

Código de Ética e Conduta



Ficha técnica

TÍTULO Código de Ética e Conduta [Anexo V da Descrição SGC]

EDIÇÃO Programa 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 na 9.ª reunião da Comissão Diretiva
2	16/01/2026	Aprovado na 78ª reunião da Comissão Diretiva

Índice

1. ENQUADRAMENTO	1
1.1. OBJETO	1
1.2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO.....	1
2. MISSÃO, VISÃO E VALORES	2
2.1. MISSÃO E VISÃO	2
2.2. PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA GESTÃO DO PAT	3
2.3. OBJETIVOS	5
3. PRINCÍPIOS ÉTICOS	7
4. NORMAS DE CONDUTA	9
4.1. GERAIS	9
4.2. NO RELACIONAMENTO INTERNO.....	15
4.3. NO RELACIONAMENTO EXTERNO	17
5. INCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	19
6. DISPOSIÇÕES FINAIS E PUBLICITAÇÃO	20

Anexos

ANEXO I DECLARAÇÃO DE CONHECIMENTO E COMPROMISSO	22
ANEXO II REQUERIMENTO PARA ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES	23
ANEXO III DECLARAÇÃO DE IMPEDIMENTO E PEDIDO DE ESCUSA.....	26
ANEXO IV DECLARAÇÃO DE RECEBIMENTO DE OFERTAS	27
ANEXO V MODELO DE RELATÓRIO DE REPORTE DE INFRAÇÃO	28

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



O Programa 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. Princípios Orientadores da Gestão do PAT

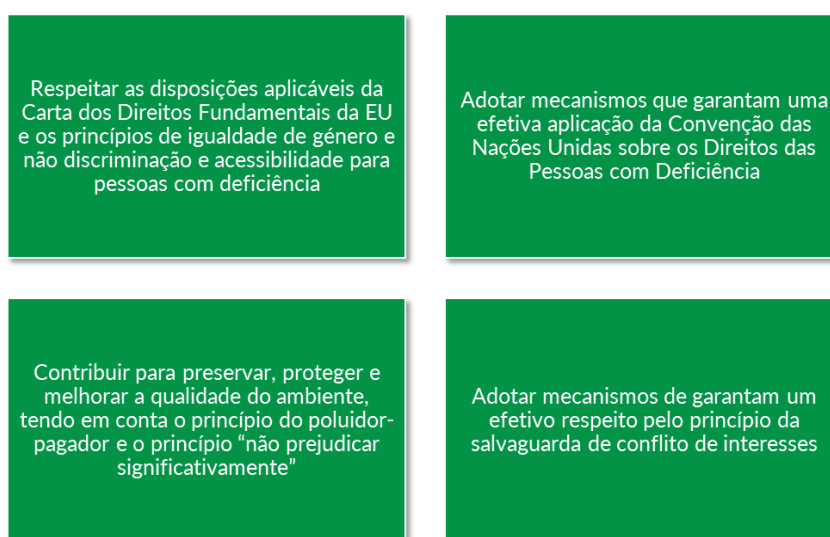
A Autoridade de Gestão do PAT 2030 (AG), composta por presidente e dois vogais, é apoiada, administrativa e logisticamente, pela Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P., (Agência, I.P.) e por um Secretariado Técnico que, funcionado sob a sua responsabilidade, exerce as competências que lhe sejam atribuídas.

Informação detalhada sobre a Autoridade de Gestão do PAT 2030 e sobre o Secretariado Técnico, está descrita, respetivamente na Descrição do Sistema de Gestão e Controlo e no Anexo I deste mesmo documento.

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).



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 é 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 é 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. Todos os colaboradores do PAT 2030 devem, no exercício quotidiano das suas funções, orientar a sua conduta de acordo com os referidos princípios e, cumulativamente, cumprir as 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 Legalidade

Os funcionários atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a Lei e o Direito.

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, competente, dedicada e crítica, empenhando-se na sua 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 acometidos, 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.

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.

