

---

# CÓDIGO DE CONDUTA

## Anticorrupção e Infrações Conexas

**Viseu, julho de 2025**

---

## Índice

.....	1
1- ENQUADRAMENTO LEGAL.....	3
<b>2- OBJETO.....</b>	<b>3</b>
3- PRINCÍPIOS E VALORES FUNDAMENTAIS .....	4
4- PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS .....	6
5- REGRAS.....	10
6- SANÇÕES .....	11
7- DISPOSIÇÕES GERAIS.....	12
8- REVISÃO .....	12
9- PUBLICIDADE.....	12
10- ENTRADA EM VIGOR.....	12
ANEXO I.....	13
ANEXO II .....	15

## 1- ENQUADRAMENTO LEGAL

O Código de Conduta Anticorrupção e Infrações Conexas (CC) estabelece os princípios, valores e regras que regem a atuação de todos os dirigentes e trabalhadores da Administração Pública em matéria de ética profissional. Este documento tem como objetivo garantir a transparência, integridade e responsabilidade no exercício das funções públicas, prevenindo práticas de corrupção e infrações conexas. Reafirmando os princípios e deveres consagrados na legislação vigente à data, nomeadamente no Código do Procedimento Administrativo (CPA) e na Estratégia Nacional Anticorrupção 2020- 2024, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º37/2021, de 6 de abril e tendo igualmente como referencial a Carta Ética da Administração Pública – Dez Princípios Éticos, que estabelece os princípios a observar pelos dirigentes e trabalhadores da administração pública, bem como a Recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), de 7 de novembro de 2012, sobre gestão de conflitos de interesses no setor público.

O presente documento pretende, igualmente, ir ao encontro das medidas de prevenção de conflitos de interesse previstas na Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, aprovada pela RCM n.º 37/2021, de 6 de abril, materializadas no Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado em anexo ao Decreto-Lei (DL) n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, sendo certo que esse diploma elege o código de conduta como instrumento central para estabelecer o conjunto de princípios, valores e regras de atuação em matéria de ética no exercício de funções no setor público, privado ou cooperativo. O RGPC veio obrigar que os códigos de conduta das entidades abrangidas tenham especificamente em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes, devendo identificar, pelo menos, as sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras nele contidas e as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

## 2- OBJETO

O presente Código de Conduta consubstancia um conjunto de princípios e normas de conduta a serem observados por todos os dirigentes (elementos dos órgãos de administração e gestão), trabalhadores (pessoal docente e não docente) e demais colaboradores, na sua relação profissional, interna e externa, a fim de uniformizar o seu comportamento no fomento de um clima de sã convivência e de respeito mútuo, para além da prestação de um serviço educativo de qualidade

que assegure a prevalência do interesse público em detrimento de quaisquer outros interesses particulares ou de grupo.

Com efeito, configuram, designadamente, situações, de risco no âmbito da atividade do AEIDH:

- a) Procurar favorecer a adjudicação de um contrato;
- b) Procurar favorecer um candidato em processo de recrutamento (contratação de escola ou outro tipo de concurso de recrutamento a nível de escola);
- c) Violação de dados pessoais.

### 3- PRINCÍPIOS E VALORES FUNDAMENTAIS

O Código de Conduta do Agrupamento de Escolas Infante D. Henrique alicerça-se na sua missão e nos seus valores fundamentais, expressos no Projeto Educativo e no Regulamento Interno do Agrupamento.

O AEIDH compromete-se a orientar a sua ação com base nos seguintes referenciais:

**MISSÃO:** Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de valores e competências nos alunos que lhes permita intervir ativamente, de forma autónoma, consciente e responsável, numa sociedade em constante transformação, pautada pela imprevisibilidade e complexidade, fruto de uma maior consciencialização e exigência social, bem como, de uma evolução acentuada do conhecimento e da tecnologia; Constituir-se como um serviço público de educação e formação de qualidade para todos os alunos, independentemente das suas dificuldades e/ou desigualdades sociais e culturais, de forma que todos sejam estimulados nas suas capacidades e atinjam o seu potencial máximo; Promover a formação de jovens/cidadãos livres, responsáveis, autónomos e solidários, dotados de literacia cultural, artística, científica e tecnológica, de espírito democrático e pluralista, respeitadores dos outros e das suas ideias, abertos ao diálogo e à livre troca de opiniões, capazes de lidarem com a mudança e incerteza de um mundo em constante devir e de julgarem com espírito crítico e criativo o meio social em que se integram e de se empenharem na sua transformação progressiva.

