

Código de Ética e Conduta



Índice

1. Introdução.....	3
2. Disposições gerais	4
2.1. Destinatários	4
2.2. Normas de execução e interpretações	4
2.3. Comunicação de irregularidades	4
2.4. Violações ao Código de Ética e Conduta	5
3. Princípios	5
4. Deveres gerais	.6
4.1. Dever de cumprimento	.6
4.2. Dever de diligência, lealdade e confiança	.6
4.3. Dever de transparência	7
4.4. Dever de sigilo	7
4.5. Dever de proteção dos recursos	7
5. Regras de conduta	8
5.1. Agimos com respeito	8
5.1.1. Compromisso com os Direitos Humanos	8
5.1.2. Proibição de Discriminação e Assédio	8
5.1.3. Ambiente, segurança e saúde	9
5.2. Agimos com integridade	10
5.2.1. Conflitos de interesses	10
5.2.2. Prevenção de corrupção e de infrações conexas	11
5.2.3. Ofertas, presentes e convites	12
5.2.4. <i>Lobbying</i>	13
5.3. Agimos com transparência	13
5.3.1. Tratamos os nossos clientes com lealdade e profissionalismo	13
5.3.2. Comunicação externa	14
5.4. Agimos com responsabilidade	15
5.4.1. Proteção e utilização responsável dos dados pessoais dos nossos clientes, colaboradores e parceiros ...	15
5.4.2. Utilização ética e responsável de novas tecnologias	16
5.4.3. Mudança para um futuro sustentável	16
6. Disposições finais	17
6.1. Revisão e atualização	17
6.2. Divulgação	17
6.3. Formação	17

1. Introdução

O Agrupamento de Escolas Michel Giacometti , (AEMG), é um agrupamento de escolas públicas, situado na Quinta do Conde, constituído pelas escolas mais antigas da povoação da Quinta do Conde, a saber, Jardim de infância da Quinta do Conde, Escola nº 3 da Quinta do Conde e Escola Básica e Secundária Michel Giacometti.

O comportamento ético e íntegro no exercício da nossa atividade, assente numa matriz humanista de profundo respeito pelos direitos humanos, consolida relações duradouras e, conseqüentemente, favorece a criação de valor para todos os que interagem com o Agrupamento.

Deste modo, o Código de Ética e Conduta do AEMG (o “Código de Ética e Conduta”), juntamente com a missão e valores, fornece orientações para garantir que tudo o que fazemos no nosso dia-a-dia se pauta por elevados padrões de integridade ética e conduta profissional, sempre em conformidade com a Lei, de modo a assegurar a reputação do AEMG como um parceiro de formação confiável.

O Código de Ética e Conduta orienta as nossas ações e decisões, refletindo, assim, o posicionamento e a atitude esperados de todos os colaboradores do AEMG.

2. Disposições gerais

2.1. Destinatários

Os princípios, deveres e regras do Código de Ética e Conduta aplicam-se a todos os colaboradores do AEMG, independentemente do vínculo ou posição hierárquica que ocupem, devendo por todos ser observados, tanto nas suas relações recíprocas, como nas relações que, enquanto colaboradores do AEMG, estabelecem com todos os elementos da Comunidade Educativa.

Os fornecedores, subcontratados e restantes parceiros do AEMG devem desenvolver a sua atividade de acordo com os mesmos valores e princípios éticos que orientam a atividade do AEMG.

2.2. Normas de execução e interpretações

O Código de Ética e Conduta do AEMG será complementado, sempre que necessário, por Políticas, normas e/ou orientações internas que o desenvolvam e concretizem os princípios e regras nele estabelecidas.

Em caso de dúvida na interpretação e aplicação dos princípios previstos no presente Código, a Direção de Compliance (DCO) deverá ser consultada (compliance@escolasmichelgiacometti.net).

2.3. Comunicação de irregularidades

As irregularidades e violações da Lei, do presente Código ou de Políticas ou normas internas, consumadas ou na forma tentada, devem ser reportadas através dos canais de comunicação de irregularidades instituídos no AEMG, nos termos definidos na Política de Comunicação de Irregularidades.

