

Código de Ética e Conduta





Ficha técnica

Título	Código de Ética e Conduta
Edição	Programa de Assistência Técnica 2030 Avenida 5 de Outubro, n.º 153, piso 9 1050-053 Lisboa Telefone: +351 218 814 000 pat.portugal2030.pt portugal2030.pt

Versão	Data de Aprovação	Descrição
1	30/06/2023	Aprovado em reunião de CD

Índice

1. Enquadramento	4
1.1. Objeto	4
1.2. Âmbito de Aplicação	4
2. Missão, Visão e Valores	5
2.1. Missão e Visão	5
2.2. Modelo de Gestão	6
2.3. Objetivos	8
3. Princípios Éticos	9
4. Normas de Conduta	11
4.1. Gerais	11
4.2. No Relacionamento Interno	14
4.3. No Relacionamento Externo	15
5. Disposições Finais e Publicitação	16
ANEXOS:	
Anexo I 18Declaração de Compromisso	18
Anexo II Declaração de Impedimento	19



1. Enquadramento

1.1. Objeto

O presente Código de Ética e de Conduta, doravante designado por Código, estabelece um conjunto de valores e princípios ético-profissionais que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelos colaboradores do Programa de Assistência Técnica 2030 (PAT 2030), nas relações profissionais entre si e com terceiros.

1.2. Âmbito de Aplicação

Sem prejuízo de outras disposições legais e regulamentares aplicáveis, nomeadamente as normas constantes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Carta Ética da Administração Pública, do Regulamento Geral de Proteção de Dados, Estratégia Antifraude e Corrupção do PAT 2030, bem como de todas as normas a que todos os colaboradores estão sujeitos nos termos legais, o presente Código aplica-se a todos os colaboradores e dirigentes que exerçam funções no Programa de Assistência Técnica 2030, independentemente da modalidade de vínculo de emprego.

A aplicação do Código é independente do cargo, da carreira e da categoria em que se encontram integrados, sem prejuízo da observância de outros deveres que lhes sejam legalmente impostos.

Os colaboradores em situação de mobilidade ou cedência a outras entidades ou cujo vínculo se encontre suspenso, permanecem adstritos aos deveres de conduta previstos no presente Código, que sejam relevantes.

Aos colaboradores do PAT 2030, no momento da admissão ou de reinício de funções ou sempre que se verifiquem alterações ao presente Código, é solicitada a assinatura da Declaração de Conhecimento e de Compromisso, que atesta a tomada de conhecimento do seu conteúdo e o compromisso quanto aos princípios e critérios orientadores nele definidos, cujo modelo se encontra em anexo I.

Todos os colaboradores devem comprometer-se à sua observância, pautando a sua atuação por comportamentos eticamente sustentados, não devendo negligenciar o impacto que as suas decisões, formas de atuação e comportamentos, por ação ou omissão, possam ter sobre todos os intervenientes.

2. Missão, Visão e Valores

2.1. Missão e Visão

O Programa de Assistência Técnica 2030 (PAT 2030) foi aprovado pela decisão de execução da CE de 14 de dezembro de 2022 (CCI 2021PT16RFTA001) e tem um período de implementação entre 1 de janeiro de 2021 e 31 de dezembro de 2027.

O PAT 2030 é o suporte instrumental para o desenvolvimento eficaz e eficiente da estratégia global definida para a implementação do Portugal 2030, disponibilizando o apoio necessário à implementação das funções transversais dos sistemas e estruturas de coordenação, acompanhamento, avaliação, controlo e comunicação, incluindo o financiamento de custos com pessoal associados a essas atividades.

O PAT 2030 assume igualmente um papel de relevo no objetivo de desenvolvimento da capacitação institucional necessária a facilitar o processo de definição, acompanhamento e avaliação das políticas públicas, incluindo o contributo para uma melhor eficácia, eficiência e transparência na utilização dos Fundos (“Roteiro para a Capacitação do ecossistema dos fundos da Política de Coesão para o período 2021-2027”).