**VISÃO:** ser uma organização educativa de referência pela qualidade do ensino, pelas práticas educativas inovadoras e pela promoção de uma cidadania ativa e responsável.

Pretende-se também, numa visão humanista, que seja reconhecido como uma organização que:

- oferece um ensino de excelência, com uma preparação de qualidade para o prosseguimento de estudos ou outras vias profissionalizantes;
- pratica a inclusão de modo a que cada aluno tenha “acesso ao currículo e às aprendizagens, levando cada um ao limite das suas potencialidades” (D.L. 54/2018, de 6 de julho);

- reconhece e valoriza a interculturalidade na promoção e desenvolvimento da identidade de cada um na interação com o outro e como fonte de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e coletivo;
- promove o envolvimento da comunidade educativa na melhoria do processo educativo;
- promove um clima de satisfação de todos aqueles que trabalham, vivem e interagem com a escola.

Toda a ação dos membros desta comunidade escolar deve ser baseada nos **valores** da liberdade, responsabilidade, integridade, excelência, exigência, reflexão e inovação, prosseguindo os princípios enunciados no *Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória (PASEO)*.

Os dirigentes, trabalhadores e colaboradores do AEIDH devem cumprir os princípios fundamentais da **Carta Ética da Administração Pública**, sem prejuízo das demais disposições legais ou regulamentares aplicáveis. Aplicam-se aos dirigentes, trabalhadores e colaboradores, nomeadamente, os seguintes princípios:

- Princípio do Serviço Público: os colaboradores do AEIDH encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo;
- Princípio da Legalidade: os colaboradores atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito;
- Princípio da Justiça e da Imparcialidade: os colaboradores, no exercício da sua atividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade;
- Princípio da Igualdade: os colaboradores não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social;
- Princípio da Proporcionalidade: os colaboradores, no exercício da sua atividade, só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa;
- Princípio da Colaboração e da Boa Fé: os colaboradores, no exercício da sua atividade, devem colaborar com os cidadãos, segundo o princípio da Boa Fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa;
- Princípio da Informação e da Qualidade: os colaboradores devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida;
- Princípio da Lealdade: os colaboradores, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante;
- Princípio da Integridade: os colaboradores regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter;

- Princípio da Competência e Responsabilidade: os colaboradores agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.

Este código de conduta anticorrupção e infrações conexas especifica a conduta a adotar em tais casos, nomeadamente no que diz respeito às regras de conduta e às recomendações aplicáveis no âmbito das seguintes situações de risco:

- Conflitos de interesses;
- Patrocínios e doações;
- Relações com fornecedores, prestadores de serviços, e outros terceiros.

O disposto no presente Código não impede a aplicação de outros regimes jurídicos especiais a que, designadamente, os colaboradores estejam obrigados.

## 4- PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS

### **A. Relação entre dirigentes, trabalhadores e colaboradores**

As relações entre os dirigentes (elementos dos órgãos de administração e gestão), trabalhadores (pessoal docente e não docente) e demais colaboradores devem basear-se na confiança, respeito mútuo, cooperação, partilha de informação e de conhecimento, evitando situações suscetíveis de originar conflitos de interesses, que possam colocar em risco o bom funcionamento do AEIDH.

### **B. Relações com fornecedores e prestadores de serviços**

Devem ser respeitadas as regras e princípios em matéria de contratação pública estabelecidas no Código dos Contratos Públicos (CCP - aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual), bem como a demais legislação aplicável. O AEIDH compromete-se a cumprir integralmente os seus compromissos contratuais, exigindo igualmente dos cocontratantes o correto e integral cumprimento das obrigações decorrentes das respetivas relações jurídicas contratuais.

