



Programa Regional do Algarve 2021-2027 (ALGARVE 2030)

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Aprovado em reunião da Comissão Diretiva de 29/06/2023

Controlo do documento

| Versão | Data de reporte | Data de aprovação | Descrição |
|--------|-----------------|-------------------|--|
| 01 | 29.06.2023 | .../.../... | Código Ética e Conduta PR ALGARVE 2030 |

Disponível em: www.algarve2030.pt

FICHA TÉCNICA

Título

Código de Ética e de Conduta

Editor

Autoridade de Gestão do Programa Regional do Algarve 2021-2027 (ALGARVE 2030)

Endereço

Praça da Liberdade, 2
8000-164 Faro – Portugal

Tel.: +351 289 895 200

Fax: +351 289 895 299

E-mail: algarve2030@ccdr-alg.pt

Site: www.algarve2030.pt

Data de edição

29 de junho de 2023



INDICE

| | |
|---|----|
| 1. Enquadramento | 4 |
| 2. Âmbito de Aplicação | 5 |
| 3. Princípios | 6 |
| 3.1 Princípio da Legalidade | 6 |
| 3.2 Princípio do Serviço Público | 6 |
| 3.3 Princípio da Integridade | 6 |
| 3.4 Princípios da Justiça, Imparcialidade e independência | 7 |
| 3.5 Princípios da Igualdade de tratamento e não discriminação | 7 |
| 3.6 Princípio da proporcionalidade | 7 |
| 3.7 Princípio da colaboração e boa-fé..... | 7 |
| 3.8. Princípio da competência, eficiência e responsabilidade | 8 |
| 3.9. Princípio da Informação e Qualidade..... | 8 |
| 3.10. Princípios da Lealdade e Cooperação | 8 |
| 3.11 Princípio de Sustentabilidade..... | 9 |
| 4. Normas de conduta | 10 |
| 4.1. Independência..... | 10 |
| 4.2. Sigilo profissional/ Informação privilegiada | 10 |
| 4.3. Proteção de Dados | 10 |
| 4.4. Relacionamento com a comunicação social | 11 |
| 4.5. Recursos informáticos e Segurança da Informação | 11 |
| 4.6. Proibição de práticas de assédio | 12 |
| 4.6. Prevenção de <i>Burnout</i> | 12 |
| 4.7. Conflitos de Interesses | 12 |
| 4.8. Acumulações de funções..... | 14 |
| 4.9. Detecção e comunicação de corrupção e/ou fraude..... | 15 |
| 5. Boas Práticas | 18 |
| 5.1. Relações Externas | 18 |
| 5.2. Relações Internas | 18 |
| 6. Aplicação e Sanções por incumprimento | 20 |
| 7. Disposições Finais | 21 |
| ANEXOS | 22 |

1. Enquadramento

A Autoridade de Gestão (AG) do Programa Regional do Algarve 2021-2027 (ALGARVE 2030) tem por missão a gestão, o acompanhamento e a execução do Programa Regional do Algarve 2030, 2021-2027, promovendo a sustentabilidade e a competitividade regional, assente na valorização do território, seus ativos, recursos, e pessoas, com foco na promoção da sua qualidade de vida, de acordo com a legislação europeia e nacional aplicável.

A Autoridade de Gestão (AG) do Programa Regional do Algarve 2021-2027 (ALGARVE 2030), criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 14/2023, de 10 de fevereiro, assegura as competências estabelecidas no artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 5/2023, de 25 de janeiro, (que estabelece o modelo de governação dos programas regionais do continente, onde se inclui o Programa Regional do Algarve - ALGARVE 2030), bem como na alínea d) do n.º 3 do artigo 72.º, no que respeita ao encerramento do Programa Operacional Regional CRESC Algarve 2020.

Relativamente aos princípios dirigidos à AG, esta, deve ter ou aderir a um Código de Ética e Conduta e proceder à sua divulgação junto de todas as partes interessadas.

Neste contexto, o Código de Ética e de Conduta pretende enunciar um conjunto de normas e comportamentos que conduzem a atuação da AG, bem como de todos os seus trabalhadores, visando delinear padrões de conduta no desempenho das atividades que lhe dão suporte, às quais todos se encontrarão sujeitos, no exercício da sua atividade, refletindo-se na relação profissional entre si e com terceiros.

O Código de Ética e de Conduta constitui igualmente uma das componentes basilares da estratégia global antifraude, em especial no pilar da prevenção, à qual a AG está sujeita de acordo com o definido no Regulamento (UE) 2021/1060 de 24 de junho de 2021 – Regulamento que estabelece as disposições comuns relativas aos fundos, nomeadamente o FEDER e FSE+.