Desta forma, ao Programa de Assistência Técnica exige-se a promoção de atividades que conduzam a uma implementação eficaz, eficiente, com transparência, simplificação e rigor do Portugal 2030. A mecanismos rigorosos de implementação, junta-se capacidade de antecipação e flexibilidade nas ações que permitam responder da melhor forma às diferentes fases de implementação do Portugal 2030 e aos contextos externos associados ao meio envolvente económico, social e ambiental nacional e internacional.

O PAT 2030 está programado numa única prioridade (Eixo)- coordenação, gestão, monitorização, controlo, auditoria e comunicação dos Fundos, bem como a capacitação do ecossistema focada na resposta às necessidades de suporte a estas funções transversais, incluindo no âmbito do sistema de gestão e controlo,



Funcionamento dos sistemas e das estruturas de coordenação, gestão, monitorização e avaliação



Sistemas de Informação do PT 2030




Segurança dos sistemas de gestão e controlo



Informação e comunicação do PT 2030 e dos Fundos associados



Capacitação do ecossistema dos fundos, incluindo das organizações responsáveis pela definição e avaliação das políticas públicas e da capacidade de atuação dos beneficiários



acompanhamento, avaliação e comunicação da totalidade dos Programas (Portugal 2030) – e encontra-se organizado em cinco tipologias de ação.

O Programa de Assistência Técnica 2030 tem como missão apoiar ações de natureza transversal, em complementaridade às ações desenvolvidas individualmente em cada um dos programas, que promovam a concretização com eficácia, eficiência, rigor e transparência, da estratégia global definida no Portugal 2030. No âmbito da sua missão serão apoiadas operações desenvolvidas pelo órgão de coordenação global dos fundos e por outras entidades relevantes no âmbito da gestão, acompanhamento, avaliação, capacitação e comunicação dos fundos europeus, nas temáticas associadas às cinco tipologias de ação, envolvendo um processo de seleção com rigor e transparência, valorizando a qualidade, a inovação e o valor acrescentado dos resultados face aos objetivos estratégicos e operacionais do Programa.

O PAT 2030 assume como visão ser um parceiro proativo no ecossistema dos fundos europeus, dinâmico, rigoroso e inovador, que contribui com relevância para a concretização dos objetivos e resultados estabelecidos no Acordo de Parceria Portugal 2030.

2.2. Modelo de Gestão

O órgão de gestão do PAT 2030 é a Autoridade de Gestão que assume a natureza de estrutura de missão, tendo sido criada pela RCM n.º 14/2023, de 10 de fevereiro. A Autoridade de Gestão é responsável pela gestão, acompanhamento e execução do Programa, e deverá exercer as suas competências e responsabilidades no estrito cumprimento das regras nacionais e europeias aplicáveis.

As competências da autoridade de gestão do PAT 2030 estão definidas no artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 5/2023, de 25 de janeiro, em consonância com o estabelecido no Regulamento Comunitário das Disposições Comuns (Reg(EU) 2021/1060, de 24 de junho), acumulando ainda as competências, os direitos e obrigações da autoridade de gestão do POAT 2020 (alínea e) do n.º 3 do artigo 72.º do Decreto-Lei n.º 5/2023, de 25 de janeiro).

