



ALTERNÂNCIA
Escola Profissional



REGIME GERAL DA PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

Código de Conduta

Para cumprimento do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

Aplicável a todos os titulares dos órgãos sociais, trabalhadores e colaboradores da entidade.



I. Finalidade

O presente Código de conduta visa dar cumprimento ao compromisso, liderança e valores da ALTERNÂNCIA – Ensino e Formação Profissional, CRL. Pretende-se com este código de conduta comunicar e transmitir os valores definidos pela Direção da entidade a todos os colaboradores, fornecedores, stakeholders, prestadores de serviços e os demais externos à ALTERNÂNCIA – Ensino e Formação Profissional, CRL.

A ALTERNÂNCIA – Ensino e Formação Profissional, CRL, assume um compromisso com a transparência, a ética e a integridade na gestão da sua atividade educativa e administrativa.

A ALTERNÂNCIA – Ensino e Formação Profissional, CRL adota como Valores fundamentais;

- **Integridade e Transparência:** Atuar com honestidade em todas as interações internas e externas.
- **Respeito e Igualdade:** Garantir um ambiente inclusivo, livre de discriminação e assente no respeito mútuo.
- **Sustentabilidade:** Adotar práticas sustentáveis que respeitem o meio ambiente.
- **Responsabilidade Social:** Contribuir para o desenvolvimento da comunidade e atuar com responsabilidade perante a sociedade.
- **Excelência e Profissionalismo:** Promover elevados padrões de qualidade no ensino e na gestão escolar.

II. Princípios de Conduta Gerais da ALTERNÂNCIA – Ensino e Formação Profissional, CRL

1. Estabelecer um modelo de gestão em que cada pessoa participe na tomada de decisões, dentro do seu nível de responsabilidades;
2. Conseguir a melhoria contínua no desenvolvimento das funções e atividades atribuídas a cada pessoa;
3. Orientar os esforços de todos para a melhoria contínua do desempenho ambiental das nossas atividades;
4. Todas as unidades e sectores da entidade comprometem-se a valorizar e a desenvolver uma Organização sustentável e ética de forma a adicionar valor a clientes, parceiros e sócios através da inovação de forma constante e consistente;
5. Estabelecemos, com os nossos parceiros e partes interessadas, um compromisso com os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, Convenções da Organização Internacional do Trabalho e com a Legislação Nacional e Comunitária em vigor;
6. A ALTERNÂNCIA – Ensino e Formação Profissional, CRL compromete-se a atuar na prevenção de acidentes de trabalho e na promoção da saúde e bem-estar de todos; compromete-se com a valorização e desenvolvimento das suas pessoas através de formação contínua e do trabalho em equipa, assumindo um forte compromisso com a responsabilidade social e cultura de segurança;

7. A ALTERNÂNCIA – Ensino e Formação Profissional, CRL compromete-se a comunicar de forma clara e adequada toda a informação relevante, ao nível da segurança e ambiente, aos nossos alunos, encarregados de educação, fornecedores, entidades externas e comunidade local, envolvendo e alinhando os colaboradores para os processos chave e cumprimento dos requisitos definidos;
8. ALTERNÂNCIA – Ensino e Formação Profissional, CRL compromete-se a valorizar e a desenvolver uma organização sustentável através da aplicação das melhores técnicas ambientais disponíveis numa perspetiva da prevenção da poluição e do desenvolvimento de estratégias que visem a redução de consumos energéticos e recursos naturais.

