

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

dezembro de 2015



GESTÃO DO DOCUMENTO

Versão	Responsável pela elaboração	Responsável pela validação	Data de aprovação	Destinatários
V.1.0	UCC	Secretário Técnico UCC	11-12-2015 Comissão Diretiva	Internos e externos
V.1.1	UCC	Secretário Técnico UCC	18-05-2016 Comissão Diretiva	Internos e externos

SUMÁRIO DE VERSÕES

Versão	Registo de alterações
V.1.1	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusão de novo art. (15.º) - Princípio da independência; - Complemento do art. 21.º - Denúncia e Fraude



Código de Ética e Conduta

Preâmbulo

O Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, consagrou o modelo de governação dos fundos europeus estruturais e de investimento (FEEI), compreendendo o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), o Fundo Social Europeu (FSE), o Fundo de Coesão (FC), o Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural (FEADER), o Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e das Pescas (FEAMP) e respetivos programas operacionais (PO) e programas de desenvolvimento rural (PDR), para o período de 2014-2020, bem como a estrutura orgânica relativa ao exercício, designadamente, das competências de apoio, monitorização, gestão, acompanhamento e avaliação, certificação, auditoria e controlo, nos termos do Regulamento (UE) n.º 1303/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro de 2013.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 73-B/2014, de 16 de dezembro, criou as estruturas de missão para os programas operacionais regionais que integram o ciclo de programação dos FEEI, designado por Portugal 2020, a funcionar junto das comissões de coordenação e desenvolvimento regional. A autoridade de gestão do Programa Operacional Regional do Alentejo tem por missão a gestão, o acompanhamento e a execução do programa, de acordo com a legislação europeia e nacional aplicável, e o exercício das competências previstas no Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro.

A Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, estabelece, de entre outras regras, os deveres gerais a que todos os colaboradores em funções públicas estão sujeitos, independentemente do vínculo contratual e posição hierárquica que ocupam.

O Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo, consagra, de entre outros, os princípios gerais da atividade administrativa, sendo aplicável a todas as atuações da Administração Pública.

A Lei n.º 30/2015, de 22 de abril, veio proceder à trigésima quinta alteração ao Código Penal, sexta alteração à Lei n.º 34/87, de 16 de julho, primeira alteração à Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, primeira alteração à Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto, e primeira alteração à Lei n.º 19/2008, de 21 de abril, no sentido de dar cumprimento às recomendações dirigidas a Portugal em matéria de corrupção pelo Grupo de Estados do Conselho da Europa contra a Corrupção, pelas Nações Unidas e pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico.

Neste sentido, a Autoridade de Gestão cria o presente Código de Ética e Conduta com vista à prevenção da possibilidade da ocorrência de fraude, abrangendo, entre outras, as questões de conflito de interesses, informação confidencial, requisitos para reportar a suspeita de fraude, ao qual todos os colaboradores e dirigentes devem declarar a sua adesão.

A atividade desenvolvida no Programa consubstancia-se num serviço de interesse público geral, o que reforça a exigência do mais absoluto rigor e transparência na sua atuação, conferindo a todos os que nela trabalham ou que com ela se relacionam uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta e ao seu desempenho.

Este Código visa ainda contribuir para o reforço da cultura organizacional, promovendo uma política de responsabilidade social através da fixação, de forma objetiva e clara, de exigentes comportamentos éticos aceites e praticados por todas as partes envolvidas.

Neste contexto, o presente Código de Ética e de Conduta constitui uma ferramenta na qual se inscrevem os princípios e normas de comportamento que pautam a atuação do Programa Operacional Regional do ALENTEJO 2020 e dos seus colaboradores, quer no âmbito da prossecução da sua missão, quer no exercício das atividades que lhe servem de suporte, a que os trabalhadores se encontram sujeitos e que devem assumir como intrinsecamente seus, refletindo-os na relação profissional que estabelecem entre si e com terceiros.