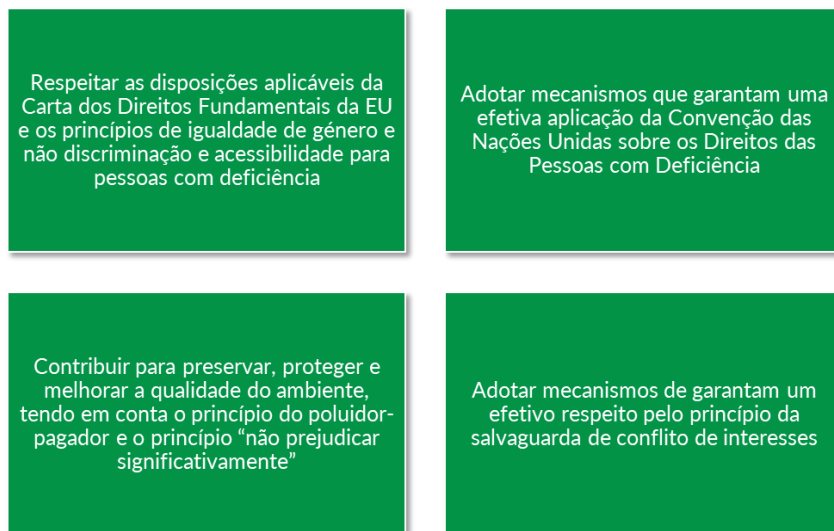
A Autoridade de Gestão do PAT 2030 integra uma Comissão Diretiva, composta por um presidente e dois vogais¹, sendo um executivo, e, um secretariado técnico que integra um máximo de 18 elementos (dos quais até 2 secretários técnicos e 3 equipas de projeto de caráter temporário).

Tal como estabelecido para a governação do Portugal 2030, a Autoridade de Gestão do PAT 2030 obedece a oito princípios orientadores, contribuindo igualmente para que os mesmos sejam devidamente implementados nos restantes Programas do Portugal 2030 (art. 2.º do DL n.º 5/2023, de 25 de janeiro).


¹ O presidente e o vogal não executivo da Comissão Diretiva são por inerência, respetivamente, o presidente e o vice-presidente da AD&C.



Para além destes princípios a Autoridade de Gestão, assim como todas as entidades envolvidas na implementação dos fundos europeus, deve ainda no âmbito da sua atividade cumprir/ garantir o cumprimento de quatro obrigações de natureza transversal (art. 4.º do DL n.º 20-A/2023, de 22 de março).



Para cumprir a missão e alcançar a visão da Autoridade de Gestão do PAT 2030, a Comissão Diretiva assume uma Carta de Missão e Valores ancorada nos princípios éticos da gestão pública, observando os princípios da atividade administrativa consagrados na Constituição e na Lei, designadamente os do serviço público, da legalidade, justiça e imparcialidade, igualdade, competência, responsabilidade, proporcionalidade, transparência e boa-fé, integridade, informação e qualidade por forma a assegurar o respeito e a confiança dos vários intervenientes, todos constantes no Código de Ética e Conduta, perante o qual todos os colaboradores e dirigentes têm de declarar a sua adesão.



A atuação dos membros da Comissão Diretiva será orientada por critérios de qualidade, eficácia e eficiência, simplificação de procedimentos, cooperação, comunicação eficaz e aproximação ao cidadão.

Assim, a Comissão Diretiva adota uma Carta de Valores assente em cinco princípios:

- a) Rigor: cumprir de forma criteriosa, continuada e exemplar, os mais elevados parâmetros éticos e de qualidade, procurando a eficiência e a eficácia dos serviços desenvolvidos;
- b) Inovação: delinear os caminhos ou estratégias inovadoras para criar valor nas áreas-chave em que o programa atua, prosseguindo a melhoria contínua através de métodos e soluções originais ou pioneiras;
- c) Confiança: estimular uma cultura de abertura, transparência, proximidade e responsabilização, bem como de liberdade para agir, promovendo uma participação ativa dos colaboradores e parceiros relevantes;
- d) Ética: respeitar um conjunto de princípios e valores, em matéria de ética e de comportamento profissional, e difundir uma cultura ética do Programa e do serviço público que presta;
- e) Integridade: cultivar a honestidade, imparcialidade, respeito e solidariedade na conduta profissional, demonstrando a todos, e em especial àqueles com que se relacionar interna e externamente, um ambiente geral de confiança e integridade.

