



PESSOAS
2030

ESTRATÉGIA
ANTIFRAUDE

Controlo do documento

Versão	Data de Aprovação	Descrição
1	03/08/2023	Versão inicial da Estratégia Antifraude do Pessoas 2030

Disponível em: www.pessoas2030.gov.pt

ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO	4
2. ÂMBITO DA ESTRATÉGIA ANTIFRAUDE	5
3. MEDIDAS ANTIFRAUDE	6
3.1. DECLARAÇÃO DE POLÍTICA ANTIFRAUDE	6
3.2. CARTA DE MISSÃO, VISÃO E VALORES	7
3.3. PROGRAMA DE CUMPRIMENTO NORMATIVO	7
3.3.1. Código de Ética e Conduta	8
3.3.2. Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR)	10
3.3.3. Política de Formação	12
3.3.4. Canais de Denúncia	13
3.4. MONITORIZAÇÃO DAS MEDIDAS ANTIFRAUDE DOS ORGANISMOS INTERMÉDIOS	15
4. RESPONSABILIDADES	16
5. DIVULGAÇÃO INTERNA E EXTERNA	17

Anexos:

Anexo I – Declaração de Política Antifraude

Anexo II – Carta de Missão, Visão e Valores

Anexo III – Designação do Responsável pelo Cumprimento Normativo

Anexo IV – Código de Ética e Conduta

1. ENQUADRAMENTO

A Autoridade de Gestão (AG) do Programa Demografia, Qualificações e Inclusão, doravante designado de PESSOAS 2030, criada por via da Resolução do Conselho de Ministros n.º 14/2023, de 10 de fevereiro, tem por missão a gestão, o acompanhamento e a execução deste programa temático do Portugal 2030, que se dedica a apoiar medidas de política pública que permitam enfrentar os desafios das qualificações da população, do emprego, da inclusão social e, transversalmente, da questão demográfica.

No cumprimento da sua missão, a AG do PESSOAS 2030, deve garantir a utilização das medidas adequadas para assegurar a boa utilização dos fundos públicos, em obediência à legislação comunitária e nacional aplicável, em particular no que se refere à prevenção, deteção e correção de fraude, corrupção e infrações conexas, cabendo-lhe a responsabilidade pela implementação de um sistema interno de gestão e controlo robusto que integre mecanismos adequados para o efeito.

Tendo por base esta premissa, foi criada a Estratégia Antifraude do PESSOAS 2030, consubstanciada no presente documento, que visa a adoção de medidas antifraude eficazes e proporcionais, tendo em conta os riscos identificados no âmbito da sua atividade, e estabelece o posicionamento da AG em relação à fraude, assim como os procedimentos a serem seguidos relativamente a este tema, nos domínios da prevenção, deteção, correção e reporte da fraude. Esta estratégia foi elaborada em alinhamento com:

- A regulamentação comunitária para o período de programação 2021-2027, em particular o Regulamento (EU) 2021/1060 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021, que traduz a especial importância que a Comissão Europeia (CE) atribui ao combate à fraude e à adoção de medidas antifraudes eficazes e proporcionadas que tenham em conta todos os riscos identificados, bem como à prevenção e gestão dos conflitos de interesses;
- O modelo de governação dos fundos europeus para o período de programação 2021-2027, estabelecido pelo Decreto-Lei nº 5/2023, de 25 de janeiro, de acordo com o qual compete às AG adotar medidas antifraude eficazes e proporcionadas, tendo em conta os riscos identificados, que respeitem a estratégia nacional antifraude, garantindo que essas medidas são igualmente adotadas pelos respetivos organismos intermédios (OI), bem como assegurar a prevenção de eventuais conflitos de interesses;
- O regime geral de aplicação dos fundos europeus do Portugal 2030 estabelecido pelo Decreto-Lei nº 20-A/2023, de 22 de março, que estipula que todas as entidades envolvidas na implementação dos fundos europeus devem adotar mecanismos que garantam um efetivo respeito pelos princípios da salvaguarda de conflitos de interesses, prevenindo situações que possam objetivamente ser consideradas como constituindo um conflito de interesses;
- As mais recentes alterações legislativas no âmbito do combate à fraude e corrupção, decorrentes da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, aprovada por via da Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, plasmadas:

- ✓ No Decreto-Lei nº 109-E/2021, de 9 de dezembro, em vigor a partir de 7 de junho de 2022, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), o qual estipula que as entidades têm que adotar e implementar um programa de cumprimento normativo que inclua, pelo menos, um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, um código de conduta, um programa de formação e um canal de denúncias;
- ✓ Na Lei nº 93/2021, de 20 de dezembro, em vigor a partir de 20 de junho de 2022, que estabelece o Regime Geral de Proteção de Denunciantes e Infrações (RGPDI).
- A Estratégia Nacional Antifraude no âmbito da Prevenção e Combate à Fraude na aplicação dos Fundos do Orçamento da União Europeia para o período de 2023-2027, aprovada através do Despacho n.º 7833/2023, de 31 de julho, que define as linhas enquadradoras e de orientação para o desenvolvimento de planos de ação individuais de medidas de combate à fraude eficazes e proporcionadas no domínio da gestão e controlo dos fundos provenientes do orçamento da União Europeia.

Com esta estratégia, que constitui um instrumento de relevo para o sistema interno de gestão e controlo do PESSOAS 2030, pretende-se promover uma cultura antifraude com base no princípio da tolerância zero no que respeita a práticas fraudulentas e na aplicação de princípios de cultura ética por parte de todos os seus dirigentes e colaboradores da AG e dos OI.

2. ÂMBITO DA ESTRATÉGIA ANTIFRAUDE

A estratégia antifraude do PESSOAS 2030 estabelece os procedimentos a serem seguidos relativamente a esta temática, designadamente nos domínios da prevenção, deteção, correção e reporte da fraude.

No domínio da **prevenção** do risco de fraude, o PESSOAS 2030 está focalizado em determinar os fatores chave que aumentam ou diminuem a probabilidade de ocorrência de fraude. Os mecanismos de prevenção visam, assim, reduzir a possibilidade de ocorrência de fraude, tendo por base o desenvolvimento de:

- Uma cultura ética entre os colaboradores e *stakeholders*, alicerçada em documentos sólidos e inequívocos, tais como o Código de Ética e Conduta, que trata da matéria dos conflitos de interesses;
- Um sistema de controlo interno robusto, associado a uma avaliação do risco de fraude estruturada e orientada;
- Uma política de formação e sensibilização orientada para a promoção de uma forte cultura de ética;
- Uma política de recursos humanos sólida;
- Uma estreita cooperação com os organismos nacionais com competências nestas matérias;
- Uma política de transparência, apoiada por ações de comunicação destinadas a sensibilizar a opinião pública.

O PESSOAS 2030 está igualmente focado na **deteção** da fraude e considera que a eficácia das medidas de deteção impõe a adoção de:

- Mecanismos bem estruturados no que respeita aos canais de denúncias;
- Procedimentos fiáveis e claros para lidar com os casos de suspeita de fraude detetados e para garantir um fluxo de informação rápido e adequado até às autoridades competentes;
- Procedimentos de trabalho alicerçados em orientações, manuais e instrumentos disponibilizados aos colaboradores;
- Uma política de recursos humanos e de formação adequadas.

Nesse alinhamento, o PESSOAS 2030 garante a adoção de medidas eficazes e proporcionadas para a **correção e reporte** de casos de fraude ou de suspeita de fraude, definindo procedimentos para o seguimento de qualquer caso de suspeita dessas situações, com vista à recuperação de fundos comunitários aplicados de forma fraudulenta. Verificando-se a ocorrência de fraude, apesar de todas as medidas preventivas existentes, a atuação do Programa será célere e apropriada para evitar mais danos ou para reduzir, tanto quanto possível, os danos já causados.