### **C. Proteção de dados pessoais**

Todos os membros da comunidade escolar que tomem conhecimento ou acedam a dados pessoais relativos a pessoas singulares ficam obrigados a respeitar as disposições legais relativas à proteção de tais dados, não os podendo utilizar senão para os efeitos legalmente previstos ou inerentes às funções que desempenham.

### **D. Gestão e divulgação da informação**

Os membros da comunidade escolar só podem utilizar a informação que produzam ou aquela que chegue ao seu conhecimento no exercício das respetivas funções para os fins

decorrentes do exercício das suas funções, não podendo utilizá-la em proveito próprio ou de terceiros com os quais se relacionem. A criação, pertença, integração, participação ou colaboração, por membros dessa comunidade em Redes Sociais, Foros ou Blogs na Internet e as opiniões ou quaisquer manifestações que expressem nos mesmos, serão sempre realizados de modo a que seja claro o carácter estritamente pessoal da intervenção, estando sujeitos ao dever de confidencialidade e de sigilo no exercício das suas funções, sem prejuízo das situações em que existe dever de divulgação.

Os membros da comunidade escolar, no exercício das suas funções, devem observar os princípios relativos ao tratamento de dados pessoais constantes do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) e demais legislação aplicável, garantindo a comunicação, registo e partilha de informação, de forma a facilitar a gestão e a preservação do conhecimento adquirido ou criado em decorrência da sua atividade.

#### **E. Mudança e inovação**

Os membros da comunidade escolar devem desenvolver a sua capacidade de adaptação à modernização do processo de trabalho e às novas ferramentas de gestão e devem frequentar as ações de formação que lhes forem propostas com vista à aprendizagem e valorização contínua, otimizando assim as suas competências, tendo em vista a melhoria do desempenho profissional, a desburocratização e a prestação de melhores serviços, no âmbito das opções estratégicas definidas.

#### **F. Utilização responsável dos recursos e equipamentos**

Os membros da comunidade escolar, na medida das suas responsabilidades, devem assegurar a proteção, conservação e racionalização dos recursos materiais, tecnológicos e financeiros, bem como a sua utilização de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos, não os utilizando, direta ou indiretamente, em seu proveito pessoal ou de terceiros. Os trabalhadores e dirigentes deverão cumprir estritamente todas as normas que se encontrem estabelecidas com relação ao uso das tecnologias da informação e comunicação e dos meios disponíveis para o efeito, incluindo as respeitantes ao recebimento e devolução dos equipamentos. Os trabalhadores deverão promover uma gestão de meios, de forma a minimizar o impacto ambiental da sua atividade.

#### **G. Ofertas, gratificações, benefícios e vantagens**

Os elementos dos órgãos de administração e gestão, trabalhadores (pessoal docente e não docente) e demais colaboradores não podem solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer ofertas, gratificações, benefícios ou vantagens, de forma a não comprometer a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções. Entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens, convites ou benefícios similares (exceto se em

representação oficial) de valor estimado igual ou superior a 150€, sendo o valor das ofertas contabilizado no cômputo de todas as ofertas ou benefícios de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.

As ofertas acima do valor previsto, mas que possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, podem ser aceites, sem prejuízo do dever de apresentação e registo. Sempre que a possibilidade de aceitação de uma oferta ou benefício suscite dúvida, quer pelo valor, quer em função do sentido da oferta ou do benefício, os dirigentes e trabalhadores devem ou rejeitá-la cordialmente de imediato, pedindo compreensão para a recusa, evocando os normativos aplicáveis, nomeadamente o presente Código, ou comunicar e entregar a oferta recebida junto da Direção do Agrupamento para decisão sobre a sua aceitação ou não. O incumprimento do anteriormente exposto, com intenção de apropriação de vantagem indevida, é suscetível de responsabilidade, nos termos de recebimento ou oferta indevida de vantagem, previstos na lei.