2.3. Objetivos

A avaliação ex-ante do Programa concluiu pela necessidade de reforçar os mecanismos de organização e de introduzir maior ambição na implementação do PAT 2030, identificando quatro áreas críticas a carecer de maior aposta: i) melhorar a capacidade de gestão estratégica dos fundos; ii) melhorar a capacidade de gestão operacional dos fundos; iii) aumentar os níveis de preparação, conhecimento e capacidade de atuação dos beneficiários; e iv) criar condições de suporte favoráveis para uma execução eficaz, impactante e reconhecida dos fundos.

Com base nos contributos da avaliação ex-ante, assim como dos processos de auscultação dos stakeholders, o Programa foi desenhado e posteriormente aprovado tendo como objetivos centrais:

- a) melhorar o desempenho das administrações responsáveis pela gestão dos fundos;
- b) contribuir para um ecossistema mais preparado e capacitado para lidar com os novos desafios de competitividade, inclusão, transição energética e ecológica;
- c) assegurar uma boa divulgação e compreensão pelos cidadãos da utilização dos fundos em Portugal.

Desta forma, o PAT 2030 irá desenvolver ações em domínios de atuação, como sejam:

- a) a formação contínua para o desenvolvimento e consolidação das capacidades dos organismos do Portugal 2030 com responsabilidades de coordenação e gestão;
- b) a capacitação das entidades que formulam as políticas públicas relevantes para a aplicação dos fundos;
- c) a capacitação de outras entidades do ecossistema dos fundos, incluindo os beneficiários;

- d) a desburocratização e o aumento da transparência dos processos, bem como a simplificação das modalidades de financiamento;
- e) a melhoria dos modelos de planeamento e dos processos de monitorização, incluindo a monitorização estratégica, e de avaliação;
- f) a adaptação e melhoria contínua dos sistemas de informação dos Fundos;
- g) a comunicação e a difusão do conhecimento sobre boas práticas e os resultados das políticas apoiadas pelos fundos, bem como sobre as oportunidades de financiamento;
- h) ações de comunicação do Acordo de Parceria e transversais aos dos diferentes Programas, incluindo a divulgação de oportunidades de financiamento;
- i) estudos e outras tipologias de ações, que contribuam para a melhoria contínua dos processos de decisão das políticas públicas, incluindo o seu financiamento pelos Fundos.

A concretização da missão e objetivos do PAT 2030 será efetuada de acordo com os valores éticos e deontológicos subjacentes à melhor prossecução do interesse público, nomeadamente:

- a) assegurar valores, princípios, normas e regras de conduta que norteiam o relacionamento interpessoal e com várias entidades;
- b) promover uma cultura organizacional e individual de conformidade com os valores e princípios adotados, bem como o desenvolvimento das melhores práticas de conduta ética, com vista à excelência, enquanto entidade que presta um serviço público estratégico;
- c) garantir elevados padrões de referência e de atuação no exercício da atividade, auxiliando a tomada de decisão face a dilemas éticos.

3. Princípios Éticos

A Carta Ética da Administração Pública identifica dez princípios éticos e gerais a que deve obedecer a atividade administrativa de todos os colaboradores e dirigentes do PAT 2030 que, no exercício quotidiano das suas funções devem orientar a sua conduta de acordo com os referidos princípios gerais de atuação, cumulativamente, com o cumprimento das normas de conduta previstas no presente Código, refletindo, deste modo o compromisso assumido pelo PAT 2030 com a sociedade.,

Assim, todos os que atuem em nome do PAT 2030, no seu desempenho profissional, devem pautar-se pelos princípios da Carta Ética da Administração Pública:

Princípio do Serviço Público

Os funcionários encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

Princípio da Integridade

Os funcionários regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.



Princípio da Justiça e da Imparcialidade

Os funcionários, 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 funcionários 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 funcionários, 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 funcionários, 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 funcionários devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida.

Princípio da Lealdade

Os funcionários, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante.

Princípio da Integridade

Os funcionários regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.

Princípio da Competência e Responsabilidade

Os funcionários agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.