Com efeito, os colaboradores do AEMG que tenham conhecimento ou fundadas suspeitas da prática de quaisquer irregularidades suscetíveis de pôr em causa o bom nome do AEMG, incluindo casos de fraude, corrupção, ou práticas lesivas dos interesses e da imagem pública das empresas do AEMG, devem reportar de imediato a situação.

A escassez de informação, meios de prova ou documentação suporte, não exime o colaborador do dever de participar as irregularidades das quais tenha tido conhecimento.

O AEMG garante a confidencialidade e não retaliará contra qualquer colaborador por comunicar uma irregularidade segundo o princípio da boa-fé e com a adequada fundamentação.

2.4. Violações ao Código de Ética e Conduta

O incumprimento dos princípios, deveres e regras previstos neste Código de Ética e Conduta, e nas respectivas Políticas e normativos internos que o complementam, representa uma violação dos deveres do colaborador que pode resultar na aplicação de sanções disciplinares, de acordo com o LTFP.

3. Princípios

O AEMG desenvolve a sua atividade com uma postura de respeito pela Lei, pela ética, pelos *stakeholders* com que o AEMG se relaciona (alunos, encarregados de educação, parceiros e entidades) da comunidade em que se insere.

Neste contexto, as decisões e práticas do AEMG devem ser sempre orientadas pelos seguintes princípios:

1. Agimos com honestidade em todas as nossas relações;
2. Disponibilizamos aos nossos alunos e encarregados de educação as ofertas educativas adequadas;
3. Promovemos ações educativas que respeitem o princípio da igualdade e contribuam para uma imagem de coesão e inclusão social de todos os grupos étnicos e sociais;
4. Tratamos os nossos alunos, famílias, colaboradores e parceiros de forma justa, não discriminatória e com respeito e cortesia;
5. Protegemos os dados pessoais dos nossos alunos, famílias, parceiros e colaboradores;
6. Respeitamos os aspetos socioculturais das comunidades de proveniência dos nossos alunos e contribuimos para o seu desenvolvimento sustentado;
7. Estamos comprometidos com a defesa do meio ambiente;
8. Procuramos o desenvolvimento dos nossos colaboradores, com respeito pela inclusão, diversidade e direitos individuais;
9. Asseguramos um bom ambiente de trabalho com as mais adequadas condições de segurança e

saúde no trabalho, promovendo um espírito de cooperação, entreadajuda e um ambiente de segurança psicológica entre os colaboradores.

10. Cumprimos rigorosamente as exigências legais e normativas aplicáveis à nossa atividade.

Estes dez Princípios materializam-se em 4 padrões de comportamento que definem a postura do Grupo:

- Agimos com respeito
- Agimos com integridade
- Agimos com transparência
- Agimos com responsabilidade

4. Deveres gerais

4.1. Dever de cumprimento

As regras de Conduta previstas neste Código, pela importância de que se revestem para o AEMG, devem ser escrupulosamente cumpridas por todos os colaboradores.

Todos os colaboradores são responsáveis por conhecer e observar as regras definidas neste Código de Ética e Conduta, assim como nas Políticas e normativos internos e ainda na legislação e regulamentação aplicáveis à atividade, em cada momento em vigor. Os colaboradores que integram a Direção de Topo e com funções de Gestão de Equipas têm um especial dever de aplicar e zelar pelo cumprimento dos princípios do Código, disseminando e promovendo comportamentos de integridade ética no seio das suas equipas.

Todos os colaboradores devem aderir às propostas de formação que lhes forem destinadas, quer de compreensão geral do Código de Ética e Conduta, quer sobre regras ou matérias específicas nele previstas.

4.2. Dever de diligência, lealdade e confiança

Os colaboradores do AEMG devem exercer as suas funções com o zelo, eficiência, responsabilidade e exigência devidos e em escrupulosa observância das normas legais, regulamentares e das Políticas internas a cada momento em vigor, assegurando um tratamento leal, diligente e profissional aos alunos, encarregados de educação, fornecedores, autoridades e a todos com quem se relacionem.