2. Âmbito de Aplicação

O presente Código de Ética e Conduta, doravante designado por Código, estabelece as linhas de orientação em matéria de ética e conduta, conducentes á concretização dos objetivos do ALGARVE 2030, para **todos os trabalhadores**, incluindo todos os dirigentes, que desempenham funções na AG, os quais, independentemente do regime de contratação ou posição hierárquica em que se enquadrem, devem observar os princípios e normas nele constantes no âmbito da sua atividade profissional, quer internamente, quer no contacto com entidades externas, constituindo igualmente uma referência para o público no que respeita ao padrão de conduta exigível.

A atuação dos trabalhadores deve pautar-se pela lealdade para com a AG, não devendo atender a interesses privados ou pessoais, orientando a sua atuação por comportamentos e padrões elevados de ética, evitando situações suscetíveis de originar conflitos de interesses, garantindo independência e imparcialidade no contexto da sua atuação profissional.

A adoção do Código promove a implementação de um conjunto de medidas, estruturado e orientado para a prevenção e gestão do risco de fraude, definida no Manual de Gestão de Riscos do ALGARVE 2030.

Todos os trabalhadores da AG devem declarar, por escrito, o seu conhecimento e adesão ao presente Código, com a isenção e o rigor que pautam a sua atividade, designadamente na observância da ausência de conflito de interesses (Anexo I - Declaração de Compromisso - e Anexo II- Declaração de inexistência de conflitos de interesses).

3. Princípios

No exercício das suas atividades, funções e competências, todos os trabalhadores do ALGARVE 2030, devem pautar-se por princípios éticos como o da lealdade, rigor e transparência no contexto do cumprimento da sua missão, privilegiando ainda as responsabilidades subjacentes à prestação de serviço público e ao reforço de uma imagem de integridade e excelência, evitando situações suscetíveis de originar conflitos de interesse.

3.1 Princípio da Legalidade

Os trabalhadores no exercício da sua atividade 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. Devem observar as competências atribuídas à AG, nos termos da legislação em vigor e demais normas legais, nomeadamente a Constituição da República e o Código do Procedimento Administrativo; a Carta Ética da Administração Pública; a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei nº 35/2014, de 20 de junho); as recomendações das Autoridades Nacionais de Certificação e Auditoria e das Autoridades Comunitárias assim como boas práticas internacionais em matéria de gestão e controlo.

3.2 Princípio do Serviço Público

Os trabalhadores da AG encontram-se ao serviço exclusivo do ALGARVE 2030, e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

3.3 Princípio da Integridade

Os trabalhadores, regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter, cuja ação não se esgota no mero cumprimento da lei, consubstanciados numa conduta honesta e diligente, garantindo a verdade, devendo abster-se de práticas que possam suscitar dúvidas quanto ao respeito pelos princípios éticos que regulam o seu comportamento.



3.4 Princípios da Justiça, Imparcialidade e independência

No exercício da sua atividade, os trabalhadores devem tratar de forma justa e imparcial todas as pessoas com quem, de qualquer forma, se tenham de relacionar ou contatar no exercício das suas funções. Devem ser imparciais e independentes, considerando com objetividade todos e apenas os interesses relevantes no contexto decisório e adotando as soluções indispensáveis à preservação da isenção administrativa.

3.5 Princípios da Igualdade de tratamento e não discriminação

Os trabalhadores, não podem privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão da sua ascendência, raça, sexo, idade, incapacidade física, preferência sexual, opiniões políticas, ideologia, posições filosóficas ou convicções religiosas, língua, território de origem, instrução, situação económica ou condição social. Devem demonstrar sensibilidade, respeito mútuo e cortesia, abstendo-se de qualquer comportamento ofensivo. No tratamento com todos os intervenientes devem ser ainda respeitados os princípios da eficiência e correção técnica. O direito à reserva da intimidade da vida privada deve ser respeitado escrupulosamente.

3.6 Princípio da proporcionalidade

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

3.7 Princípio da colaboração e boa-fé

Os trabalhadores da AG, no exercício da sua atividade, devem colaborar e atuar segundo o princípio da boa-fé em estreita articulação com os particulares e *stakeholders*, bem como fomentar a sua participação, tendo em vista o adequado cumprimento dos objetivos do Programa. Cumpre aos trabalhadores, designadamente, prestar aos particulares as informações e os esclarecimentos de que careçam, apoiar e estimular as suas iniciativas e receber as suas sugestões.