No exercício das suas atividades, funções e competências, os colaboradores do PAT 2030 devem ter sempre em vista o interesse da organização, agindo com responsabilidade, transparência, lealdade, independência, profissionalismo e confidencialidade, e não atender a interesses pessoais, devendo evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesses.

Os colaboradores, devem ainda comportar-se por forma a manter e a reforçar a confiança pública no PAT 2030, contribuindo para o seu eficaz funcionamento e para a afirmação de uma posição institucional de rigor e de qualidade.

4. Normas de Conduta

4.1. Gerais

Os colaboradores do PAT 2030, na generalidade das interações que estabelecem no desempenho das suas funções e independentemente da sua posição hierárquica ou responsabilidades específicas, devem pautar a sua conduta de acordo com os princípios gerais de atuação enunciados no ponto anterior, bem como as normas que se passam a enunciar.

Cumprimento da legalidade

No exercício das respetivas funções profissionais, os colaboradores do PAT 2030 devem respeitar escrupulosamente a Constituição e as Leis da República Portuguesa, bem como cumprir todas as disposições legais e regulamentares aplicáveis às suas atividades.

Igualdade de tratamento e não discriminação

Os colaboradores do PAT 2030 não podem praticar qualquer tipo de discriminação individual que seja incompatível com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão do sexo, da cor, da raça, da origem étnica ou social, das características genéticas, das incapacidades físicas, da opinião política, da crença ou convicção religiosa, da propriedade, do nascimento, da idade, da orientação sexual, não sendo igualmente admitidas quaisquer condutas configuradas como de assédio sexual ou de abuso de poder.

Diligência e eficiência

Os colaboradores do PAT 2030 devem cumprir com isenção, competência, rigor, zelo e eficiência, as funções que lhes estejam atribuídas e os deveres que lhes sejam cometidos, bem como ser coerentes no seu comportamento com as decisões e as orientações superiores. No exercício das suas funções devem evidenciar elevado profissionalismo, respeito, honestidade e cortesia no trato com todos os interlocutores, atuando de forma a proporcionar um serviço eficiente.

Imparcialidade e independência

Os colaboradores do PAT 2030 devem ser imparciais e independentes, abstendo-se de qualquer ação que prejudique arbitrariamente qualquer interlocutor, bem como de qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.

No exercício das suas funções e competências, devem ter sempre presente o interesse da organização, atuando com imparcialidade e deontologia profissional, recusando tratamentos de favor, não podendo pautar a sua conduta por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, sociais ou económicas, não podendo participar numa decisão ou num processo no qual tenham, ou um dos membros da sua família, direta ou indiretamente, interesses de qualquer natureza.



Responsabilidade profissional

Os colaboradores do PAT 2030 devem pautar a sua atuação pelo estrito cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes às funções que exercem, devendo usar os bens atribuídos e o poder delegado de forma não abusiva, orientado à prossecução do interesse público.

Confidencialidade e sigilo profissional

Os colaboradores do PAT 2030 devem guardar absoluto sigilo em relação a todas as informações, dados e factos de que tenham conhecimento, relativos às atividades da organização ou ao exercício das suas funções.

Não podem ceder, revelar, utilizar ou referir, diretamente ou por interposta pessoa, quaisquer informações, quando aquelas sejam consideradas como confidenciais em função da sua natureza e conteúdo e que, de algum modo, possam prejudicar a organização, entidades externas ou qualquer interlocutor.

Sem prejuízo do disposto na lei quanto ao acesso aos documentos administrativos, qualquer informação solicitada por representantes dos meios de comunicação social e relativa à atividade desenvolvida pelo PAT 2030 deve ser sempre prestada através do Núcleo de Comunicação e Documentação sob orientação do Conselho Diretivo.

O dever de sigilo profissional impõe-se mesmo após cessação de funções no PAT 2030, expirando apenas quando e se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível.