Exclusividade, Incompatibilidades e Impedimentos

Sem prejuízo do disposto nos pontos seguintes sobre acumulação de funções e conflitos de interesses, os colaboradores do PAT 2030 estão ao serviço do interesse público, pelo que, em regra, exercem as suas funções em regime de exclusividade, salvo nas situações em que a lei expressamente admita a compatibilidade com o exercício de outras funções públicas ou privadas, e desde que devidamente autorizadas.

Os membros da Comissão Diretiva do PAT 2030, na qualidade de titulares de altos cargos públicos, estão sujeitos às disposições sobre esta matéria constantes no Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos¹.

¹ Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

Sempre que ocorra, ainda que posteriormente, qualquer facto que comprometa ou possa vir a comprometer o exercício imparcial e isento das suas funções, os colaboradores devem declarar-se impedidos ou pedir escusa² de participar, pronunciar-se ou decidir sobre determinado procedimento administrativo.

As declarações em matéria de incompatibilidades, impedimentos ou conflitos de interesses, prestadas pelos colaboradores, são objeto dos procedimentos de avaliação e controlo que se revelem adequados para identificar riscos éticos e resolver eventuais situações de incumprimento.

Acumulação de Funções

Os colaboradores do PAT 2030 podem acumular atividades nos termos legalmente³ estabelecidos e devidamente autorizadas, dependendo de prévia autorização da Comissão Diretiva, com base em parecer fundamentado do Núcleo Gestão de Pessoas da Agência, I.P.. O requerimento para acumulação de funções é realizado através do modelo constante do Anexo II, o qual é remetido ao Núcleo Gestão de Pessoas da Agência, I.P. para apreciação⁴.

Sem prejuízo das restantes condições legalmente exigíveis, a acumulação de funções apenas pode ser autorizada quando, comprovadamente, as condições do respetivo exercício não impliquem:

- a) A dispersão de esforços do colaborador por outras atividades, com prejuízo para o exercício de funções no PAT 2030, que possa decorrer, nomeadamente, da periodicidade, do local do exercício, da carga horária ou de outras circunstâncias relativas à atividade a acumular;
- b) A criação de manifesta dependência, de natureza funcional ou financeira perante terceiros, em virtude das atividades a acumular e,
- c) A verificação de quaisquer circunstâncias que possam afetar o estatuto profissional e a credibilidade pública do colaborador.

Conflito de interesses

Para efeitos do presente Código, considera-se que existe conflito de interesses sempre que um colaborador 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.

² 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.

³ 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.

⁴ Conforme instituído na RCM n. 14/ 2023, de 10 de fevereiro, a Agência, I.P. presta o apoio logístico e administrativo à AG do PAT 2030.

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 terceiros⁵, 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.

Sempre que ocorra qualquer facto que possa comprometer o exercício imparcial das suas funções, os colaboradores do PAT 2030 devem declarar-se impedidos ou pedir escusa, preenchendo para o efeito, a Declaração de Impedimento e Pedido de Escusa, constante do Anexo III do presente Código, a qual fará parte integrante do processo em que tenham intervindo e se encontrem impedidos.

Em cumprimento da Portaria n.º 185/2024/1, de 14 de agosto, deve ainda ser obrigatoriamente assinada a Declaração de inexistência de conflito de interesses (Anexo IV da Descrição do Sistema de Gestão e Controlo do PAT 2030).

No âmbito da Contratação Pública aplicam-se, ainda, as normas do Código dos Contratos Públicos, bem como os modelos previstos 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.

Proteção de dados pessoais

O tratamento de dados pessoais no PAT 2030 deve cumprir as regras e os princípios definidos no Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais e na Lei da Proteção de Dados Pessoais⁶.

Os colaboradores estão obrigados a respeitar as disposições legais relativas à proteção de dados pessoais, devendo tratá-los apenas para as finalidades determinadas pelo PAT 2030, com recurso aos procedimentos, instrumentos e instruções definidos para o efeito e no âmbito das funções que desempenham, assegurando sempre a sua privacidade e segurança, protegendo-os contra a perda, uso indevido ou acesso não autorizado, pelo próprio ou por terceiro, bem como contra qualquer outra forma ilícita do seu tratamento.

Os colaboradores que procedam ao tratamento de dados pessoais para finalidades diferentes das determinadas pelo PAT 2030, ou com recurso a meios de tratamento distintos dos definidos pelo PAT 2030, ficam sujeitos à aplicação do regime sancionatório previsto no Regime Geral de

⁵ 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.