#### **H. Patrocínios e doações/mecenato**

O AEIDH pode promover atividades com o objetivo de angariar fundos para financiamento, nomeadamente de projetos nas áreas da integração, do empreendedorismo, das artes, da tecnologia, entre outras. Os critérios para solicitação e concessão de apoios devem ser transparentes e o montante e a frequência das doações devem ser pautados pela integridade, sem gerar dúvidas sobre a honestidade de quem doa ou a imparcialidade de quem recebe. Além disso, qualquer contribuição deve estar livre de suspeitas ou interpretações que possam sugerir práticas irregulares ou atos de corrupção.

#### **I. Conflito de interesses**

O RGPC considera conflito de interesses qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão do membro do órgão de administração, dirigente ou trabalhador, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo (cf. n.º 4 do artigo 13.º). No exercício das suas funções, os elementos dos órgãos de administração e gestão, trabalhadores (pessoal docente e não docente) e demais colaboradores devem garantir que não participam de atos preparatórios, processos decisórios, auditorias ou controles nos quais estejam, direta ou indiretamente, envolvidas entidades com as quais tenham colaborado ou tenham laços de parentesco ou outros. Esta situação de conflito de interesses inclui tanto períodos anteriores como posteriores ao exercício de funções públicas.

Os membros dos órgãos de administração, dirigentes, trabalhadores e colaboradores não podem exercer qualquer atividade externa que possa interferir com as funções desempenhadas no AEIDH, a fim de evitar situações de conflito de interesses que possam

comprometer a imparcialidade e rigor das decisões administrativas. A resolução de conflitos de interesses deve respeitar escrupulosamente as disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis.

Os membros dos órgãos de administração, dirigentes, trabalhadores e colaboradores das entidades públicas abrangidas devem assinar uma declaração de inexistência de conflitos de interesses em cada um dos procedimentos em que intervenham respeitantes às seguintes matérias ou áreas de intervenção:

- Contratação pública;
- Concessão de subsídios, subvenções ou benefícios;
- Procedimentos sancionatórios.

Nos termos do n.º 2 do artigo 13.º do RGPC, o modelo de declaração de inexistência de conflitos de interesses foi aprovado através da Portaria n.º185/2024/1, de 14 de agosto (ANEXO I).

Sempre que se encontrem ou que razoavelmente prevejam vir a encontrar-se numa situação de conflito de interesses devem comunicar a situação ao Diretor do AEIDH, mediante preenchimento de declaração de conflito de interesses (ANEXO II) e abster-se de praticar qualquer ato ou tomar qualquer decisão relativamente aos quais se manifeste o conflito.

#### **J. Detecção e Comunicação de Fraude ou Corrupção**

Os membros da comunidade escolar, em sua conduta, devem seguir critérios de razoabilidade e prudência, e devem informar o seu superior hierárquico ou outras entidades competentes, como o Ministério Público, o Tribunal de Contas, a Inspeção-Geral de Finanças - Autoridade de Auditoria -, o Organismo Europeu de Luta Antifraude (OLAF) ou a Procuradoria Europeia, respeitando as suas atribuições, sempre que tenham conhecimento ou suspeitas fundamentadas de atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção em geral, seja por parte dos beneficiários dos fundos, diretos, intermediários ou finais, ou de qualquer trabalhador e dirigente do AEIDH.

O AEIDH possui um canal de denúncia conforme estabelecido no RGPC, localizado na página web do Agrupamento, em [www.aeidh.pt](http://www.aeidh.pt) (página inicial), e respeita escrupulosamente o estabelecido no regime geral de proteção de denunciadores de infrações, estabelecido na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro. Todos os que se relacionam institucionalmente com o AEIDH são responsáveis por sinalizar quaisquer situações suspeitas de comportamentos ilícitos.