Capítulo I

Disposições Gerais

Artigo 1º

Natureza e Âmbito de Aplicação

1. O presente Código institui os princípios e normas de ética e conduta a cumprir pela Comissão Diretiva, pelos Secretários Técnicos, Coordenadores e restantes trabalhadores, bem como elementos dos Organismos Intermédios que adiram ao presente código (adiante todos referidos por colaboradores) do Programa Operacional Regional do Alentejo ALENTEJO 2020, no exercício das suas funções e em todas as atividades, independentemente do vínculo contratual e posição hierárquica que ocupam.
2. Todos os colaboradores estão vinculados aos princípios e observância das normas do presente código, no desempenho das competências atribuídas ao ALENTEJO 2020.
3. O presente instrumento é complementar da promoção dos valores e das normas legais, nomeadamente a Constituição da República e o Código do Procedimento Administrativo, bem como de outras normas internas em vigor no ALENTEJO 2020.
4. Para além do presente Código, devem ser tidos em linha de conta os demais instrumentos reguladores existentes, em especial as normas constantes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei nº 35/2014, de 20 de junho), da Carta Ética da Administração Pública, bem como de todas as normas a que todos os trabalhadores estão sujeitos nos termos legais.

Artigo 2º

Objetivos do Código de Ética e Conduta

Pretende-se com o presente Código identificar e clarificar junto de todos os colaboradores os princípios e as normas de conduta que os mesmos devem observar, através das suas decisões, comportamentos e atitudes, tanto no relacionamento recíproco como nas relações que, em nome da estrutura de gestão, são estabelecidas com entidades terceiras, de forma duradoura ou ocasional.

Artigo 3º

Dimensões Éticas da Estrutura de Gestão

Todos os que atuam em nome do ALENTEJO 2020, nos seus desempenhos profissionais, devem pautar-se pelos valores constantes deste Código de Ética e Conduta e, nomeadamente:

- a. Assegurar, dentro da orgânica do ALENTEJO 2020, uma vivência e partilha de princípios de verdade, lealdade, rigor e transparência.
- b. Reforçar a confiança na estrutura de gestão, por parte de todos os seus interlocutores.
- c. Assegurar o cumprimento das missões de elevado significado que cabem ao ALENTEJO 2020, realizar, prestando, em todas as circunstâncias, o respetivo serviço público.

Capítulo II

Princípios Éticos

Artigo 4º

Cultura ética

1. A estrutura de gestão do ALENTEJO 2020 deve implementar uma cultura de ética norteada por princípios éticos subjacentes à prestação de serviço público.
2. Os colaboradores do ALENTEJO 2020 devem orientar a sua atividade para o cumprimento e difusão da cultura ética da organização, contribuindo para a afirmação de uma imagem institucional de competência, rigor e eficiência, tendo presentes os princípios constantes dos seguintes normativos.

Artigo 5º

Princípio do Interesse Público

1. No exercício das suas funções, os colaboradores encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.
2. Os colaboradores devem atuar sempre em proveito do interesse público, mantendo padrões elevados de ética profissional, respeitando os direitos e interesses legalmente protegidos, em prejuízo dos interesses individuais ou de grupo.

Artigo 6º

Princípio da Legalidade

No exercício das suas funções, os colaboradores do ALENTEJO 2020, devem atuar em obediência à lei e ao direito, dentro dos limites dos poderes que lhes forem conferidos e em conformidade com os respetivos fins.

Artigo 7º

Princípio da Justiça e da Imparcialidade

No âmbito da sua atividade profissional, os colaboradores devem agir com justiça, imparcialidade e isenção, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade, ficando impedidas práticas ou decisões arbitrárias e comportamentos que resultem em benefícios ou prejuízos ilegítimos.

Artigo 8º

Princípio da Igualdade

1. Os colaboradores não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.
2. Na sua relação com terceiros, os colaboradores devem agir sem atender a favoritismos ou preconceitos que gerem discriminações de qualquer natureza, devendo assegurar o tratamento igual de situações idênticas.

Artigo 9º

Princípio da Proporcionalidade

Os colaboradores, no exercício da sua atividade, só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa.

Artigo 10º

Princípio da Colaboração e da Boa Fé

Os colaboradores, no exercício da sua atividade e em todas as suas formas e fases, 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.