⁶ Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016.

Proteção de Dados Pessoais, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar, civil e criminal.

Os colaboradores só devem aceder aos dados pessoais de terceiros quando os mesmos sejam indispensáveis para o cumprimento das respetivas tarefas, sendo obrigados a guardar sigilo sobre esses dados mesmo após a cessação de funções no PAT 2030.

Constitui dever de todos os colaboradores do PAT 2030 que tenham conhecimento de qualquer situação que possa implicar violação de dados pessoais⁷, comunicá-la, com carácter de urgência, ao Encarregado de Proteção de Dados, através do endereço de correio eletrónico silvia.pereira@adcoesao.pt, ou através de qualquer outro meio mais expedito.

Ofertas e Outros Benefícios

Por princípio, os colaboradores do PAT 2030 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.

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

Excetua-se do disposto nos números anteriores, e desde que não condicionem a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções:

- a) O recebimento de ofertas de mera cortesia e natureza simbólica.

Considera-se para o efeito, a aceitação de bens de valor estimado igual ou inferior a 150 euros, por parte da mesma pessoa singular ou coletiva, no período de um ano civil;

- b) A aceitação de convites, hospitalidade ou outros benefícios similares relacionados com a participação em eventos oficiais de entidades públicas nacionais ou internacionais ou em eventos de entidades privadas, quando exista um interesse público relevante na presença do colaborador, e este tenha sido expressamente convidado nessa qualidade e a sua presença tenha sido autorizada pelo superior hierárquico.

A aceitação destes convites, quando formulados por entidades privadas, deve, ainda, ser compatível com a natureza institucional, configurar uma conduta socialmente adequada e conforme os usos e costumes e estar limitada a um valor estimado até 150 euros.

Todas as ofertas de valor superior a 150 euros, cuja recusa possa consubstanciar ou ser interpretada como uma quebra de respeito interinstitucional, designadamente no âmbito de relações internacionais, podem ser aceites, em nome do PAT 2030, sendo obrigatória a

⁷ Considera-se que existe violação de dados pessoais quando um evento provoque, de modo accidental ou ilícito, a divulgação, o acesso, a destruição, a perda, ou a alteração, não autorizados, de dados pessoais.

comunicação do seu recebimento à Comissão Diretiva, através do preenchimento da Declaração de Recebimento de Ofertas (Anexo IV).

Essa comunicação será efetuada junto da Unidade de Planeamento, Inovação e Qualidade, da Agência, I.P.⁸, que informa a Comissão Diretiva do PAT 2030 do recebimento das ofertas e a quem solicita informação sobre o destino a dar às mesmas.

Compete ainda a esta Unidade Orgânica da Agência, I.P. assegurar a existência e manutenção de um registo atualizado das ofertas recebidas.

Os colaboradores estão impedidos de ofertar ou prometer qualquer tipo de benefício a terceiros, a título pessoal ou em nome do PAT 2030, que possam ser consideradas como favorecimento dos mesmos, e de efetuar, em nome desta, contribuições monetárias, ou de outra natureza, a partidos políticos.

Integridade e Combate à Corrupção e Infrações Conexas

Para efeitos do presente Código, devem considerar-se os conceitos e definições de corrupção e infrações conexas, consagrados, quer no Código Penal, no Regime Geral de Prevenção de Corrupção, na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas e no Código de Procedimento Administrativo, quer nos instrumentos internos adotados pela organização, nomeadamente, no seu Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e na sua Estratégia Antifraude e Anticorrupção.

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 devem adotar comportamentos promotores da prevenção e combate da prática de atos de corrupção, fraude e outras infrações conexas, nomeadamente através da:

- a) Recusa da utilização da sua condição profissional para obter benefícios ou tratamento preferencial;
- b) Recusa de recebimento de subornos, de qualquer espécie, independentemente do seu valor e materialidade;
- c) Promoção da aplicação dos instrumentos de combate à corrupção em vigor, nomeadamente, o Plano de Prevenção de Riscos e Infrações Conexas e a Estratégia Antifraude e Anticorrupção do PAT 2030, e
- d) Denúncia de eventuais práticas dessa natureza, com o dever de prestar a colaboração necessária à descoberta da verdade.