O sistema de gestão e controlo interno do PESSOAS 2030 integra, por si só, um conjunto de controlos rigorosos e abrangentes, suscetíveis de dissuadir a ocorrência de situações fraudulentas, prevenir e identificar indícios de fraude, bem como corrigir e reportar, às entidades competentes, as situações detetadas.

A lista exaustiva dos conceitos associados ao domínio da fraude e corrupção, nas suas múltiplas, variantes, consta do Manual de Gestão do Risco de Fraude do PESSOAS 2030.

3. MEDIDAS ANTIFRAUDE

No âmbito da sua estratégia antifraude, o PESSOAS 2030 desenvolveu as medidas e instrumentos a seguir identificados, que considera serem essenciais nos domínios da prevenção, deteção, correção e reporte dos potenciais riscos de fraude, corrupção e infrações conexas:

3.1. Declaração de Política Antifraude

Através desta declaração, a AG do PESSOAS 2030 formaliza e exprime, a nível interno e externo, a sua posição oficial no que concerne à fraude e à corrupção, comprometendo-se a praticar uma política de tolerância zero face a eventuais práticas irregulares ou ilegais, em particular as de fraude e de corrupção, e a exercer as suas competências com elevados padrões jurídicos, éticos e morais e a respeitar os princípios da integridade, objetividade e honestidade.

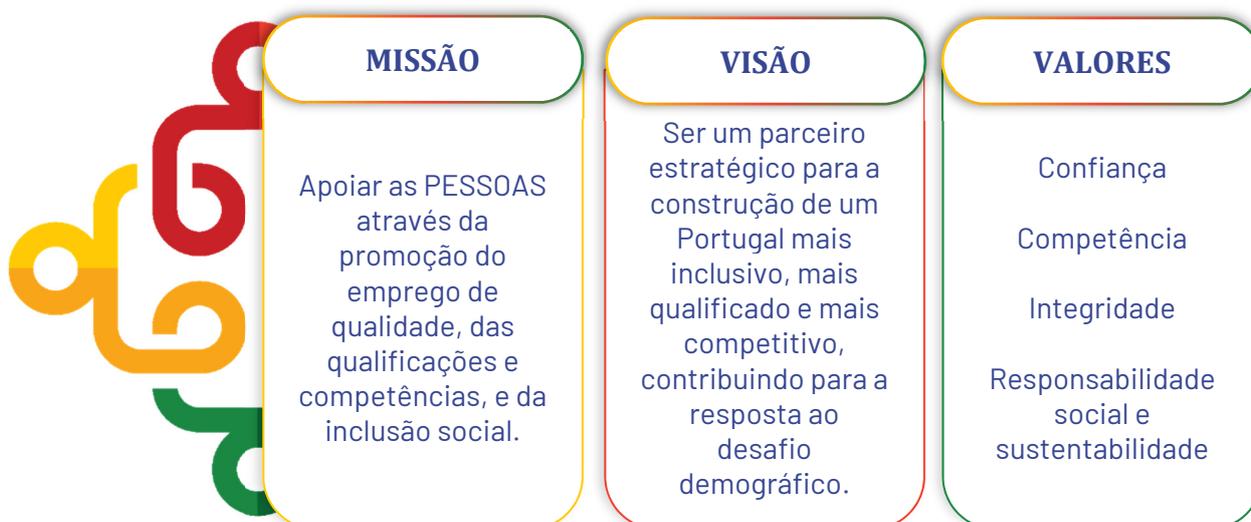
O PESSOAS 2030 pretende, no exercício da sua atividade, assumir-se como um agente ativo no combate à fraude e à corrupção, levando todos os colaboradores a partilharem desse compromisso.

O objetivo desta política consiste em fomentar uma cultura de dissuasão das atividades fraudulentas e de promoção da prevenção e deteção da fraude, assim como o desenvolvimento de procedimentos

que sejam úteis na investigação sobre fraude, corrupção e infrações relacionadas, assegurando que tais casos são tratados de forma apropriada, no devido momento.