Artigo 11º

Princípio da Informação e da Qualidade

Os colaboradores devem manter um sentido de rigor, clareza e cortesia na prestação de informações e/ou esclarecimentos, os quais devem ser facultados prontamente e em tempo útil, suprimindo a prática de atos que dificultem a sua tramitação.

Artigo 12º

Princípio da Lealdade

Os colaboradores devem desenvolver as tarefas e instruções que lhes forem atribuídas de forma cooperante, com total subordinação aos objetivos do Programa e do interesse público, respeitando os canais hierárquicos definidos, devendo agir de forma leal e solidária.

Artigo 13º

Princípio da Integridade

Todos os colaboradores devem atuar em todos os contextos segundo critérios de honestidade pessoal, boa-fé e de integridade de carácter.

Artigo 14º

Princípio da Competência e Responsabilidade

Os colaboradores devem agir de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional e exercendo a sua atividade diária com um comportamento íntegro e de elevado profissionalismo.

Artigo 15º

Princípio da Independência

Para além da independência organizacional, patente na organização interna através da existência de unidades orgânicas específicas, os colaboradores devem agir com independência, isto é, com capacidade para julgar e atuar, de forma imparcial, íntegra e objetiva, com isenção dos interesses das entidades beneficiárias e de todas as demais partes que possam estar relacionadas com o seu trabalho. Os colaboradores devem evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflitos de interesses.

Capítulo III

Normas de Conduta

Artigo 16º

Normas Gerais de Conduta

1. Os colaboradores devem desempenhar as suas funções no respeito pelos princípios éticos enumerados no Capítulo II, por forma a gerar e manter a credibilidade e prestígio da Instituição que representam.
2. No exercício das suas funções os colaboradores gozam de autonomia técnica, devendo as posições assumidas pautar-se pelo rigor técnico, de modo a garantir uma atuação independente e isenta em relação a interesses particulares e a pressões internas ou externas de qualquer índole, não sendo permeáveis a tentativas de ingerência que, direta ou indiretamente, visem orientar ou condicionar o resultado final do trabalho desenvolvido.
3. Devem os colaboradores orientar o seu comportamento pelo escrupuloso cumprimento dos normativos legais e éticos, aplicando um critério de exigência absoluta na realização do trabalho e no emprego parcimonioso dos recursos, designadamente da sua utilização em proveito pessoal, e agindo sempre para a prossecução do interesse público.
4. Os colaboradores devem desenvolver a sua capacidade de adaptação à modernização dos processos de trabalho e às novas ferramentas de gestão e devem frequentar as ações de formação que lhes forem propostas, com vista à aprendizagem contínua, otimizando assim as suas competências.

Artigo 17º

Relacionamento Interpessoal

Os colaboradores do Programa devem propiciar, dentro do exigível, o bom relacionamento com todas as pessoas com as quais interajam no exercício das suas funções, sendo diligentes e cooperantes na realização do interesse público; bem como promover a participação de conhecimentos ou informações e a cooperação interdisciplinar ou entre unidades, privilegiando o espírito de equipa; e implementar as decisões dos superiores hierárquicos de acordo com os planos do PO e incentivar e apoiar os colaboradores na sua aplicação.

Artigo 18º

Confidencialidade de informação

1. Os colaboradores devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação entre si, tanto no seio da unidade orgânica em que se inserem como no contexto da estrutura de gestão do ALENTEJO 2020, de forma a facilitar a gestão e a preservação do conhecimento adquirido ou criado em decorrência da atividade administrativa realizada.
2. O disposto no número anterior não exige os colaboradores de respeitarem o sigilo profissional, não podendo divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível.
3. Os colaboradores, durante o exercício de funções no Programa ou após a sua suspensão ou cessação, não podem disponibilizar nem utilizar, em proveito próprio ou de terceiros direta ou indiretamente, as informações a que têm ou tenham tido acesso, no exercício de funções ou por causa delas encontrando-se sujeitos a segredo e reserva nos termos previstos na legislação aplicável.