⁸ Conforme instituído na RCM n. 14/ 2023, de 10 de fevereiro, a Agência, I.P. presta o apoio logístico e administrativo à AG do PAT 2030.

Denúncia

Qualquer colaborador que tome conhecimento ou tiver suspeitas fundadas da ocorrência de atos de corrupção, fraude e outras infrações conexas, deve denunciá-los, através dos canais adequados, que asseguram o anonimato, exaustividade, independência, integridade e conservação da denúncia, sendo a informação prestada neste âmbito, considerada confidencial e sigilosa, nomeadamente quanto à identidade do denunciante e terceiros mencionados na mesma.

A denúncia pode ser efetuada através do canal de denúncias do PAT 2030, quando as suspeitas ou factos indiciadores envolvam a organização ou algum dos seus colaboradores.

Os factos denunciados são objeto de averiguação, em função dos indícios apresentados, com vista à eventual instauração do competente procedimento disciplinar e/ou participação criminal, quando aplicável.

O PAT 200 assegura que todos os colaboradores que, de boa-fé, denunciem casos de corrupção ou de prática de infrações conexas, beneficiam da proteção conferida na lei, sendo proibido qualquer ato de retaliação contra aqueles, por parte dos demais colaboradores, independentemente da sua posição hierárquica.

No caso de participação infundada e dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem ou quando contenha matéria difamatória e/ou injuriosa, será promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar e/ou participado o facto criminalmente, quando aplicável.

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 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 de informação

Todos os colaboradores devem agir em respeito pelas normas de segurança da informação, promovendo e adotando uma atitude preventiva face a eventuais ataques informáticos, nomeadamente através do cumprimento das normas, políticas e procedimentos aprovados pela Agência, I.P.⁹ no âmbito da segurança de informação.

Na gestão dos recursos informáticos, os colaboradores devem:

- a) Salvarguardar a não divulgação do perfil e dados de acesso (nome de utilizador e senha) que lhes sejam atribuídos a título pessoal, com a consciência de que esta informação é confidencial e intransmissível e responsabiliza a pessoa a quem forem atribuídos por todos os atos realizados com recurso à mesma e
- b) comportamentos éticos na utilização dos meios digitais colocados à disposição, designadamente no que se relaciona com obtenção indevida a dados de acesso, pessoais ou informação não pública, utilização de aplicações informáticas sem licenciamento, gestão incorreta do correio eletrónico, partilha de obras protegidas por direitos de autor ou propriedade intelectual e acesso a conteúdos e sítios não permitidos ou atividades ilegais.

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.

Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

O PAT 2030 promove uma política de tolerância zero face a práticas de assédio no trabalho, não sendo tolerados comportamentos discriminatórios, intimidativos, hostis ou ofensivos nem quaisquer práticas de assédio em contexto laboral, de natureza moral ou sexual, dentro ou fora das instalações

Para efeitos do disposto no presente Código, é considerado assédio todo o comportamento indesejado, adotado por colegas, superiores hierárquicos ou terceiros que se relacionem com a organização, percecionado como intencional e abusivo, de carácter moral ou sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoal, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

⁹ Conforme instituído na RCM n. 14/ 2023, de 10 de fevereiro, a Agência, I.P. presta o apoio logístico e administrativo à AG do PAT 2030.

Por comportamento discriminatório entende-se todo aquele que seja adotado, nomeadamente, com base, entre outros, na raça, no género, na idade, na incapacidade física, na orientação sexual, em opiniões, ideologia política e religião.

Qualquer colaborador, vítima de assédio ou que tenha assistido diretamente a comportamentos passíveis de consubstanciar essa prática, deve reportá-los através do canal de denúncias do PAT 2030, o qual assegura o anonimato, exaustividade, independência, integridade e conservação da denúncia, sendo a informação prestada nesse âmbito, considerada confidencial e sigilosa, nomeadamente quanto à identidade do denunciante e terceiros mencionados na mesma.