#### **K. Acumulação de funções**

A acumulação com outras funções públicas e ou com funções ou atividades privadas por parte dos trabalhadores do AEIDH, independentemente da natureza do vínculo, está sujeita,

respetivamente, às regras previstas nos artigos 21.º a 23.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

#### **L. Relacionamento com a Comunicação Social**

Em questões que digam respeito à atividade e à imagem pública do AEIDH, tais como entrevistas e/ou fornecer informações que não sejam de conhecimento público, seja por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, carecem de autorização do Diretor do Agrupamento.

## 5- REGRAS

A ação de cada ator educativo rege-se pelo Regulamento Interno do AEIDH, pelas regras e códigos profissionais aplicáveis a cada um, na especificidade do seu papel dentro da instituição, e pelas instruções dadas pelo Diretor e pelos restantes órgãos de direção, administração e gestão.

Em relação à matéria objeto do Plano de Prevenção de Riscos, são de destacar as seguintes regras de conduta:

- Respeitar e cumprir as normas de conduta do estabelecimento de ensino;
- Apresentar queixa sobre comportamentos que possam consubstanciar corrupção ou infrações conexas, através do canal de denúncias ou junto da entidade competente;
- Agir e relacionar-se com a administração pública de acordo com as regras da boa-fé e em colaboração, para responder de forma eficiente e eficaz às necessidades internas e/ou externas;
- Prestar, com a cortesia e diligência devidas, a colaboração às entidades da Administração Pública sempre que a solicitem;
- Contribuir com uma atitude proativa para um tratamento célere e eficaz das solicitações;
- Respeitar as disposições legais relativas à proteção dos dados pessoais;
- Observar as regras e princípios em matéria de contratação pública constantes do Código dos Contratos Públicos e demais legislação sempre que aplicável;
- Não aceitar qualquer presente ou outro benefício de encarregados de educação, alunos ou fornecedores fora de situações de trato social habitual e tendo em conta o estipulado neste Código de Conduta;
- Honrar os compromissos contratuais, exigindo-se o integral cumprimento dos contratos;
- Assegurar a independência dos interesses do AEIDH, seus alunos e famílias em relação aos interesses pessoais, de familiares ou amigos;
- Utilizar, adequada, racional e eficientemente, todo o material e equipamento do AEIDH, no cumprimento da sua missão e objetivos, rejeitando a utilização abusiva, para proveito pessoal ou de terceiros estranhos à comunidade educativa;

- Participar em ações de formação preventivas sobre fraude, corrupção e infrações conexas, para conseguir identificar indícios de comportamentos relacionados;
- Combater ativamente a fraude, a corrupção, o branqueamento de capitais, o tráfico de influências, a apropriação ilegítima de bens, a administração danosa, o peculato, a participação económica em negócio, o abuso de poder, a obtenção ou a utilização ilícita de informação privilegiada no exercício de funções no AEIDH;
- Não apresentar declarações ou documentos falsos, desviar fundos, fazer pagamentos indevidos, oferecer presentes indevidos ou solicitar favores;
- Prestar toda colaboração solicitada no âmbito de inquéritos e averiguações, para esclarecimento sobre suspeitas ou factos comunicados;
- Denunciar pelo canal digital próprio ou, em função do caso e da natureza, outras entidades competentes, sempre que surjam suspeitas fundadas sobre o uso de informação privilegiada, fraude, infrações ou corrupção em geral, por qualquer interveniente em atividades do estabelecimento de ensino;
- Prestar toda a colaboração a todas as entidades policiais e judiciais, facultando as informações e elementos que forem solicitados, no domínio das suas atribuições e competências.

## 6- SANÇÕES

O incumprimento do disposto no presente Código implica:

- Responsabilidade disciplinar por violação dos princípios e deveres, e eventual aplicação das sanções de repreensão escrita, multa, suspensão, despedimento disciplinar ou demissão e ainda, para os titulares de cargos dirigentes e equiparados, a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, nos termos previstos nos artigos 176.º a 240.º da LTFP, a aplicar pelo órgão de gestão ou pelo membro do Governo que exerça a respetiva superintendência ou tutela;
- Responsabilidade criminal, designadamente em matéria de corrupção e infrações conexas, incluindo os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência e branqueamento, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao DL n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, punidos com pena de prisão e/ou multa, a aplicar na sequência de denúncia de infração às entidades competentes.