Os colaboradores devem abster-se de qualquer conduta que possa afetar a confiança no AEMG ou que possa pôr em causa o cumprimento, por estas, dos compromissos validamente assumidos para com terceiros.

Os colaboradores devem utilizar o seu estatuto interno, bem como os recursos postos ao seu dispor, ao serviço do AEMG e nunca em benefício próprio.

No relacionamento interpessoal os colaboradores devem observar os princípios de cooperação, urbanidade e respeito, usando um trato cordial, respeitoso e profissional.

4.3. Dever de transparência

Os colaboradores do AEMG devem adotar em todas e quaisquer circunstâncias, incluindo nas relações recíprocas, uma postura pessoal e profissional honesta e verdadeira.

Os colaboradores devem atuar com transparência e sigilo no tratamento e divulgação de informações.

Os colaboradores devem manifestar-se recetivos e abertos às reclamações e recomendações que lhes são apresentadas e dar cumprimento aos mecanismos que garantam, sempre, uma atempada resposta.

Os colaboradores devem, ainda, manter os registos, as transações e todos os suportes de informação em condições de perfeita organização e acessibilidade às pessoas autorizadas.

4.4. Dever de sigilo

Os colaboradores do AEMG, mesmo após cessarem funções no AEMG, devem guardar rigoroso sigilo sobre todo o conhecimento que lhes advenha do exercício das suas funções, não podendo revelar quaisquer informações ou dados respeitantes aos alunos do AEMG.

Os colaboradores devem, ainda, cumprir e fazer cumprir as Políticas e as regras internas de segurança de informação, de controlo da sua circulação e de gestão e controlo de acessos.

4.5. Dever de proteção dos recursos

Os colaboradores do AEMG devem zelar pela guarda, bem como pela prudente e eficaz utilização de todos os recursos postos ao seu dispor, sejam eles bens materiais, como por exemplo

equipamentos e material informático, ou bens imateriais, como sejam informação confidencial e *passwords*.

5. Regras de conduta

As regras de conduta que se instituem seguidamente, refletem a missão e os valores que pautam a atuação do AEMG e, conseqüentemente, traduzem o comportamento esperado e obrigatório para todos os seus colaboradores.

5.1. Agimos com respeito

Os valores fundamentais do AEMG – respeito, transparência e cooperação, nomeadamente através da partilha de conhecimentos e boas práticas – aplicam-se à relação entre o AEMG e os seus colaboradores e às relações interpessoais entre estes.

5.1.1. Compromisso com os Direitos Humanos

Em estreito alinhamento com a Carta das Nações Unidas, a Declaração Universal dos Direitos Humanos e subsequentes Convenções da ONU, e com o objetivo de consolidar os valores, assentes no respeito pelos Direitos Humanos, incluindo a dignidade humana e salvaguarda da vida e da integridade física e psíquica, as liberdades de consciência, , de orientação sexual, política e religiosa, de organização, de associação (designadamente sindical), de opinião e de expressão, da igualdade e não discriminação, de remuneração justa e de proibição do trabalho infantil, juvenil e forçado, e o estrito respeito pela confidencialidade das informações dos dados pessoais dos colaboradores, alunos e famílias, o AEMG promove um ambiente de trabalho seguro, estimulante e livre de qualquer tipo de discriminação ou assédio, onde a diversidade e a inclusão são incentivadas.

5.1.2. Proibição de Discriminação e Assédio

O AEMG opõe-se e não tolera qualquer tipo de discriminação com base na idade, nacionalidade, origem étnica, sexo, orientação sexual, identidade ou expressão de género, religião, opção política ou ideológica, situação económica e social estado civil ou deficiência.