3.8. Princípio da competência, eficiência e responsabilidade

Os trabalhadores do ALGARVE 2030 devem cumprir, sempre com zelo, isenção, rigor, eficiência e transparência, as responsabilidades e deveres que lhes sejam cometidos. Devem ter em conta as expectativas de terceiros relativamente à sua conduta dentro de padrões genérica e socialmente aceites, e comportar-se de forma a manter e reforçar a confiança do público no ALGARVE 2030, contribuindo para o eficaz funcionamento e a boa imagem do Programa.

Os trabalhadores devem atuar com subordinação ao interesse público, atuando com elevada competência técnica, no cumprimento dos normativos e orientações em vigor, na disponibilização da informação de forma verdadeira, concisa e atempada e demonstrando capacidade de iniciativa e diligência na resolução de problemas, devendo agir de forma leal, solidária e cooperante, promovendo assim a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços prestados.

3.9. Princípio da Informação e Qualidade

Os trabalhadores 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.

3.10. Princípios da Lealdade e Cooperação

Para os trabalhadores do ALGARVE 2030 o conceito de lealdade implica, não só o adequado desempenho das tarefas que lhes são atribuídas pelos seus superiores hierárquicos, como o cumprimento das instruções destes últimos, assim como, o respeito pelos canais hierárquicos apropriados. Devem igualmente garantir a transparência e a capacidade de diálogo, consideradas adequadas no trato diário pessoal com colegas e superiores hierárquicos.

Os trabalhadores devem facultar toda a informação ou conhecimento necessários ao desenvolvimento de atividades ou participação em tarefas por parte de outros colegas. Deve ser promovido o bom relacionamento interpessoal, em respeito pelo próximo, de forma a assegurar a existência de relações cordiais, cooperantes e colaborativas promotoras de um bom ambiente de trabalho.

A não revelação a superiores hierárquicos e colegas das informações necessárias que possam afetar o andamento dos trabalhos, sobretudo com o intuito de obter vantagens pessoais, assim como o fornecimento de informações falsas, inexatas ou exageradas e a recusa em colaborar com os colegas, considera-se como comportamento inadequado e violador do princípio de lealdade e cooperação.

3.11 Princípio de Sustentabilidade

Todos os trabalhadores devem preservar e, sempre que possível, potenciar os recursos materiais e imateriais disponíveis, promover a melhoria continua dos processos e serviços, visando a redução dos impactos negativos no clima, ar, água, solos, biodiversidade, território e nas comunidades. No exercício das suas funções, devem procurar reduzir o consumo de recursos naturais e a geração de resíduos, maximizando a eficiência dos processos, a reutilização, a reciclagem e a circulabilidade.

Os princípios gerais referidos anteriormente devem evidenciar-se no relacionamento do trabalhador com os demais e com todos os stakeholders, e entes quer seja de natureza pública ou privada.

4. Normas de conduta

Neste âmbito, as normas de conduta devem ter como princípios subjacentes padrões de atuação aplicáveis às relações profissionais entre os trabalhadores da AG e às relações de trabalho da AG com o exterior, concretizados nos pontos seguintes.

4.1. Independência

Os trabalhadores da AG devem:

- a) atuar em conformidade com o princípio da independência, nomeadamente, não solicitando ou recebendo instruções de qualquer pessoa, entidade ou organização alheia ao ALGARVE 2030.
- b) recusar ofertas, pagamentos ou outros benefícios que pelo seu custo, carácter reiterado ou exclusivo, possam conduzir os envolvidos ou terceiros a presumir que os deveres de isenção e independência estão ameaçados.

4.2. Sigilo profissional/ Informação privilegiada

Os trabalhadores devem respeitar o dever de sigilo profissional, mantendo reserva e discrição relativamente a informações a que tenham acesso no exercício das suas funções. Têm a obrigação de se absterem de divulgar informação confidencial, que possa ser considerada sensível ou reservada, a pessoas alheias à AG (incluindo os membros do seu agregado familiar), bem como usar esta informação em proveito próprio ou para terceiros cuja utilização possa conferir uma vantagem ilegítima ou ilícita. Os trabalhadores do ALGARVE 2030, mesmo após o termo das suas funções, estão sujeitos ao sigilo profissional, em particular nas matérias que, pela sua efetiva importância, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral.

4.3. Proteção de Dados

Os trabalhadores do ALGARVE 2030 com acesso a dados pessoais ou envolvidos no respetivo tratamento dos mesmos, devem respeitar as disposições legais relativas à proteção dos dados pessoais, incluindo a sua circulação de acordo com o estabelecido pela Lei n.º 58/2019, de 8 de

agosto, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, designado abreviadamente por Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD).