## 7- DISPOSIÇÕES GERAIS

O cumprimento deste Código é de carácter obrigatório para todos os membros da comunidade educativa.

## 8- REVISÃO

O presente Código deve ser revisto a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica do AEIDH.

## 9- PUBLICIDADE

O presente Código deve ser divulgado junto de todos os membros da comunidade escolar através do correio eletrónico institucional e na página eletrónica do AEIDH, após aprovação em Conselho Geral, mediante parecer do Conselho Pedagógico.

## 10- ENTRADA EM VIGOR

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua divulgação junto da comunidade escolar do AEIDH.

Aprovado em Conselho Geral, em 23 de julho de 2025.

### LISTA DE REVISÕES

<b><i>Número da Revisão</i></b>	<b><i>Data da Revisão</i></b>	<b><i>Artigos revistos</i></b>
0	07/05/2025	Criação em CP

ANEXO I  
**DECLARAÇÃO PARA EFEITOS DE COMUNICAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE  
CONFLITOS DE INTERESSES**

## DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITOS DE INTERESSES

(modelo aprovado pela Portaria n.º 185/2024/1, de 14 de agosto)

\_\_\_\_\_ [NOME], na qualidade de  
\_\_\_\_\_ [MEMBRO DO ÓRGÃO DE  
ADMINISTRAÇÃO/ DIRIGENTE/TRABALHADOR], a desempenhar funções no  
AGRUPAMENTO DE ESCOLAS INFANTE D. HENRIQUE declara, sob compromisso de  
honra, que, na presente data, relativamente ao presente procedimento  
\_\_\_\_\_ [REFERÊNCIA], respeitante a  
\_\_\_\_\_ [CONTRATAÇÃO PÚBLICA/CONCESSÃO  
DE SUBSÍDIOS, SUBVENÇÕES /PROCEDIMENTOS SANCIONATÓRIOS], **não se encontra  
numa situação de conflito de interesses** nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Regime Geral da  
Prevenção da Corrupção, isto é, em situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar  
seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do  
Código do Procedimento Administrativo e do artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções  
Públicas.

Mais declara, sob compromisso de honra, que se, no decurso do presente procedimento, vier a  
encontrar-se, ou previr razoavelmente vir a encontrar-se, numa situação de conflito de interesses,  
comunicará a situação ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo  
cumprimento normativo, nos termos do disposto no artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da  
Corrupção.

[DATA]

[ASSINATURA]

ANEXO II  
**DECLARAÇÃO PARA EFEITOS DE COMUNICAÇÃO DE EXISTÊNCIA DE  
CONFLITOS DE INTERESSES**

## DECLARAÇÃO DE EXISTÊNCIA DE CONFLITOS DE INTERESSES

(adaptado do modelo da Portaria n.º 185/2024/1, de 14 de agosto)

\_\_\_\_\_ [NOME], na qualidade de  
\_\_\_\_\_ [MEMBRO DO ÓRGÃO DE  
ADMINISTRAÇÃO/ DIRIGENTE/TRABALHADOR], a desempenhar funções no  
AGRUPAMENTO DE ESCOLAS INFANTE D. HENRIQUE declara, sob compromisso de  
honra, que, na presente data, relativamente ao presente procedimento  
\_\_\_\_\_ [REFERÊNCIA], respeitante a  
\_\_\_\_\_ [CONTRATAÇÃO PÚBLICA/CONCESSÃO  
DE SUBSÍDIOS, SUBVENÇÕES /PROCEDIMENTOS SANCIONATÓRIOS], encontra-se  
numa situação de conflito de interesses nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Regime Geral da  
Prevenção da Corrupção, isto é, em situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar  
seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do  
Código do Procedimento Administrativo e do artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções  
Públicas.

Pelo que se identifica os interesses, as pessoas/entidades e as relações existentes que estão na base  
da situação de conflito de interesses: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

[DATA]

[ASSINATURA]