O AEMG proíbe e não tolera qualquer tipo de assédio, de caráter moral, sexual ou laboral, seja qual for a sua forma: avanços ou comentários sexuais indesejados, comentários inapropriados, calúnias e piadas que explorem, ridicularizem, insultem ou mostrem hostilidade em relação a um grupo ou indivíduo ou que tenham por objetivo constranger ou perturbar os colaboradores, criando um ambiente intimidativo, desestabilizador ou até humilhante.

Para prevenir estas práticas, todos os colaboradores devem:

- a) Conhecer, compreender e respeitar as leis aplicáveis e as políticas, normas e orientações internas do AEMG sobre estas matérias;
- b) Abster-se de praticar ações ou utilizar palavras ou expressões que possam ser entendidas como discriminatórias ou atentatórias à dignidade daqueles com quem nos relacionamos: colegas, candidatos em processos de recrutamento, clientes, parceiros de negócios ou qualquer outra pessoa com quem o AEMG se relacione;
- c) Tomar decisões relativas à gestão de pessoas, incluindo recrutamento, formação, avaliação, compensação e progressão na carreira, baseadas exclusivamente no mérito e desempenho individual, sem qualquer outra influência (por exemplo, por raça, etnia, religião/crença, orientação sexual, estado civil ou posição política);
- d) Promover e incentivar práticas conducentes à prevenção da discriminação, intimidação ou assédio de qualquer tipo;
- e) Encorajar e promover ações para que o AEMG seja cada vez mais diverso e inclusivo.

5.1.3. Ambiente, segurança e saúde

O AEMG está empenhado em proteger o ambiente, a saúde e a segurança dos seus colaboradores, clientes e comunidades onde opera.

O AEMG adota procedimentos para prevenir e reagir rapidamente a qualquer evento ambiental, de saúde ou de segurança que afete os seus colaboradores ou as suas instalações.

De forma a contribuir para um local de trabalho seguro e saudável, todos os colaboradores devem:

- a) Conhecer, compreender e respeitar as políticas, normas e orientações internas do AEMG sobre estas matérias;
- b) Evitar condutas que possam colocar em risco a saúde ou a segurança de qualquer pessoa;
- c) Promover um ambiente de trabalho seguro, de forma a mitigar riscos de segurança, higiene e saúde no trabalho;

- d) Apoiar os esforços do AEMG para proteger o meio ambiente e minimizar os impactos ambientais resultantes da nossa atividade;
- e) Impedir qualquer forma de trabalho irregular, forçado ou infantil.

5.2. Agimos com integridade

No AEMG temos o compromisso de cumprir com as leis e regulamentação aplicáveis às nossas ações, aplicando-se o mesmo compromisso às nossas normas internas.

Qualquer atuação não conforme com aquelas normas, externas e internas, pode expor o AEMG e os seus colaboradores a graves consequências disciplinares, como sejam, danos que afetem a reputação do AEMG, sanções regulatórias e criminais.

Neste sentido, o AEMG não tolera comportamentos que violem princípios éticos, nem se envolve em qualquer atividade, que possa violar, direta ou indiretamente, leis ou outras normas aplicáveis.

5.2.1. Conflitos de interesses

Considera-se verificada a existência de um conflito de interesses sempre que os interesses ou relações financeiras e não financeiras, presentes ou passadas, de um colaborador e/ou dos seus familiares próximos interfiram ou sejam suscetíveis de interferir com a capacidade de desempenhar as suas funções com independência e imparcialidade, no melhor interesse do AEMG, ou com o cumprimento dos deveres de ética profissional a que se encontra sujeito, independentemente da respetiva natureza pessoal, institucional, financeira, comercial, política ou outra.