A Declaração de Política Antifraude do PESSOAS 2030 (Anexo I – Declaração de Política Antifraude), aprovada pela CD, encontra-se publicitada na *intranet* e na sua página oficial da *internet*, com a visibilidade que este compromisso exige, sendo, ainda, divulgada a todos os colaboradores através da ferramenta de comunicação “PANORAMA 2030”.

3.2. Carta de Missão, Visão e Valores



Na Carta de Missão, Visão e Valores do PESSOAS 2030, aprovada pela CD, a AG expressa a vontade de alcançar um elevado nível ético, promovendo a sua divulgação interna e externa, de forma aberta e transparente, com vista à melhor prossecução do interesse público (Anexo II – Carta de Missão, Visão e Valores).

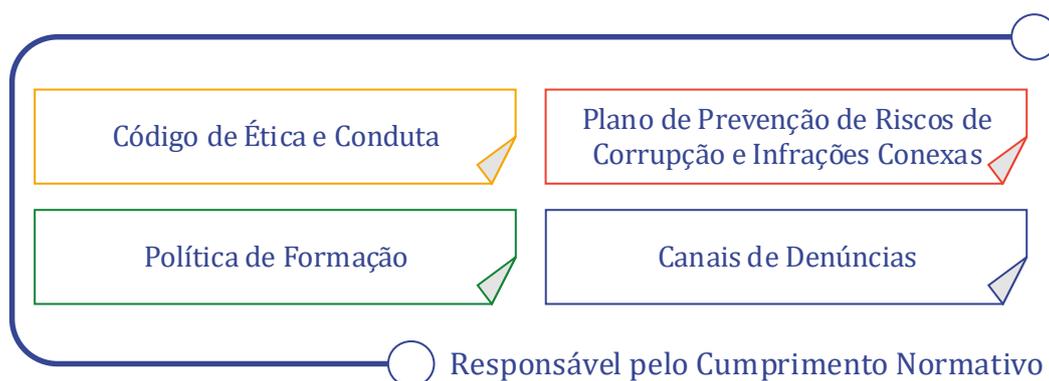
Encontra-se publicitada na *intranet* e na página oficial da *internet* do Programa, com a visibilidade que este compromisso exige, sendo, ainda, divulgada a todos os colaboradores através da ferramenta de comunicação “PANORAMA 2030”.

3.3. Programa de Cumprimento Normativo

A AG do PESSOAS 2030, enquanto entidade abrangida pelo RGPC, adota e implementa um Programa de Cumprimento Normativo (PCN), que inclui o Código de Ética e Conduta (CEC), o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR), o Programa de Formação e os Canais de Denúncias, a fim de prevenir, detetar e sancionar atos de corrupção e infrações conexas levados a cabo contra ou através do Programa. Implementa, ainda, mecanismos de avaliação do PCN, visando avaliar a respetiva eficácia e garantir a sua melhoria.

Em cumprimento do estipulado nos n.ºs 2 e 3 do artigo 5.º do RGPC, a CD do PESSOAS 2030 designou como Responsável pelo Cumprimento Normativo a secretária técnica da Unidade de Coordenação e Desenvolvimento Organizacional (UCDO), que garante e controla a aplicação do PCN (Anexo III – Designação do Responsável pelo Cumprimento Normativo). O Responsável pelo Cumprimento Normativo exerce as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória, assegurando a CD que o mesmo dispõe da informação interna e dos meios humanos e técnicos necessários ao bom desempenho dessa função.

O PCN da estratégia antifraude do PESSOAS 2030 determina, assim, a implementação dos seguintes instrumentos de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas:



A AG implementa mecanismos de avaliação do PCN visando avaliar a sua eficácia e garantir a sua melhoria.

3.3.1. Código de Ética e Conduta

O CEC do PESSOAS 2030 integra um conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e colaboradores em matéria de ética profissional, visando fazer cumprir e difundir a cultura ética do PESSOAS 2030 e o sentido de serviço público que presta (Anexo IV – Código de Ética e Conduta).