Artigo 19º

Conflito de Interesses

1. É vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de configurar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses.
2. Os colaboradores do Programa devem evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesse, intervindo em processos de decisão que envolvam direta ou mesmo indiretamente entidades com que colaborem ou tenham colaborado, ou pessoas singulares a que estejam ou estivessem estado ligados por laços de parentesco ou afinidade de qualquer natureza, respeitando sempre as normas legais sobre incompatibilidades e impedimentos vigentes para a Administração Pública.
3. Existe conflito de interesses sempre que os colaboradores tenham ou possam vir a ter interesses privados ou pessoais em determinada matéria que possa influenciar, direta ou indiretamente, ou aparentemente influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das respetivas funções.
4. Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, seja por si, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa, bem como para os seus familiares, afins ou qualquer pessoa com quem viva em economia comum e ainda para o seu círculo de amigos próximos.
5. Existe igualmente conflito de interesses na aceitação, ainda que em momento posterior ou após a cessação de funções ocorrida há menos de 3 anos, por parte de colaboradores que participaram em processo de decisão que envolveu uma determinada entidade, ou que tiveram acesso a informação privilegiada com interesse para a mesma, de qualquer função ou cargo nessa entidade ou em qualquer outra, direta ou indiretamente, com ela relacionada.

6. Os colaboradores devem agir sempre com integridade e acima de qualquer suspeita, evitando colocar-se em situações que, da sua atuação ou comportamento, possa resultar um juízo público que coloque em causa quer a credibilidade do ALENTEJO 2020, quer a sua própria honestidade.
7. Os colaboradores que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem declarar-se impedidos, comprometendo-se a comunicar tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico, conforme modelo anexo (Anexo I – Declaração de Conflito de Interesses), e abster-se de participar nos processos e tomadas de decisão com ele relacionados.
8. Caso ocorra a situação a que se refere o número 3, deve a mesma ser criteriosamente avaliada pelo Presidente da Comissão Diretiva do PO ALENTEJO 2020.
9. Sem prejuízo do disposto quanto aos deveres dos colaboradores, cabe à Comissão Diretiva adotar as medidas consideradas necessárias para a resolução de eventuais conflitos de interesses, tendo em conta o caso concreto, e, se nenhuma outra se revelar adequada, deve o trabalhador ser afastado do facto gerador do conflito, ou, na situação prevista no número 2., deve a mesma ser publicamente denunciada.

Artigo 20º

Acumulação de Funções

1. Os colaboradores podem acumular atividades nos termos legalmente¹ estabelecidos e devidamente autorizadas, dependendo de comunicação escrita ao superior hierárquico, para constatação de incompatibilidades.
2. Os colaboradores que se encontram em regime de acumulações de funções devem, assim, declarar por escrito, aos respetivos superiores hierárquicos, que as atividades que desenvolvem não colidem sob forma alguma com as funções públicas que desempenham no PO nem colocam em causa a isenção e o rigor que pautam a sua atuação.

Artigo 21º

Denúncia e Fraude

1. Os colaboradores, procedendo de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, devem informar o superior hierárquico 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, da Autoridade de Gestão no desempenho da atividade profissional, ou de qualquer colaborador, devendo, nesse sentido, preencher o modelo anexo (Anexo II).
2. Caso se revele adequado, deverá, também, ser informado outro órgão competente, designadamente, Ministério Público ou a Inspeção-Geral de Finanças na qualidade de Serviço de Coordenação Antifraude (AFCOS).
3. Quem comunicar ou impedir a realização de atividades ilícitas, não poderá ser, por esse facto, prejudicado a qualquer título.
 - a) Nenhum colaborador será prejudicado por denunciar casos de suspeita de fraude, sendo-lhe assegurada confidencialidade quanto à sua identidade.

¹ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Artigos 21.º a 24.º (Lei n.º35/2014, de 20 de junho, que contém as alterações introduzidas pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de Agosto, pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, e pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto).

- b) Nenhum colaborador será alvo de tratamento discriminatório ou alvo de eventuais sanções por denunciar suspeita de fraude.