Neste sentido, todos os colaboradores do AEMG devem abster-se de:

- a) Utilizar a sua posição no AEMG para obter um tratamento favorável para si próprio ou para terceiros com quem tenha relações de parentesco ou de amizade;
- b) Permitir que uma relação, independentemente da sua natureza, perturbe o local de trabalho ou interfira com a sua atividade laboral, as suas decisões ou discernimento profissional;
- c) Realizar atividades em nome do AEMG (investimentos, decisões relativas à gestão de pessoas, incluindo recrutamento, formação, avaliação, compensação e progressão na carreira, seleção de fornecedores e contratação de prestações de serviços, bem como qualquer outro assunto

comercial ou de negócio), com pessoas ou entidades com as quais tenha um relacionamento ou interesses pessoais;

- d) Participar, no âmbito pessoal, em atividades externas, incluindo emprego secundário, causas solidárias ou desempenho de cargos em órgãos de administração ou de fiscalização, se estas interferirem na sua capacidade de agir no melhor interesse do AEMG ou implicarem a utilização de recursos do AEMG, incluindo tempo de trabalho, dados, instalações, equipamentos ou quaisquer bens ou serviços do AEMG;
- e) Comprometer o nome do AEMG, bem como utilizar recursos do AEMG, em qualquer atividade política, incluindo concorrer ou apoiar candidatos a cargos públicos eletivos,
- f) Fazer comentários políticos públicos que possam ser interpretados como sendo feitos em nome do AEMG ou que dê a impressão de que o AEMG está a apoiar qualquer projeto legislativo ou questão política específica;

Para efeitos do disposto na alínea d) supra, considera-se Entidade Relacionada:

- i. Cônjuge do colaborador ou pessoa que com ele viva em união de facto, descendentes e ascendentes em linha reta, colaterais até ao quarto grau, e outros familiares que com o colaborador coabitem há mais de um ano;
- ii. Entidades dominadas pelo colaborador ou por alguma das pessoas enumeradas na alínea anterior;
- iii. Entidades em que os colaboradores assumam funções de administração ou fiscalização, ou em que, por outro modo, participem nas principais decisões de gestão, sem ser em representação do AEMG.

Sem prejuízo de outras normas aplicáveis nesta matéria, para prevenir e sanar potenciais situações de conflitos de interesse, os colaboradores devem ainda:

- a) Comunicar ao respetivo responsável hierárquico qualquer situação de potencial conflito de interesses;
- b) Abster-se de intervir na apreciação, decisão ou execução de operações ou processos em que sejam direta ou indiretamente interessados os próprios ou qualquer Entidade Relacionada;

5.2.2. Prevenção de corrupção e de infrações conexas

A abordagem do AEMG para qualquer indício ou manifestação de corrupção ou infrações conexas é de tolerância zero, exigindo aos seus colaboradores que se abstenham de realizar qualquer ato desta

natureza.

Qualquer ato de corrupção, além de ilegal, contraria de forma inaceitável os valores e princípios de ética, integridade e transparência do AEMG, pelo que é veementemente rejeitada.

Adicionalmente, o AEMG define como conduta imprópria e, como tal, proibida, no âmbito da atividade diária de cada colaborador, aquela que, entre outros definidos em Políticas, normativos ou orientações internas, incorpore os seguintes comportamentos:

- a) Oferecer, prometer, dar, solicitar, concordar em receber ou aceitar um suborno, incluindo a facilitação de pagamento;
- b) Sem prejuízo do previsto no número 6.2.3 do presente Código, oferecer ou receber presentes que possam afetar o sucesso dos alunos, incluindo fazer donativos ou patrocínios como forma de obter ou manter uma vantagem ilícita em benefício próprio, do AEMG ou de algum dos seus colaboradores;

As proibições supra-descritas aplicam-se a todas as formas de suborno e corrupção, todas as negociações e todas as relações e transações comerciais das quais o AEMG faça parte, a fim de obter ou manter qualquer vantagem de qualquer tipo em benefício do Grupo ou de qualquer pessoa ou entidade.

As sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas são, para além das que se encontram previstas no Código Penal, designadamente para os crimes de corrupção ativa, corrupção passiva, recebimento indevido de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência e branqueamento, as estabelecidas no regime jurídico das “Infrações Antieconómicas e contra a Saúde Pública” para os crimes de fraude na obtenção de subsídio ou subvenção, desvio de subvenção, subsídio ou crédito e fraude na obtenção de crédito e, ainda, as contempladas no “Regime Penal da Corrupção no comércio internacional e no setor privado” para os crimes de corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional, corrupção passiva no setor privado e corrupção ativa no setor privado.