III. Princípios e deveres gerais dos Trabalhadores e Colaboradores

Todos os colaboradores da ALTERNÂNCIA – Ensino e Formação Profissional, CRL devem exercer a sua atividade profissional em função dos seguintes princípios:

1. **“Princípio da legalidade”** – atuar em obediência ao quadro legal vigente;
2. **“Princípio da justiça e imparcialidade”** – tratar, em qualquer caso, de forma justa e imparcial todos os interlocutores e demais entidades com que se relacionem;
3. **“Princípio da igualdade”** – os trabalhadores da ALTERNÂNCIA – Ensino e Formação Profissional, CRL não podem beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa ou entidade em razão da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social, ou de qualquer outro fator que potencie a ocorrência de uma eventual desigualdade de oportunidade ou tratamento;
4. **“Princípio da colaboração e da boa-fé”** – devem colaborar com quaisquer pessoas ou entidades com as quais se relacionem por forma a alcançar o resultado mais adequado possível ao cumprimento da sua missão, tendo em vista o desenvolvimento de relações com ganhos para todas as partes;
5. **“Princípio da lealdade”** – agir de forma leal, solidária e cooperante, quer entre si, quer com as pessoas e entidades, públicas e privadas, com as quais se relacionam no contexto das funções que lhes estão cometidas;
6. **“Princípio da integridade”** – pautar a sua conduta por critérios de honestidade pessoal e profissional, não podendo adotar quaisquer atos que possam prejudicar os restantes colaboradores ou as pessoas ou entidades com os quais se relacione;
7. **“Princípios da competência e da responsabilidade”** – devem agir de forma brios e responsável, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional e no cumprimento rigoroso da sua missão;
8. **“Princípio da urbanidade”** – tratar a todos com quem se relacionam de forma cordial, respeitosa e ponderada, favorecendo a existência de um ambiente de trabalho salutar e de um relacionamento com as demais pessoas e entidades conciliatório e cooperante.

IV. Salvaguarda dos bens patrimoniais

1. Incumbe a todos os colaboradores assegurar a proteção e conservação do património físico, financeiro e intelectual da entidade a que se encontram adstritos, devendo os recursos destas últimas ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos nas mesmas;
2. Os recursos da entidade não devem, por regra, ser utilizados pelos colaboradores para fins pessoais, devendo as eventuais exceções ser expressamente autorizadas pelos respetivos superiores hierárquicos e restringir-se a situações economicamente irrelevantes, e legal e eticamente não reprováveis que derivem de práticas de uso comum desenvolvidas fora do exercício das suas funções.

V. Práticas de assédio

1. Não são toleradas condutas configuradas como assédio moral, sexual ou outras atitudes de abuso de poder, nos termos da legislação em vigor bem como do Código da Proteção do Assédio no Trabalho, existente na entidade;
2. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente baseado num fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

VI. Solvência Individual

Os colaboradores devem abster-se de atividades que possam contribuir para a degradação da sua solvência, designadamente através de:

- Obtenção de crédito junto de outros colaboradores ou clientes;
- Obtenção de crédito junto de terceiros em montantes e condições desfavoráveis ou que excedam a sua capacidade de endividamento;
- Emissão de cheques sem cobertura;
- Prática de jogos de fortuna ou azar, com exceção de lotarias, apostas mútuas e outros jogos de ordem social explorados pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa ou por outra entidade autorizada.

VII. Conflito de Interesses

1. Os colaboradores não devem intervir na apreciação, decisão ou execução de operações ou processos em que sejam direta ou indiretamente interessados os próprios ou quaisquer pessoas singulares a que estejam ligados por laços de parentesco ou afinidade de qualquer natureza ou pessoas coletivas que qualquer um daqueles, direta ou indiretamente, domine;
2. Os colaboradores devem revelar superiormente todas as situações suscetíveis de provocar conflito entre os seus interesses e os interesses da entidade;
3. A aceitação de brindes, prendas e lembranças é proibida aos colaboradores, devendo, por isso, abster-se de receber quaisquer ofertas de terceiros que possam prejudicar e ou por qualquer forma comprometer a sua imparcialidade, ainda que de modo aparente, bem como a reputação da entidade;
4. De igual modo, os colaboradores não podem criar nos clientes, fornecedores, mediadores e quaisquer outros interlocutores, expectativas de favorecimento indevido nas suas relações com a entidade.