4.4. Relacionamento com a comunicação social

Em matéria que se prenda com a atividade e imagem pública do ALGARVE 2030, só é permitido aos trabalhadores, conceder entrevistas ou fornecer informações que não estejam ao dispor do público em geral, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, quando tenham sido indicados para esse efeito pela Comissão Diretiva.

4.5. Recursos informáticos e Segurança da Informação

No exercício das suas funções, os colaboradores na utilização dos recursos informáticos, devem atuar de acordo com os princípios éticos e de conduta constantes no presente Código.

- Os recursos informáticos, tais como, computadores, redes, equipamentos periféricos, aplicações ou dados, apenas devem ser utilizados para atividades inerentes aos serviços do ALGARVE 2030;
- Os recursos informáticos apenas devem ser utilizados por aqueles que a eles têm legítimo direito de acesso e autorização;

Os colaboradores agem de acordo com as políticas e normas de segurança da informação e no respeito pelos princípios gerais de utilização dos sistemas informáticos e redes de telecomunicações, e das políticas do Sistema de Gestão da Segurança da Informação, por forma a garantir a segurança da informação.

- O uso da password de acesso ao computador e sistemas de informação é intransmissível, não podendo ser divulgada, cedida ou utilizada para defraudar ou contornar quaisquer sistemas ou registos de controlo.
- Não deixar ao acesso de terceiros documentos ou informação de caráter sigiloso, adotando sempre condutas diligentes e proativas, designadamente ter ativo um bloqueio de ecrã no computador e manter a “*secretária limpa*”.



4.6. Proibição de práticas de assédio

Todos os colaboradores do ALGARVE 2030 devem repudiar comportamentos de assédio em contexto laboral, de carácter explícito e ameaçador, percecionados como abusivos, de natureza física, verbal ou não verbal ou de carácter sexual que podem incluir violência psicológica ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade e obter vantagens. Não são tolerados comportamentos de assédio discriminatórios, intimidativos, hostis ou ofensivos, nomeadamente os adotados com base na raça, no género, na idade, na incapacidade física, na orientação sexual, em opiniões, ideologia política e religiosa.

Qualquer pessoa abrangida pelo presente Código que tenha sido sujeita a qualquer forma de assédio ou que tenha assistido diretamente a comportamentos passíveis de consubstanciar a prática de assédio deve apresentar participação à Comissão Diretiva, que determinará, em função dos indícios apresentados, a averiguação da veracidade dos factos e instauração do competente procedimento disciplinar.

4.6. Prevenção de *Burnout*

O Síndrome de *Burnout* é uma perturbação psicológica causada pelo stress excessivo devido a uma sobrecarga ou excesso de trabalho. Devem os superiores hierárquicos evitar a distribuição e sobrecarga ou excesso de trabalho que possa provocar no trabalhador alguma forma de perturbação psicológica relacionada com o esgotamento físico ou mental decorrente de uma situação profissional desgastante, que o incapacite para o normal desempenho das suas funções.

4.7. Conflitos de Interesses

Existe um conflito de interesses:

- a) caso o exercício imparcial e objetivo das funções se veja comprometido por motivos familiares, afetivos, de afinidade política ou nacional, de interesse económico, ou por qualquer outro interesse pessoal direto ou indireto¹;

¹ De acordo com o artigo 61º. do Regulamento (UE, Euratom) 2018/1046 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de julho de 2018

- b) Sempre que os trabalhadores tenham ou possam vir a ter interesses privados ou pessoais² em determinada matéria que possa influenciar, direta ou indiretamente, ou aparente influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das respetivas funções;
- c) A aceitação, ainda que em momento posterior ou mesmo após a cessação de funções ocorrida há menos de 3 anos, por parte de trabalhadores 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.

No desempenho de funções, os trabalhadores da AG devem garantir que o exercício das suas funções é isento de conflitos de interesses:

- Declarando, que, no desempenho da atividade profissional no âmbito do ALGARVE 2030 não estão abrangidos por situações de conflito de interesses, que sejam passíveis de influenciar o dever de isenção e imparcialidade a que está subordinado. (Anexo II Declaração de inexistência de conflitos de interesses).
- Os trabalhadores da AG 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 terceiros³ 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. Neste contexto, os trabalhadores da AG, perante uma situação suscetível de configurar um conflito de interesses, devem declarar-se impedidos, participando tal facto ao seu superior hierárquico, nos termos do modelo em anexo (Anexo III Declaração de conflitos de interesses). O superior hierárquico competente confirma por escrito se existe um conflito de interesses. Caso se confirme o conflito de interesses, é determinado que a pessoa em causa cesse todas as suas atividades no caso e assegurado que sejam tomadas todas as medidas suplementares adequadas de acordo com a lei aplicável⁴.