Os factos denunciados são objeto de averiguação, em função dos indícios apresentados, com vista à eventual instauração do competente procedimento disciplinar e /ou participação criminal, quando aplicável.

O PAT 2030 assegura que todos os colaboradores que, de boa-fé, denunciem casos de assédio ou de quaisquer comportamentos discriminatórios, beneficiam da proteção conferida na lei, sendo proibido qualquer ato de retaliação contra aqueles, por parte dos demais colaboradores, independentemente da sua posição hierárquica.

No caso de participação infundada e dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem ou quando contenha matéria difamatória e/ou injuriosa, será promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar e/ou participado o facto criminalmente, quando aplicável.

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 comunicados através dos canais oficiais.

Devem ainda garantir que se encontram devidamente mandatados para as diligências realizadas em nome do PAT 2030 e que as mesmas não violam a lei e demais legislação aplicável à sua atividade, bem como outras regras ou disposições em vigor.

Relacionamento com os Órgãos de Comunicação Social

Os colaboradores devem abster-se de, por sua iniciativa ou a pedido de qualquer órgão de comunicação social, prestar qualquer esclarecimento ou informação sobre a atividade do PAT 2030 ou procedimento administrativo concreto em que tenham tido intervenção.

Sem prejuízo do disposto na lei quanto ao acesso aos documentos administrativos, qualquer informação solicitada pelos meios de comunicação social, deve ser sempre prestada através da Comissão Diretiva do PAT 2030.

5. Incumprimento do Código de Ética e Conduta

Responsabilidade Disciplinar e Criminal

A violação dos princípios, deveres e normas de conduta previstos no presente Código pode, quando verificados os pressupostos legais, dar origem a responsabilidade disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil, criminal, contraordenacional ou outra a que haja lugar.

Nos termos da lei, podem ser aplicadas, em caso de incumprimento das regras contidas no presente Código, as seguintes sanções disciplinares, previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:

- a) Repreensão escrita;
- b) Multa;
- c) Suspensão;
- d) Despedimento disciplinar ou demissão; ou
- e) No caso dos titulares de cargos dirigentes e equiparados, cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.

Para além da eventual responsabilidade disciplinar mencionada no número anterior, poderá haver lugar a responsabilidade criminal, punível com multa ou pena de prisão, por eventual prática dos crimes de corrupção e de infrações conexas, desde que previstos no Código Penal e em demais legislação, nomeadamente, no Regime Geral de Prevenção de Corrupção.

Reporte do incumprimento

Qualquer colaborador que tenha conhecimento da eventual violação ou incumprimento de alguma regra contida no presente Código deve reportá-lo através do canal de denúncias do PAT 2030 ou, se os factos visados não recaírem no âmbito de aplicação daquele canal, junto do Secretário Técnico da Unidade Apoio à Gestão, estando o mesmo obrigado a assegurar a confidencialidade e o carácter sigiloso da informação obtida por aquela via.

Os factos denunciados são objeto de averiguação, em função dos indícios apresentados, com vista à eventual instauração do competente procedimento disciplinar e/ou participação criminal, quando aplicável.

Concluindo-se pela violação ou incumprimento de qualquer regra contida neste Código, será tal facto comunicado à Comissão Diretiva do PAT 2030, com base na apresentação de relatório de reporte de incumprimento, cujo modelo consta do Anexo V.

Concluindo-se pela existência de infrações ao Código, deve ser efetuado um reporte, para conhecimento, ao membro do Governo que tutela o PAT 2030, aos serviços da inspeção da respetiva área governativa e ao Mecanismo Nacional Anticorrupção, no prazo de 10 dias.

6. 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 apreciação das questões relacionadas com o presente Código cabe ao Secretário Técnico da Unidade Apoio à Gestão.

O Secretário Técnico pronuncia-se, sem carácter 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.

A apreciação de questões relacionadas com o Secretário Técnico da Unidade Apoio à Gestão, cabe à Comissão Diretiva do PAT 2030.

Revisão

O Código é revisto a cada três anos ou sempre que ocorra uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica que justifique a sua revisão.