VIII. Declarações Públicas

1. Os colaboradores só podem prestar declarações públicas que possam envolver a entidade, desde que tenham obtido prévia autorização do órgão de direção;
2. As declarações aos meios de comunicação social só podem ser efetuadas através dos canais definidos internamente, sendo vedado a todos, fora desse quadro, a prestação de qualquer informação e a confirmação ou negação de qualquer notícia respeitante à entidade.

IX. Informação Privilegiada

1. Salvo mediante autorização expressa do órgão de direção, os colaboradores não podem, por qualquer forma, divulgar informação privilegiada da entidade;
2. Os colaboradores não podem, em caso algum, divulgar informação que seja suscetível de originar comprometimento ou prejuízo, mesmo que potencial, dos interesses da entidade.

X. Ambiente Escolar e respeito mútuo

1. É dever de todos contribuir para um ambiente seguro, inclusivo e respeitoso, promovendo a boa conduta e prevenindo situações de assédio, bullying ou outras formas de discriminação.
2. Qualquer comportamento inadequado deve ser reportado à direção da ALTERNÂNCIA – Ensino e Formação Profissional, CRL para investigação e eventual aplicação de sanções.

XI. Confidencialidade e Sigilo Profissional

- 1.** Todos os colaboradores, mesmo depois de cessarem as suas funções nas respetivas entidades, estão sujeitos ao sigilo profissional, em particular nas matérias que pela sua objetiva importância, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor não devam ser do conhecimento geral;
- 2.** Os colaboradores devem usar, no interior da entidade ou fora dela, de reserva e discrição relativamente aos factos e informações de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, bem como respeitar as regras instituídas quanto à confidencialidade da informação.

XII. Canal de Denúncias

A ALTERNÂNCIA – Ensino e Formação Profissional, CRL disponibiliza um Canal de Denúncias confidencial destinado à comunicação de infrações, irregularidades ou comportamentos suscetíveis de violar disposições legais, regulamentares ou internas.

Podem ser objeto de denúncia, designadamente:

- a)** Corrupção e infrações conexas;
- b)** Fraude;
- c)** Violação de deveres legais ou regulamentares;
- d)** Assédio moral ou sexual;
- e)** Discriminação;
- f)** Violação de regras de segurança;
- g)** Infrações financeiras, contabilísticas ou fiscais;
- h)** Violação de regras de contratação pública;
- i)** Violação de normas de proteção de dados pessoais;
- j)** Utilização indevida de recursos institucionais;
- k)** Outras irregularidades suscetíveis de causar prejuízo à instituição, aos seus trabalhadores, alunos ou terceiros.

Nenhuma represália poderá ser exercida contra quem efetue denúncia de boa-fé nos termos da legislação aplicável.

XIII. Cumprimento e Responsabilidades

Todos os colaboradores são responsáveis por conhecer e cumprir este Código de Conduta.

A entidade promoverá formação e sensibilização contínua sobre ética e boas práticas institucionais.

XIV. Aplicabilidade do Código

O presente Código aplica-se a todos os colaboradores da entidade, ou trabalhadores externos que trabalhem para a ALTERNÂNCIA – Ensino e Formação Profissional, CRL estagiários, clientes, fornecedores ou terceiros que estabelecem relações profissionais com a entidade.

XV. Consequências da Violação do Código de conduta

O incumprimento das disposições constantes do presente Código constitui infração suscetível de desencadear a adoção das medidas consideradas adequadas pela ALTERNÂNCIA – Ensino e Formação Profissional, CRL.

Sempre que os factos o justifiquem, poderá ser instaurado procedimento disciplinar nos termos da legislação laboral aplicável.

A responsabilidade disciplinar não exclui eventual responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal.

Nos termos da legislação laboral aplicável, a violação das disposições constantes do presente Código poderá determinar a aplicação das sanções disciplinares legalmente previstas, designadamente:

- a)** Repreensão;
- b)** Repreensão registada;
- c)** Sanção pecuniária;
- d)** Perda de dias de férias;
- e)** Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f)** Despedimento sem indemnização ou compensação, nos casos legalmente admissíveis.