Os colaboradores do PAT 2030 devem ainda abster-se de produzir quaisquer declarações públicas ou emitir opiniões, sobre matérias e assuntos que possam pôr em causa a imagem do PAT 2030 nomeadamente em redes sociais ou outras plataformas de partilha de conteúdos, seja o seu acesso reservado ou não.

Conflito de interesses

Para efeitos do presente Código, considera-se que existe conflito de interesses sempre que um trabalhador do PAT 2030 tenha um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções.

Entende-se por interesse pessoal ou privado qualquer potencial vantagem para o próprio, cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim, bem como para o seu círculo de amigos e conhecidos.

Assim, os colaboradores do PAT 2030 não podem intervir na apreciação nem no processo de decisão, sempre que estiverem em causa procedimentos administrativos de qualquer natureza que possam afetar interesses particulares seus ou de terceiros², e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas.

Sem prejuízo do disposto no âmbito deste Código, todos colaboradores e dirigentes do PAT 2030, devem declarar-se impedidos ou pedir escusa³, sempre que ocorra qualquer facto que comprometa ou possa vir a comprometer o exercício imparcial e isento das suas funções, preenchendo, para o efeito, a Declaração de Impedimento, constante do Anexo II do presente Código.

² Cônjuges, parentes ou afins até ao terceiro grau da linha direta ou pessoas com quem vivam em economia comum, ou ainda sociedades ou outros entes coletivos em que detenham, direta ou indiretamente, qualquer interesse.

³ Constituem fundamentos de impedimento e de escusa e suspeição os previstos nos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

Estas declarações, podem assumir o formato digital, fazendo parte integrante do processo em que os colaboradores ou dirigentes tenham intervindo e se encontrem impedidos.

No âmbito da Contratação Pública aplicam-se as normas do Código dos Contratos Públicos, bem como o modelo previsto no mesmo Código.

Sem prejuízo do disposto quanto aos deveres dos colaboradores, cabe ao PAT 2030 adotar as medidas consideradas necessárias para a resolução de eventuais conflitos de interesses, tendo em conta o caso concreto.

Acumulação de funções

Os colaboradores podem acumular atividades nos termos legalmente⁴ estabelecidos e devidamente autorizadas, dependendo de prévia autorização, na sequência requerimento devidamente instruído dirigido ao superior hierárquico declarando a garantia de manutenção de isenção e rigor no âmbito das atividades desempenhadas no PAT 2030, para constatação de incompatibilidades.

Proteção de dados pessoais

Os colaboradores garantem a privacidade dos dados pessoais e a licitude do tratamento assumindo o compromisso de garantir a segurança dos dados que lhes são disponibilizados, protegendo-os contra a sua perda, uso indevido ou acesso não autorizado, pelo próprio ou por terceiro, bem como contra qualquer outra forma ilícita de tratamento de dados.

Os colaboradores reportam ao superior hierárquico em tempo útil, qualquer situação de violação de dados pessoais⁵, justificando convenientemente a situação.

Integridade


O PAT 2030 e todos os seus colaboradores devem pautar a sua atuação de acordo com elevados padrões de integridade e transparência, evitando o envolvimento em situações das quais possa resultar um juízo de censura relativamente à credibilidade do PAT 2030 ou à honestidade dos seus colaboradores.

Assim, os colaboradores do PAT 2030:

- a) Devem reportar quaisquer tentativas, por parte de terceiros, de fraude ou corrupção, a qual pode assumir diversas formas, variando entre o uso mínimo de influência e o suborno instrumentalizado.
- b) Não podem solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas, gratificações, recompensas, presentes ou ofertas, decorrentes ou relacionados com as funções exercidas, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.
- c) Devem abster-se igualmente de aceitar, a qualquer título, convites de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais ou culturais, hospitalidade ou outros benefícios

⁴ A acumulação de funções está sujeita às regras previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, artigos n.º 21º a 24º (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que contém as alterações introduzidas pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto) e no artigo 16.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro.