² 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.

³ 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.

⁴ De acordo com o artigo 61º.n.º2 do Regulamento (UE, Euratom) 2018/1046 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de julho de 2018

- Os trabalhadores no exercício das suas funções devem recusar ofertas, pagamentos ou outros benefícios que pelo seu custo, possam conduzir os envolvidos ou terceiros a presumir que os deveres de isenção e independência estão ameaçados.

Na resolução de conflitos de interesses, as disposições legais e regulamentares devem ser respeitadas nos termos dos normativos legais em vigor, nomeadamente a Constituição da República Portuguesa, o Código do Procedimento Administrativo, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e alterações introduzidas pela Declaração de Retificação nº 37-A/2014, de 19 de agosto, o Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado (Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, com as alterações posteriores, republicada pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro), o Regime Jurídico das incompatibilidades e impedimentos dos titulares de cargos políticos e altos cargos públicos (Decreto-lei nº 64/1993, de 26 de agosto, com as alterações posteriores, e o Decreto-Lei n.º 71/2007 de 27 de Março que aprova o regime do Gestor Público.

Se um trabalhador da AG identificar uma suspeita de situação ilícita, que possa afetar o dever de isenção, imparcialidade, sigilo e rigor de outro(s) trabalhador(es), deve comunicar a mesma por escrito ao superior hierárquico, conforme o modelo em anexo (Anexo IV Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude), podendo posteriormente, após análise interna e decisão da Comissão Diretiva, ser comunicada a situação de irregularidade ao Ministério Público (MP), Serviço de Coordenação Antifraude (AFCOS) e outras entidades competentes. Nos casos em que o trabalhador não considere exequível o direcionamento da queixa através do reporte hierárquico, poderá remetê-la diretamente às Autoridades Competentes.

A AG, em conformidade com as normas legais aplicáveis, deve adotar as medidas necessárias para a resolução de possíveis conflitos de interesses, que serão analisados caso a caso.

4.8. Acumulações de funções

Os trabalhadores do ALGARVE 2030 não podem exercer qualquer atividade externa que interfira com as suas atribuições e as funções que desempenham, evitando incorrer em qualquer situação de conflito de interesses que possa levar à presunção de existência de risco na objetividade e imparcialidade da sua atuação, mesmo que efetivamente tal não suceda. Exceciona-se os casos previstos na lei.

4.9. Detecção e comunicação de corrupção e/ou fraude

Em conformidade com a Convenção estabelecida ao abrigo do nº 2, alínea c), do artigo K.3 do Tratado da União Europeia, relativa à luta contra a corrupção em que estejam implicados funcionários da União Europeia ou dos Estados-Membros, inerente à proteção dos interesses financeiros, constitui fraude lesiva dos interesses financeiros da União, em matéria de despesas, qualquer ato ou omissão intencionais relativos:

- à utilização ou apresentação de declarações ou de documentos falsos, inexatos ou incompletos, que tenham por efeito o recebimento ou a retenção indevida de fundos provenientes do Orçamento Geral da União Europeia ou dos orçamentos geridos pela União Europeia ou por sua conta;
- à não comunicação de uma informação em violação de uma obrigação específica, que produza o mesmo efeito;
- ao desvio desses fundos para fins diferentes daqueles para que foram inicialmente concedidos.

A AG está comprometida com a manutenção de elevados padrões éticos, jurídicos e morais e visa promover uma cultura dissuasora de atividades fraudulentas e facilitar a prevenção e deteção de indícios de corrupção/fraude e/ou outras infrações conexas, assegurando que tais situações são tratadas em momento oportuno e de forma adequada.

O Direito Penal português refere-se à corrupção enquanto crime praticado no exercício de certas funções, nomeadamente funções públicas, prevendo-se a punição com penas de multa e penas de prisão, encontra-se genericamente previsto nos artigos 372.º e seguintes do Código Penal.

No caso de corrupção no exercício de funções públicas, trata-se de situações em que o funcionário, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicita ou aceita, para si ou para terceiro, uma vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão, no exercício das suas funções (corrupção passiva).

Também configura corrupção no âmbito de funções públicas o ato de quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, para que o funcionário pratique um determinado ato (corrupção ativa).