5.2.3. Ofertas, presentes e convites

A aceitação ou oferta de presentes, lembranças, convites ou brindes pode ser geradora de situações de conflito de interesses que podem comprometer, ou aparentar comprometer, a objetividade de um colaborador ou, então, configurar práticas de corrupção ou suborno.

5.2.4. *Lobbying*

O AEMG, ao interagir com a sociedade através do seu envolvimento em diversas transações comerciais, projetos e operações financeiras, pode influenciar processos de tomada de decisão, tendo em conta os seus interesses legítimos.

Consideram-se atividades de *lobbying* aquelas que têm como objetivo a representação de interesses legítimos do AEMG junto de entidades públicas e decisores políticos.

No entanto, mesmo quando legalmente permitidas, essas atividades são muitas vezes associadas a práticas de corrupção ou suborno.

Assim, os colaboradores do AEMG devem sempre agir assegurando os mais elevados padrões de ética, integridade e transparência. Para tal, devem respeitar os seguintes princípios no exercício das suas funções:

- a) **Integridade:** os colaboradores devem sempre agir garantindo um elevado sentido de integridade pessoal, sensibilidade social e política e transparência. Adicionalmente, devem sempre cumprir com toda a legislação em vigor que legitime o desenvolvimento das suas ações;
- b) **Responsabilidade:** devem ainda cumprir com todos os normativos internos do AEMG e evitar quaisquer comportamentos que possam prejudicar a reputação do mesmo.
- c) **Transparência:** devem exercer as suas atividades e funções de forma transparente, designadamente no que se refere à sua identidade e à identificação daqueles cujos interesses legítimos representa.

5.3. Agimos com transparência

5.3.1. Tratamos os nossos alunos com lealdade e profissionalismo

A preparação do aluno é um fator chave da estratégia do AEMG.

Nas relações com os alunos, os colaboradores do AEMG são obrigados a comportar-se de forma correta, honesta e profissional, devendo considerar sempre os melhores interesses dos.

5.3.2. Comunicação externa

A Comunicação externa é um importante instrumento para promover a transparência do AEMG.

Contudo, pelos riscos que lhe estão associados, todo e qualquer tipo de comunicação para o exterior envolvendo informações do AEMG, deve ser gerida com particulares cuidados de forma a prevenir a divulgação de informações confidenciais ou incorretas.

a) Declarações Públicas

Os colaboradores do AEMG só podem prestar declarações públicas envolvendo o AEMG ou qualquer uma das suas escolas, desde que tenham obtido prévia autorização do órgão de gestão da escola.

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 ao AEMG ou às suas empresas.

b) Comunicações com os *stakeholders* do AEMG

As relações com a comunicação social e autoridades são geridas exclusivamente pelas funções especificamente designadas para o efeito.

c) Redes sociais

O AEMG está presente em diversas redes sociais e apoia a utilização responsável destas redes pelos seus colaboradores.

Quando em representação do AEMG ou identificando-se como seu colaborador, deve abster-se de fazer intervenções ou comentários nas redes sociais que possam comprometer, direta ou indiretamente, a credibilidade ou a reputação do AEMG.

Todos os colaboradores do AEMG devem conhecer e seguir as políticas, normas e orientações internas sobre as boas práticas a adotar na partilha ou comentário de conteúdos envolvendo o AEMG, nos canais oficiais da marca, em plataformas e comunidades digitais como *blogs*, fóruns, grupos de *chat* ou *app stores* ou em páginas pessoais de redes sociais.