Artigo 22º

Relacionamento com o exterior

1. Os colaboradores devem assegurar o bom relacionamento com todos com que interajam no exercício das suas funções, atuando sempre de modo diligente e cooperante. Deve ainda o seu comportamento pautar-se por disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhe sejam solicitados, salvaguardando o êxito das ações e o dever de sigilo profissional que lhes estão adstritos.
2. As funções devem ser exercidas exclusivamente ao serviço do interesse público, agindo com respeito e verdade, gerando deste modo a confiança na sua ação. Os colaboradores devem atuar com total independência em todos os contactos com o exterior, nomeadamente, não solicitando ou recebendo instruções de qualquer pessoa ou entidade alheia ao ALENTEJO 2020.
3. Por respeito, designadamente, pela independência e integridade, o trabalhador não pode solicitar ou aceitar, quaisquer benefícios, presentes, recompensas, remunerações, dádivas ou outra espécie de gratificação, que de algum modo estejam relacionados com as funções exercidas, exceto objetos de valor reduzido que não excedam a mera cortesia.

Capítulo IV

Outras Disposições

Artigo 23º

Ação Disciplinar

A violação por parte dos colaboradores do ALENTEJO 2020, das normas de conduta, previstas neste Código, deve ser reportado superiormente e poderá constituir infração disciplinar.

Artigo 24º

Responsável pelo cumprimento do Código

A Comissão Diretiva nomeou como responsável pelo cumprimento do Código, o Secretário Técnico da Unidade de Coordenação e Controlo, que aconselha os colaboradores, monitoriza o seu cumprimento e recebe informações sobre as atividades que não estejam em conformidade.

Artigo 25º

Publicação e Divulgação do Código de Ética e Conduta

1. O presente Código de Ética e Conduta será publicado na Intranet da CCDR Alentejo página eletrónica do ALENTEJO 2020 e divulgado junto de todos os colaboradores do ALENTEJO 2020.

2. Os colaboradores do ALENTEJO 2020 devem manifestar a sua adesão expressa ao presente Código através de assinatura da Declaração constante do Anexo III.
3. Este Código pode ser revisto, a todo o tempo, por determinação da Comissão Diretiva do ALENTEJO 2020.

Artigo 26º

Interpretação

Em caso de dúvida na interpretação de qualquer ponto do presente Código, deve ser solicitada por escrito ao responsável pelo cumprimento do Código os necessários esclarecimentos.

Artigo 27º

Entrada em vigor

O presente Código de Ética e Conduta entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua aprovação.

ANEXOS

ANEXO I – Declaração de Conflito de Interesses

ANEXO II – Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude

ANEXO III – Declaração de Adesão ao Código de Ética e Conduta

ANEXO I

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

_____, abaixo assinado, a
desempenhar funções na Unidade de _____ /Organismo
Intermédio _____, do Programa Operacional Regional do Alentejo – ALENTEJO
2020, solicita escusa do desempenho das funções que lhe estão atribuídas na sua atividade
_____ por considerar que não estão totalmente reunidas
as condições para a salvaguarda de ausência de conflito de interesses.

Évora, em _____ de _____ de 2015

Assinatura _____

Anexo II

Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude

_____, abaixo assinado, a
desempenhar funções na Unidade de _____/Organismo
Intermédio _____, do Programa Operacional Regional
do Alentejo - ALENTEJO 2020, informa, nos termos previstos no Código de Ética e Normas de Conduta,
ter identificado as seguintes situações de não conformidade e/ou de potencial fraude:

Identificação de situação de não conformidade:

Identificação de situação de potencial fraude:

Évora, em _____ de _____ de 2015

Assinatura _____

Anexo III

**DECLARAÇÃO DE ADESÃO
AO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA**

_____, abaixo assinado, a
desempenhar funções na Unidade de _____/Organismo
Intermédio _____, do Programa Operacional Regional
do Alentejo, declaro a minha adesão ao Código de Ética e Conduta em vigor no Programa Operacional
Regional do Alentejo – ALENTEJO 2020

Évora, em _____ de _____ de 2015

Assinatura _____