Se qualquer destes atos for praticado por um titular de cargo político, e não por funcionário, constitui igualmente um crime, nos termos dos artigos 17.º e 18.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho (regula os crimes de responsabilidade dos titulares de cargos políticos).

Existem ainda outros crimes, cujo objetivo é obter uma vantagem ou compensação não devida, igualmente prejudiciais ao bom funcionamento dos serviços, previstos no código Penal Português, como sejam: o peculato (artigo 375.º); peculato de uso (artigo 376.º); participação económica em negócio (artigo 377.º); concussão (artigo 379.º) e abuso de poder (artigo 382.º); crimes de tráfico de influências (artigo 335.º); recebimento ou oferta indevida de vantagem (artigo 372.º); violação do segredo por funcionário (artigo 383.º);

Em termos de conduta, os trabalhadores, 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, ou de qualquer colaborador do ALGARVE 2030 (Anexo IV Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude), podendo posteriormente, após análise interna e decisão da Comissão Diretiva, ser comunicada a situação de irregularidade ao Ministério Público (MP), Serviço de Coordenação Antifraude (AFCOS) e outras entidades competentes.

Nos casos em que o trabalhador não considere exequível o direcionamento da queixa através do reporte hierárquico, poderá remetê-la diretamente às Autoridades Competentes.

A AG, dispõe de um canal de denúncias, que poderá ser usado para o efeito de comunicação de eventuais situações que configurem irregularidades. Todas as denúncias dos casos de suspeitas de fraude podem ser apresentadas por trabalhadores internos ou serem provenientes do exterior, e podem, no âmbito da atividade do Programa, respeitar a atos praticados pelos próprios trabalhadores ou por entidades terceiras. Para o efeito, não obstante os procedimentos anteriormente descritos, as denúncias podem ainda ser reportadas pelos canais de comunicação clássicos e outros disponibilizados pela AG para o efeito, designadamente através de e-mail. Estes meios de reporte, bem como os endereços de contacto, são adequadamente divulgados no site da AG;

Os trabalhadores que comunicarem irregularidades ou suspeitas de fraude são protegidos contra eventuais represálias, em linha com a Lei n.º 93/2021 de 20 de dezembro, que estabelece o regime geral de proteção de denunciadores de infrações, que transpõe a Diretiva (UE) 2019/1937 do

Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.

Sobre estas matérias importa ter presente a adoção do Manual de Gestão de Riscos do ALGARVE 2030, que enquadra os objetivos específicos regulados no direito nacional e os decorrentes da regulamentação comunitária e contempla as medidas e procedimentos associados à realização de uma Avaliação do Risco de Fraude a realizar nos termos da alínea c) do nº1 do artigo 74º do Regulamento (EU) nº2021/1060 de 24 junho.

5. Boas Práticas

Os trabalhadores do ALGARVE 2030 devem ainda observar as seguintes boas práticas de conduta no relacionamento externo e interno:

5.1. Relações Externas

Nas relações com entidades externas, os trabalhadores do ALGARVE 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, assegurando que os mesmos são fornecidos de acordo com a estrutura hierárquica instituída e sob sua direta orientação, salvaguardando sempre o dever de sigilo profissional.

5.2. Relações Internas

Os trabalhadores da AG, devem proceder em conformidade com as todas as medidas adequadas no sentido de:

- Respeitar e proteger os recursos afetos à atividade do Programa e não permitir a sua utilização abusiva, destinam-se a ser utilizados no cumprimento da sua missão e objetivos;
- Limitar os custos e as despesas assumidas pela AG, a fim de permitir uma maior eficácia na gestão dos recursos disponíveis;
- Assegurar e salvaguardar a integridade, proteção e conservação do património físico, financeiro e intelectual da estrutura do Programa;
- Mostrar disponibilidade perante a mudança que melhore o trabalho a desempenhar;
- Fomentar o bom relacionamento no local de trabalho e com as pessoas que interagem, na realização do interesse público;
- Contribuir para a manutenção e preservação do espaço de trabalho, cumprindo as normas legais aplicáveis e as instruções internas emitidas em matéria de segurança, higiene e saúde no local de trabalho.



- Na utilização dos veículos de serviço, adotar uma condução zelosa e respeitadora do Código da Estrada, com comportamentos adequados à manutenção da boa imagem do ALGARVE 2030.

As relações entre os trabalhadores do ALGARVE 2030, devem basear-se na confiança, na honestidade e no respeito mútuo, não sendo permitidas atitudes ou comportamentos ofensivos.