São objetivos fundamentais deste Código:

- Garantir e clarificar a harmonização dos padrões de referência e de atuação no exercício da atividade do PESSOAS 2030, auxiliando a tomada de decisão face a dilemas éticos;
- Formalizar e divulgar os valores, princípios, normas e regras de conduta e de ética profissional;
- Contribuir para a promoção de uma cultura organizacional e individual de conformidade com os valores e princípios adotados, bem como para o desenvolvimento das melhores práticas de conduta ética, com vista à excelência, enquanto entidade que presta um serviço público estratégico;
- Informar o público da conduta e atitude que pode esperar dos colaboradores do PESSOAS 2030 nas relações que com estes estabelece, reforçando a confiança pública na qualidade do desempenho individual dos colaboradores e, conseqüentemente, da AG como um todo.

O CEC prevê, entre outras, a política de salvaguarda de inexistência de conflitos de interesses, a denúncia de casos de suspeita de fraude, no âmbito da qual se impõe aos colaboradores o dever legal de reporte, bem como os mecanismos previstos para o efeito, e as consequências e/ou sanções a aplicar aos colaboradores no caso de desrespeito pelo CEC.

Este Código aplica-se a todos os colaboradores do PESSOAS 2030, independentemente da sua função, posição hierárquica ou modalidade de vínculo de emprego público, abrangendo também os prestadores de serviços que com ele colaboram e constitui uma referência na atuação da AG, demonstrando a todos, e em especial àqueles com quem se relaciona, interna e externamente, um ambiente geral de confiança e integridade, contribuindo para a afirmação de uma imagem de marca institucional de competência, rigor e eficiência.

O CEC, e respetivas atualizações, são disponibilizados na *intranet* e na página oficial da *internet* do PESSOAS 2030, sendo, ainda, divulgados a todos os colaboradores através de *email*/institucional e da ferramenta de comunicação "PANORAMA 2030". Esta divulgação é assegurada no prazo de 10 dias contados a partir da sua aprovação.

Em matéria de política de salvaguarda de inexistência de conflitos de interesses, o CEC do PESSOAS 2030 estabelece que os colaboradores não podem intervir na apreciação nem no processo de decisão sempre que estiverem em causa procedimentos de qualquer natureza que possam afetar, ou em que possam estar em causa, interesses particulares e que, por essa via, prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões 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.

Para o efeito, os colaboradores obrigam-se a:

- ✓ assinar uma **Declaração de Compromisso com o Código de Ética e Conduta e Salvaguarda de Conflitos de Interesses**, na qual assumem exercer as suas funções em pleno respeito pelos princípios éticos e normas gerais estabelecidas no CEC e a declarar a sua situação em matéria de conflitos de interesses;
- ✓ subscrever a **Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses** em cada uma das intervenções que têm no âmbito das operações;
- ✓ solicitar escusa ou declararem-se impedidos perante situações em que não se encontrem totalmente reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflitos de interesses, mediante o preenchimento e assinatura da **Declaração de Escusa ou Impedimento por Motivo de Conflitos de Interesses**.

As declarações acima referidas constituem anexos ao CEC do PESSOAS 2030 e encontram-se permanentemente disponíveis na sua *intranet*.

A subscrição da Declaração de Compromisso com o Código de Ética e Conduta e Salvaguarda de Conflitos de Interesses por parte de todos os colaboradores é devidamente garantida pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo, o qual assegura a renovação periódica do compromisso dos colaboradores com o CEC ao longo do período de execução do PESSOAS 2030, bem como o arquivo destas declarações.

A subscrição da Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses e da Declaração de Escusa ou Impedimento por Motivo de Conflitos de Interesses será assegurada através do Sistema de Informação do PESSOAS 2030 ou, quando tal não for possível, mediante formalização manual das mesmas.

Deste modo, e sempre que estejam perante situações passíveis de configurar conflitos de interesses ou lhes forem acometidas tarefas relacionadas, direta ou indiretamente, com operações/entidades no âmbito das quais não se encontre totalmente salvaguardada a ausência de conflitos de interesses, os colaboradores devem declarar-se impedidos, solicitando a necessária escusa, mediante a assinatura da Declaração de Escusa ou Impedimento por Motivos de Conflitos de Interesses. A tarefa em causa será, então, afeta a outro colaborador, acautelando-se, assim, a necessária ausência de conflitos de interesses.