⁵ Considera-se que existe violação de dados pessoais quando um evento provoque, de modo acidental ou ilícito, a divulgação, acesso, destruição, perda, ou alteração, não autorizados, de dados pessoais



similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

Excetua-se do disposto nos números anteriores:

- d) O recebimento de ofertas de mera cortesia e natureza simbólica;
- e) A aceitação de convites, hospitalidade ou outros benefícios similares relacionados com a participação em cerimónias oficiais, conferências, congressos, seminários, reuniões ou outros eventos análogos quando exista um interesse público relevante na presença do colaborador do PAT 2030 e este tenha sido expressamente convidado nessa qualidade, devendo previamente comunicar ao superior hierárquico, ou solicitar a sua autorização.

Os colaboradores do PAT 2030 estão impedidos de efetuar ofertas a terceiros a título pessoal ou prometer qualquer tipo de benefício a entidades ou pessoas externas ao PAT 2030 que possam ser consideradas como favorecimento, e de efetuar, em nome deste, contribuições monetárias, ou de outra natureza, a partidos políticos.

Detecção e comunicação de corrupção e/ou fraude

A prática de qualquer ato ou a sua omissão, seja lícito ou ilícito, contra o recebimento ou a promessa de qualquer compensação que não seja devida, para o próprio ou para terceiro, constitui uma situação de corrupção.

Muito próximos da corrupção existem outros crimes, cujo objetivo é obter uma vantagem ou compensação não devida, igualmente prejudiciais ao bom funcionamento dos serviços, como sejam o suborno, o peculato, o abuso de poder, a concussão, o tráfico de influência, a participação económica em negócio e o abuso de poder.

Em termos de conduta, os colaboradores, procedendo de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, devem denunciar os referidos comportamentos através do canal de denúncias do PAT 2030, sempre que tomem conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas da ocorrência de atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção em geral, designadamente por parte dos beneficiários dos fundos, das autoridades de gestão no desempenho das atividades profissionais, dos organismos intermédios, ou de qualquer trabalhador do PAT 2030.

Toda a informação transmitida no âmbito das denúncias é considerada confidencial e o colaborador que comunicar ou impedir a realização de atividades ilícitas, não poderá ser, por esse facto, prejudicado a qualquer título.

4.2. No Relacionamento Interno

No âmbito do relacionamento interno, os colaboradores do PAT 2030 devem, no exercício das funções que lhes tenham sido atribuídas:

- a) ser leais, cooperantes e respeitar todos colegas, independentemente da sua função ou cargo;
- b) pautar as suas relações recíprocas por um tratamento cordial, respeitoso e profissional e devem contribuir para a criação e a manutenção de um bom clima de trabalho, fortalecendo o espírito de equipa, a colaboração e a cooperação, incentivando a procura da excelência;

- c) desempenhar as suas funções com brio profissional, procurando desenvolver e atualizar conhecimentos e competências nos domínios relevantes para o exercício das mesmas, designadamente através de ações de formação promovidas pelo PAT 2030;
- d) repudiar comportamentos que prejudiquem a reputação de colegas, nomeadamente através de julgamentos preconceituosos, rumores ou informações não fundamentadas.

Segurança e bem-estar no local de trabalho

O PAT 2030 considera a segurança, em todas as circunstâncias, uma responsabilidade e exigência, pelo que será sempre assegurado o cumprimento das normas aplicáveis em matéria de segurança, higiene e saúde no local de trabalho, devendo todos os seus colaboradores observar estritamente as normas legais, regulamentares e instruções internas sobre esta matéria.

Assédio

O PAT 2030 repudia todos os comportamentos suscetíveis de configurar assédio no local de trabalho, independentemente da sua natureza ou caráter, considerando-se para este efeito o comportamento indesejado, baseado ou não em fator discriminatório, 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.

Qualquer colaborador vítima de assédio ou que tenha assistido diretamente a comportamentos passíveis de consubstanciar a prática de assédio, deve denunciar os referidos comportamentos através do canal de denúncias interno do PAT 2030, havendo lugar, em função dos indícios apresentados, à averiguação da veracidade dos factos com vista à instauração do competente procedimento disciplinar.