Os trabalhadores do ALGARVE 2030, que exercem funções de direção, coordenação e de responsabilidade nas diferentes Equipas de suporte devem orientar e instruir os elementos que integram as suas equipas de forma clara e compreensível, e definir-lhes objetivos e tarefas desafiantes, mas exequíveis, mantendo com eles uma relação permanente e leal.

Os trabalhadores do ALGARVE 2030 devem respeitar os seus superiores hierárquicos e empenhar-se zelosamente em alcançar os objetivos e cumprir as tarefas que estes, no âmbito da respetiva missão, lhes definam.

6. Aplicação e Sanções por incumprimento

Os trabalhadores da AG estão vinculados ao disposto no presente Código, devendo comprometer-se com o seu cumprimento mediante declaração individualizada de compromisso, de acordo com o modelo constante em Anexo I – Declaração de Compromisso.

Sem prejuízo das responsabilidades penais, contraordenacionais ou civis que dela possam decorrer, a violação do disposto no presente Código por qualquer trabalhador constitui infração disciplinar, na medida em que seja legalmente enquadrável nesses termos, podendo originar a competente ação disciplinar.

A violação por qualquer trabalhador do ALGARVE 2030, de normas de ética e conduta constantes do presente Código, deverá ser reportada superiormente, podendo fazer incorrer o trabalhador em causa, em responsabilidade disciplinar nos termos da legislação em vigor⁵, aplicáveis às infrações praticadas. Os superiores hierárquicos quando informados destas práticas irregulares ou violadoras do presente Código, devem de imediato, adotar as medidas e as diligências necessárias e adequadas.

A determinação e a aplicação de sanções disciplinares a aplicar observará o estabelecido na lei vigente, tendo em conta a gravidade da mesma e as circunstâncias em que foi praticada, designadamente o seu carácter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.

No âmbito da sua atividade, os trabalhadores da AG estão sujeitos e vinculados às normas do presente Código e devem ter um papel proativo na proposta de iniciativas que contribuam para a criação de uma cultura de isenção, integridade e confiança.

⁵ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, artigos n.º 180.º a 193.º e 297.º (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação).

7. Disposições Finais

O presente Código de ética e Conduta do ALGARVE 2023, será objeto de atualização sempre que se revele existir matéria pertinente que contribua para o reforço dos seus objetivos, e poderá ser suscitada por qualquer colaborador, sendo objeto de aprovação por parte Da Comissão Diretiva. As atualizações do presente Código também devem ser objeto de declaração individualizada de compromisso pelos colaboradores do ALGARVE 2030, de acordo com o modelo constante no Anexo I – Declaração de Compromisso.

O presente Código e suas atualizações serão objeto de publicitação e divulgação aos colaboradores do ALGARVE 2030, nomeadamente no site do ALGARVE 2030, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação pela Comissão Diretiva.

A Comissão Diretiva nomeia um responsável pelo cumprimento do Código, que aconselha os colaboradores, monitoriza o seu cumprimento e recebe informações sobre as atividades que não estejam em conformidade, sendo para o efeito o Coordenador da equipa de projeto de controlo interno do ALGARVE 2030.

Os Organismos Intermédios devem adotar um Código de Ética e Conduta que preveja e implemente princípios e práticas consonantes com os previstos no presente Código.

Faro, 29 de junho de 2023

O Presidente da Comissão Diretiva



(José Apolinário)

ANEXOS

ANEXO I - DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO

ANEXO II- DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITOS DE INTERESSE

ANEXO III- DECLARAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES

ANEXO IV – MINUTA DE COMUNICAÇÃO DE SITUAÇÃO ESPECIFICA DE NÃO CONFORMIDADE OU POTENCIAL FRAUDE

DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO⁶

(nos termos do Código de Ética e de Conduta do ALGARVE 2030)

Eu, _____ abaixo assinado, declaro que tomei conhecimento do Código de Ética e Conduta do ALGARVE 2030, assumindo o compromisso individual do seu cumprimento, na sua versão de _____, e para o efeito, aceito as normas, os princípios de atuação, as obrigações e deveres que o Código de Ética e Conduta do ALGARVE 2030 define e estabelece para todos os seus colaboradores.