Essas declarações são entregues pelos colaboradores aos respetivos superiores hierárquicos ou, na sua ausência, ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, ficando a seu cargo o respetivo arquivo, acessível apenas aos interessados e às autoridades de auditoria, em cumprimento das obrigações legais vigentes, garantindo-se assim, a necessária confidencialidade nesta matéria.

Sempre que seja subscrita uma declaração de escusa ou impedimento, deverá ser dado conhecimento da mesma ao Responsável pelo Cumprimento Normativo.

A apreciação ou esclarecimento de questões relacionadas com a interpretação ou aplicação das disposições previstas no CEC cabe ao Responsável pelo Cumprimento Normativo.

3.3.2. Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR)

O PPR do PESSOAS 2030 identifica as situações potenciadoras de riscos de fraude, corrupção e infrações conexas, elenca as medidas que minimizam a sua probabilidade de ocorrência e impacto e define o plano de ação que agrega as novas medidas a implementar, bem como os respetivos responsáveis.

O PPR é elaborado em alinhamento com:

- ✓ A regulamentação comunitária para o período de programação 2021-2027, de acordo com a qual devem ser adotadas medidas antifraudes eficazes e proporcionadas que tenham em conta todos os riscos identificados e que permitam prevenir os conflitos de interesses;
- ✓ O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que estabeleceu o RGPC, em particular o preconizado no seu artigo 6.º;
- ✓ O Despacho n.º 7833/2023, de 31 de julho, que aprova a Estratégia Nacional Antifraude no âmbito dos Fundos Europeus.

A avaliação do risco é assegurada por uma equipa de avaliação do risco, cuja constituição fica estabelecida no Manual de Gestão do Risco de Fraude do PESSOAS 2030, a qual integra o responsável pelo Cumprimento Normativo da Estratégia Antifraude, que é, simultaneamente, o responsável geral pela execução, controlo e revisão do PPR. A coordenação do processo de avaliação do risco e de elaboração do PPR é da responsabilidade da UCDO.

A metodologia de avaliação do risco, que se encontra detalhada no Manual de Gestão do Risco de Fraude, assenta nas seguintes etapas principais:

- ✓ Identificação das áreas/atividades que comportam risco;
- ✓ Identificação de potenciais riscos de fraude e de situações que podem expor o Programa a atos de corrupção e infrações conexas;
- ✓ Identificação de medidas preventivas e corretivas já implementadas que permitem reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos identificados;
- ✓ Avaliação/classificação do nível de risco;
- ✓ Proposta de novas medidas mitigadoras dos riscos identificados, em particular nas situações de risco elevado ou máximo, com identificação dos prazos para a sua implementação e respetivos responsáveis;
- ✓ Controlo e avaliação.

O nível de risco é avaliado com base no cruzamento da sua probabilidade de ocorrência (qual a probabilidade de o acontecimento ocorrer) e do seu impacto (quais as consequências do acontecimento, do ponto de vista financeiro e não financeiro) na concretização dos objetivos do Programa, daqui resultando a seguinte classificação: fraco, moderado e elevado.

A execução do PPR está sujeita a controlo nos seguintes termos:

- ✓ Elaboração, no mês de outubro, do relatório de avaliação intercalar do PPR em vigor relativamente às situações de risco elevado;
- ✓ Elaboração, no mês de abril, do relatório de avaliação anual do PPR em vigor, contendo, nomeadamente, a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação. Este relatório conterá, ainda, os resultados da avaliação anual do risco de fraude a que a AG se encontra obrigada por força da Estratégia Nacional Antifraude, prevista para o primeiro trimestre de cada ano, garantindo-se, desta forma, a divulgação dos resultados da avaliação do risco em sede do presente relatório.

Estes relatórios têm como objetivo apresentar os resultados da monitorização do PPR e contribuir para a melhoria das políticas e procedimentos internos.

