruturantes/Projeto_Educativo_2022_2025.pdf

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro. Diário da República n.º 4/2015, Série I de 2015-01-07. (pp. 50-87). Ministério da Justiça. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/4/2015/01/07/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro. Diário da República n.º 37/2012, Série I de 2012-02-21. (pp. 829-855). Ministério da Educação e Ciência.

<https://data.dre.pt/eli/dec-lei/41/2012/02/21/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março. Diário da República n.º 63/1995, Série I de 1995-03-15. (pp. 1350-1416). Ministério da Justiça. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/48/1995/03/15/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril. Diário da República n.º 79/2008, Série I de 2008-04-22. (pp. 2341-2356). Ministério da Educação. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/75/2008/04/22/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro. Diário da República n.º 237/2021, Série I de 2021-12-09. (pp. 19-42). Presidência do Conselho de Ministros. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/109-e/2021/12/09/p/dre/pt/html>

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. (pp. 926-1029). <https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/02/12/p/dre/pt/html>

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Diário da República n.º 117/2014, Série I de 2014-06-20. (pp. 3220-3304). Assembleia da República. <https://data.dre.pt/eli/lei/35/2014/06/20/p/dre/pt/html>

Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro. Diário da República n.º 244/2021, Série I de 2021-12-20. (pp. 3-15). <https://data.dre.pt/eli/lei/93/2021/12/20/p/dre/pt/html>

MENAC. (2023). Os instrumentos do regime geral de prevenção da corrupção – Algumas indicações e notas explicativas sobre cuidados metodológicos para a sua elaboração, adoção e dinamização: Guia n.º 1/2023 – Setembro. <https://mec-anticorrupcao.pt/wp-content/uploads/2023/12/guia-n1-2023.pdf>

Recomendação n.º 3/2020, de 17 de julho. Diário da República n.º 138/2020, Série II de 2020-07-17. (pp.49-54). Conselho de Prevenção da Corrupção. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/recomendacao/3-2020-138217297>

Conselho Pedagógico de 15 de janeiro de 2025

O Presidente do Conselho Pedagógico

(Tito Romeu Gomes de Sousa / Maria Mendes)