Faro, ____ de _____ de 20__

Nome _____

Função _____

Assinatura

⁶ ANEXO I – Código de Ética e Conduta do ALGARVE 2030

DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITOS DE INTERESSE⁷
(nos termos do Código de Ética e de Conduta do ALGARVE 2030)

Eu, _____ abaixo assinado, declaro que, no desempenho da minha atividade profissional no âmbito do ALGARVE 2030 não estou abrangido por situações de conflito de interesses, que sejam passíveis de influenciar o dever de isenção e imparcialidade a que estou subordinado. No entanto, na eventualidade de perante uma atividade ou projeto concreto vir a considerar que a minha participação no procedimento administrativo possa ser suscetível de pôr em causa o princípio de conflito de interesses, assumo o compromisso de apresentar o pedido de escusa nos termos previstos do Código do Procedimento Administrativo e declarar o eventual conflito de interesses através da declaração constante do anexo III do Código de Ética e Conduta do ALGARVE 2030. (Declaração de Conflito de Interesses).

Faro, em de de 20.....

Assinatura

⁷ ANEXO II – Código de Ética e Conduta do ALGARVE 2030

DECLARAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES⁸
(nos termos do Código de Ética e de Conduta do ALGARVE 2030)

Eu, _____ abaixo assinado, a desempenhar funções na Autoridade de Gestão do ALGARVE 2030, solicito escusa do desempenho de atividade / projeto ou procedimento administrativo _____, por considerar que está em causa o princípio de conflito de interesses pelos seguintes motivos:

Descrição sintética de potenciais conflitos de interesse:

| POTENCIAL CONFLITO | DESCRIÇÃO |
|--|-----------|
| Interesses financeiros (ex: ações) | |
| Património (ex: bens imobiliários ou outros bens) | |
| Atividades profissionais anteriores (*) | |
| Atividades externas atuais, profissionais ou lúdicas (*) | |
| Atividades do cônjuge/companheiro, profissionais ou lúdicas (*) | |
| Atividades dos ascendentes, descendentes e colaterais até ao 3º grau, profissionais ou lúdicas (*) | |
| Outras | |

(*) Indicar a natureza da função, o nome do organismo/entidade e a sua finalidade/atividade

Declaro por minha honra a veracidade das informações atrás fornecidas. Mais declaro que me comprometo a proceder à respetiva atualização sempre que ocorra uma alteração que o determine, informando o Presidente da Comissão Diretiva do ALGARVE 2030 para o efeito, nos termos previstos no Código de Ética e de Conduta.

Data e assinatura:

__/__/__ _____

⁸ ANEXO III – Código de Ética e Conduta do ALGARVE 2030

APRECIÇÃO DOS POTENCIAIS CONFLITOS DE INTERESSE:

| | |
|------------------------------------|--|
| CRITÉRIOS DA APRECIÇÃO: | A ação desenvolvida pelo trabalhador fora do ALGARVE 2030 pode colocar em causa o(s) seguinte(s) princípio(s) ético(s): Serviço público: <input type="checkbox"/> Colaboração e Boa Fé: <input type="checkbox"/> Legalidade: <input type="checkbox"/> Informação e Qualidade: <input type="checkbox"/> Justiça e Imparcialidade: <input type="checkbox"/> Lealdade: <input type="checkbox"/> Igualdade: <input type="checkbox"/> Integridade: <input type="checkbox"/> Proporcionalidade: <input type="checkbox"/> Competência/Responsabilidade: <input type="checkbox"/> |
| FUNDAMENTAÇÃO DA APRECIÇÃO: | |
| NOME DO RESPONSÁVEL: | |
| ASSINATURA DO RESPONSÁVEL: | |
| DATA: | |

Tomei conhecimento da apreciação em: / /

Esta declaração deve ser entregue ao responsável pela coordenação dos procedimentos de controlo Interno, devendo o trabalhador manter cópia do mesmo.

NOTA DE CONFIDENCIALIDADE - A presente declaração fica arquivada em processo próprio, acessível apenas pelo interessado (exceto se existirem obrigações legais que possam prevalecer) e pelo responsável pela coordenação dos procedimentos de controlo interno.

MINUTA DE COMUNICAÇÃO DE SITUAÇÃO ESPECIFICA DE NÃO CONFORMIDADE OU POTENCIAL FRAUDE⁹

(nos termos do Código de Ética e de Conduta do ALGARVE 2030)

Eu, _____ abaixo assinado, a desempenhar funções na Autoridade de Gestão do ALGARVE 2030, informo nos termos previstos do Código de Ética e Conduta, ter identificado as seguintes situações de não conformidade e/ou potencial fraude:

Identificação de situação de não conformidade:

Identificação de situação de potencial fraude:

Faro, ____ de _____ de 20__

Assinatura

⁹ ANEXO IV – Código de Ética e Conduta do ALGARVE 2030