A gravidade da infração, o grau de culpa do infrator, os danos causados e as circunstâncias concretas do caso serão ponderados na determinação das medidas a adotar.

XVI. Infrações ao Código de Conduta

Constitui infração ao presente Código qualquer ação ou omissão que viole os princípios, deveres ou regras nele previstos.

Constituem, designadamente, infrações ao presente Código:

- a)** A violação dos deveres de legalidade, integridade, imparcialidade, lealdade, urbanidade e responsabilidade;
- b)** A utilização indevida de equipamentos, instalações, recursos financeiros ou informação pertencente à ALTERNÂNCIA – Ensino e Formação Profissional, CRL;
- c)** A violação dos deveres de confidencialidade e sigilo profissional;

- d) A prática de assédio moral ou sexual;
- e) A adoção de comportamentos discriminatórios;
- f) O incumprimento deliberado das normas de segurança e saúde no trabalho;
- g) A ocultação ou não comunicação de situações de conflito de interesses;
- h) A prestação de falsas informações ou declarações no exercício das funções;
- i) A prática de represálias contra denunciantes ou participantes em processos de averiguação;
- j) A utilização abusiva do Canal de Denúncias, designadamente através da apresentação consciente de denúncias falsas ou manifestamente infundadas.

XVII. Infrações de natureza criminal

Constituem violações especialmente graves do presente Código os comportamentos suscetíveis de integrar ilícitos criminais previstos na legislação penal portuguesa, praticados no exercício das funções ou por causa delas.

São especialmente abrangidos pelo disposto no número anterior, entre outros:

- a) Corrupção ativa e corrupção passiva, previstas nos artigos 373.º a 374.º-B do Código Penal;
- b) Recebimento ou oferta indevida de vantagem, previsto nos artigos 372.º do Código Penal;
- c) Participação económica em negócio, prevista no artigo 377.º do Código Penal;
- d) Tráfico de influência, previsto no artigo 335.º do Código Penal;
- e) Peculato, previsto no artigo 375.º do Código Penal;
- f) Burla e burla informática, previstas nos artigos 217.º e 221.º do Código Penal;
- g) Abuso de confiança, previsto no artigo 205.º do Código Penal;
- h) Falsificação de documento, prevista nos artigos 255.º e 256.º do Código Penal;
- i) Branqueamento, previsto no artigo 368.º-A do Código Penal;
- j) Devassa da vida privada, gravações e fotografias ilícitas e outros crimes contra a reserva da vida privada, previstos nos artigos 190.º a 199.º do Código Penal;
- k) Acesso ilegítimo, sabotagem informática, dano relativo a programas ou dados informáticos e demais crimes previstos na Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro (Lei do Cibercrime);
- l) Assédio, previsto no artigo 154.º-A do Código Penal;
- m) Discriminação e incitamento ao ódio ou à violência, previstos no artigo 240.º do Código Penal;
- n) Violação de segredo, prevista nos artigos 195.º e 196.º do Código Penal;
- o) Qualquer outro ilícito criminal suscetível de afetar a integridade, a reputação, o património ou a atividade da ALTERNÂNCIA – Ensino e Formação Profissional, CRL.

A verificação de factos suscetíveis de constituir infração criminal poderá determinar a respetiva comunicação às autoridades competentes, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar, civil ou contraordenacional aplicável.

A enumeração constante do presente artigo tem natureza meramente exemplificativa, abrangendo igualmente quaisquer outros crimes cuja prática seja incompatível com os princípios éticos, de integridade, transparência e legalidade que regem a atividade da ALTERNÂNCIA – Ensino e Formação Profissional, CRL.

XVIII. Revisão e Atualização

O presente Código de Conduta será objeto de avaliação periódica e revisto sempre que ocorram alterações legislativas relevantes ou sempre que a experiência da sua aplicação o justifique.

A revisão do Código compete ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, sem prejuízo da aprovação pela Direção.

As alterações aprovadas serão divulgadas a todos os trabalhadores e colaboradores.