5.4. Agimos com responsabilidade

5.4.1. Proteção e utilização responsável dos dados pessoais dos nossos clientes, colaboradores e parceiros

As escolas processam dados em larga escala, incluindo dados pessoais e, dentro destes, dados de categorias especiais, como os dados de saúde. O AEMG encontra-se empenhado em demonstrar responsabilidade no cumprimento dos princípios abaixo indicados, mediante a adoção de uma abordagem baseada no risco e cumprindo os princípios da privacidade desde a conceção (“*privacy by design*”) e por defeito (“*privacy by default*”). O AEMG compromete-se a respeitar os direitos humanos na gestão dos dados, desde a interação com alunos até a colaboração com parceiros e fornecedores.

Deste modo:

- O AEMG trata os dados pessoais dos seus alunos, famílias, colaboradores e parceiros de forma lícita, leal e transparente;
- Garante o respeito pelos direitos humanos na gestão dos dados pessoais;
- Os dados pessoais são recolhidos para finalidades determinadas, explícitas e legítimas e não são tratados posteriormente de uma forma incompatível com essas finalidades;
- O AEMG recolhe os dados pessoais adequados, pertinentes e limitados ao que é necessário relativamente às finalidades para as quais são tratados;

- São tomadas as medidas adequadas para assegurar que sejam apagados ou retificados os dados inexatos ou incompletos, tendo em conta as finalidades para que foram recolhidos ou para que são tratados posteriormente;
- Os dados pessoais recolhidos, são conservados de forma a permitir a identificação dos seus titulares apenas durante o período estritamente necessário para a prossecução das finalidades de recolha ou do tratamento posterior;
- Os dados são tratados de uma forma que garanta a sua segurança, incluindo a proteção contra o seu tratamento não autorizado ou ilícito e contra a sua perda, destruição ou danificação accidental, adotando as medidas técnicas ou organizativas adequadas.

5.4.2. Utilização ética e responsável de novas tecnologias

As novas tecnologias, especialmente as consideradas disruptivas, tais como a Inteligência Artificial, o *Machine Learning*, *Deep Learning* ou similares, podem trazer riscos significativos para a reputação do AEMG e afetar os direitos fundamentais dos alunos, se não incorporarem princípios éticos na sua utilização.

Nesse sentido, sempre que concebemos, desenvolvemos e aplicamos novas tecnologias aos nossos processos, produtos e/ou serviços, as mesmas devem garantir:

- A explicabilidade, transparência e auditabilidade dos modelos que servem de suporte;
- A aplicabilidade de medidas de mitigação que visem evitar situações de discriminação e tratamento desleal, particularmente no desenvolvimento de produtos/serviços, no *pricing* ou no âmbito de decisões tomadas em processos de sinistros;
- A robustez e segurança dos dados utilizados.

5.4.3. Mudança para um futuro sustentável

O AEMG tem como prioridade posicionar-se na vanguarda da sustentabilidade nas diversas áreas em que opera, indo para além dos requisitos legais e regulamentares, de modo a responder às expectativas dos alunos e parceiros, alterando os seus comportamentos e desempenhando um papel ativo para impactar positivamente a sociedade.

6. Disposições finais

6.1. Revisão e atualização

O Código de Ética e Conduta será revisto a cada três anos ou sempre que tal se revele adequado e, em especial, quando se verificarem alterações na legislação e regulamentação.

A Direção de *Compliance* é responsável pela revisão e atualização do presente Código.

6.2. Divulgação

Para além da divulgação interna através da *intranet* do AEMG, o Código de Ética e Conduta será divulgado externamente através dos sítios na *internet* do AEMG.

6.3. Formação

O AEMG consideram a formação um instrumento da maior relevância na difusão dos seus valores e da cultura Ética e de Compliance do AEWMG, pelo que constitui um compromisso, assegurar a formação, síncrona ou assíncrona, dos seus colaboradores sobre Ética e Conduta Profissional, em particular no que respeita aos temas endereçados no Código de Ética e Conduta, numa base anual, através de e-learning *m-learning*, sessões de *onboarding* destinadas a novos colaboradores, formações, workshops ou sessões de esclarecimento específicas de natureza presencial, ou outras, que sejam adequadas a cada circunstância, tendo em conta os riscos específicos a que determinados grupos de funções estão expostos..