Toda a informação transmitida no âmbito das denúncias por assédio é considerada confidencial.


No âmbito do adequado relacionamento interno, o PAT 2030 compromete-se a:

- a) promover o desenvolvimento pessoal e a valorização profissional de todos os colaboradores ao longo da sua carreira;
- b) desenvolver esforços para proporcionar elevados níveis de motivação, satisfação e realização profissional;
- c) combater a discriminação no ambiente de trabalho e respeitar o princípio da igualdade de oportunidades;
- d) promover a conciliação entre esferas de vida profissional e de vida privada dos seus colaboradores.

4.3. No Relacionamento Externo

Nas relações com entidades externas os colaboradores do PAT 2030 devem adotar uma conduta de isenção e equidade, demonstrando padrões elevados de profissionalismo.

O seu comportamento deve ainda pautar-se pela disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhe sejam solicitados, salvaguardando o dever de sigilo profissional.



Cabe aos colaboradores garantir que a informação e esclarecimentos prestados são adequados e garantir que a realização de diligências em nome do PAT 2030 não viola a lei e demais legislação aplicável à sua atividade, bem como outras regras em vigor.

5. Disposições Finais e Publicitação

Os colaboradores do PAT 2030 estão vinculados ao disposto no presente Código e, no âmbito da sua atualização, devem propor, sempre que julguem oportuno, iniciativas que contribuam, designadamente, para o reforço dos objetivos de confiança e probidade.

A violação dos deveres por parte dos colaboradores das normas de conduta constantes deste Código deve ser reportada podendo incorrer em responsabilidade disciplinar nos termos da legislação em vigor⁶, nos termos regulamentares aplicáveis às infrações praticadas.

A apreciação das questões relacionadas com o presente Código cabe à vogal executiva do PAT 2030 e à equipa de projeto designada pela Comissão Diretiva do PAT 2030.

Esta equipa de projeto pronuncia-se, sem caráter vinculativo em qualquer situação que justifique a sua intervenção, podendo igualmente apreciar questões, a pedido dos colaboradores, que envolvam a sua situação profissional e estejam exclusivamente relacionadas com a interpretação ou aplicação das disposições deste Código.

As informações trocadas entre os colaboradores e esta equipa, neste âmbito, estão sujeitas ao dever de confidencialidade, salvo consentimento expresso daqueles para a sua divulgação ou sério e iminente risco para a segurança das pessoas ou para imagem do PAT 2030.

Para apreciação de questões relacionadas com esta equipa, a apreciação caberá à Comissão Diretiva.

O presente Código de Ética e de Conduta, bem como todas as suas atualizações, é objeto de publicitação no sítio da internet do PAT 2030 e divulgado por correio eletrónico por todos os colaboradores e, por estes subscrito.

⁶ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, artigos n.º 180.º a 192.º e 297.º (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que contém as alterações introduzidas pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto).

Anexos

Anexos I – Declaração de compromisso

Anexos II – Declaração de Impedimento (pedido de escusa)



Anexo I

Declaração de Compromisso

O/A abaixo assinado/a,....., a desempenhar funções na Equipa de Projeto do Programa de Assistência Técnica 2030, declara ter conhecimento do Código de Ética e Conduta do PAT 2030, e assume o compromisso individual do seu cumprimento.

Lisboa, em de de 20...

Assinatura

Anexo II

Declaração de Impedimento

(pedido de escusa)

O/A abaixo assinado/a,....., a desempenhar funções na Equipa de Projeto do Programa de Assistência Técnica 2030, solicita escusa no âmbito do processo....., por considerar que não estão totalmente reunidas as condições que permitam o desempenho das suas funções, de forma imparcial e objetiva, e sem que possa ser suscitada a existência de uma situação potencial de conflito de interesses.

Lisboa, em de de 20...

Assinatura