Publicidade e Divulgação

O presente Código é obrigatoriamente divulgado a todos os colaboradores, sendo publicitado na Intranet e no *website* oficial do PAT 2030, no prazo de 10 dias, contados desde a sua implementação ou respetivas revisões, considerando-se para esse efeito, a data da sua entrada em vigor.

Entrada em Vigor

O presente Código entra em vigor a partir da data da sua aprovação.

ANEXOS

- Anexo I. Declaração de Conhecimento e Compromisso**
- Anexo II. Requerimento de Acumulação de Funções**
- Anexo III. Declaração de Impedimento e Pedido de escusa**
- Anexo IV. Declaração de Recebimento de Ofertas**
- Anexo V. Modelo de Reporte de Infração**

Anexo I

Declaração de Conhecimento e Compromisso

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

Data e assinatura

Anexo II

Requerimento para Acumulação de Funções

Exma. Senhora
Presidente da Comissão Diretiva
Programa Assistência Técnica 2030

Nome completo

N.º funcionário/a

NIF

da carreira

com a categoria de

a exercer funções na Unidade

vem solicitar a V. Exa. autorização para a acumulação de funções públicas com funções públicas/com funções privadas (*eliminar situação não aplicável*), informando do seguinte:

1. Descrição sucinta do conteúdo das funções ou atividades a acumular:

2. Indicação do carácter autónomo ou subordinado do trabalho e do respetivo conteúdo a desenvolver:

3. Local de exercício da atividade a acumular

3.1. Designação da entidade (se aplicável):

3.2 Morada:

3.3. Telefone:

4. Horário de trabalho a praticar:

4.1 Outras observações relativas ao horário:

5. Remuneração a auferir (se aplicável):

6. Justificação sobre a acumulação de funções:

6.1. Razões por que o/a requerente entende que a atividade a acumular com outras funções públicas é de manifesto interesse público, quando aplicável:

6.2 – Acumulação com funções privadas:

6.2.1. Fundamentação de não ocorrência de incompatibilidade entre as funções ou atividades privadas a desempenhar e a função pública:

6.2.2. Fundamentação de que as funções ou atividades privadas a acumular não provocam prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos:

7. Fundamentação de que as funções ou atividades públicas/privadas a acumular não são concorrentes ou similares com as funções públicas desempenhadas, nem com estas sejam conflituantes:

8. Fundamentação de que as funções ou atividades públicas/privadas a acumular, sendo desenvolvidas de forma permanente ou habitual, não têm conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas nem se dirijam ao mesmo círculo de destinatários:

9. Fundamentação de que as funções ou atividades públicas/privadas a acumular não comprometem a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções públicas:

Mais se informa que o/a trabalhador/a se compromete a cessar imediatamente a atividade em acumulação, no caso de superveniente conflito.

11. Anexa (*especifique os documentos que anexa*):

12. Contactos:

Telefone/Telemóvel:	E-mail:
---------------------	---------

Lisboa, (*dia*) de (*mês*) de (*ano*):

Assinatura:

Anexo III

Declaração de Impedimento e Pedido de Escusa

O/A abaixo assinado/a,....., a
desempenhar funções na Unidade do Programa
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, devido a *(explicitar os motivos)*

Data e assinatura

Anexo IV

Declaração de Recebimento de Ofertas

Exma. Senhora
Presidente da Comissão Diretiva
Programa Assistência Técnica 2030

Nome completo

N.º funcionário/a

a exercer funções na Unidade

vem informar V. Exa. do recebimento da seguinte oferta, procedendo à sua entrega, nos termos seguintes:

Descrição da oferta e do contexto e fundamentos que justificaram e identificação da entidade que a efetuou

Local e data do seu recebimento

Data de entrega:

Local de entrega:

Assinatura:

Anexo V

Modelo de Relatório de Reporte de Infração

Relatório de Reporte de Infração do Código de Ética e Conduta	
<i>Artigo 7.º, nº 3 do Regime Geral de Prevenção de Corrupção</i>	
Nº processo	
Data	
Descrição breve dos factos e data de ocorrência	
Normas violadas	
Sanções aplicadas	
Medidas adotadas ou a adotar (no âmbito do sistema de controlo interno)	
O responsável pelo cumprimento normativo (assinatura)	