De acordo com o previsto no RGPC, o PPR é revisto a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica do Programa que o justifique. Não obstante, considerando a obrigação da AG de avaliação anual do risco de fraude decorrente da Estratégia Nacional Antifraude, essa revisão poderá ocorrer com uma periodicidade inferior, caso se justifique em função dos resultados da avaliação anual do risco, plasmadas no relatório anual acima referido.

O PESSOAS 2030 assegura a publicidade do PPR e dos relatórios de avaliação intercalar e anual:

- ✓ A todos os seus colaboradores, através de *e-mail*/institucional, da ferramenta de comunicação "PANORAMA 2030" e da *intranet*;
- ✓ Aos OI, através da área reservada da página oficial de *internet*;
- ✓ Ao público em geral, através da página oficial de *internet*;
- ✓ Aos membros do Governo responsáveis pelas áreas do trabalho, solidariedade e segurança social e da educação, através de plataforma eletrónica a criar para o efeito (gerida pelo MENAC);

- ✓ À Inspeção-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e à Inspeção-Geral do Ministério da Educação e Ciência, através da referida plataforma;
- ✓ Ao MENAC, igualmente através da plataforma acima.

Esta divulgação é efetuada pela CD, no prazo de 10 dias contados a partir da data de aprovação dos citados instrumentos.

O PPR constitui um instrumento de gestão fundamental, dado que a sua implementação e acompanhamento permitem reforçar e consolidar os procedimentos e mecanismos de prevenção e deteção da fraude, corrupção e infrações conexas.

3.3.3. Política de Formação

Com vista a garantir o alinhamento de toda a organização com a estratégia antifraude delineada, bem como o cumprimento do estabelecido no n.º 1 do artigo 5.º e no artigo 9.º do RGPC, o PESSOAS 2030 assegura que os colaboradores têm competências adequadas ao exercício das suas funções, que recebem formação adequada e atualizada, designadamente em matéria de fraude, corrupção e infrações conexas e que cada novo colaborador recebe formação de base aquando do início do exercício das funções cometidas.

Ciente de que as ações de formação/sensibilização são uma parte essencial da prevenção da corrupção e infrações conexas, e em conformidade com o estabelecido no RGPC, o PESSOAS 2030 inclui nos seus planos de formação ações dirigidas a todos os colaboradores que incidem sobre esta matéria.

Essas ações são concebidas de modo a:

- ✓ Promover uma cultura antifraude transversal a todo o PESSOAS 2030;
- ✓ Sensibilizar todos os colaboradores sobre as questões de ética, conduta e integridade, bem como das consequências da participação em atividades que possam colocar em causa a sua integridade;
- ✓ Comunicar as responsabilidades definidas na estratégia antifraude a todos os colaboradores;
- ✓ Dotar os colaboradores das ferramentas necessárias que permitam identificar os sinais de alerta de fraude, corrupção e de infrações conexas;
- ✓ Assegurar que os colaboradores estão conscientes dos mecanismos de comunicação de fraude, corrupção e infrações conexas;
- ✓ Disponibilizar toda a informação relevante inerente à política e procedimentos em vigor no Programa no âmbito do combate à fraude, corrupção e infrações conexas.

Paralelamente, o PESSOAS 2030 pretende levar a cabo ações de sensibilização a nível nacional junto dos *stakeholders*, no sentido de dar a conhecer o seu posicionamento em matéria de prevenção e deteção da fraude, corrupção e infrações conexas, de divulgar o seu Código de Ética e Conduta, bem como a sua estratégia antifraude. Para além destas ações de sensibilização, pretende, igualmente, promover formação especializada nesta temática, a fim de contribuir para a concretização das suas próprias estratégias antifraude.

Pretende-se que o plano de formação preveja também ações de formação de caráter técnico, destinadas a garantir a atualização e o aprofundamento dos conhecimentos dos colaboradores, necessários ao desenvolvimento das suas funções.

A política de formação do PESSOAS 2030 encontra-se regulada no Manual de Procedimentos e no Regulamento Interno de Formação, estando a cargo da UCDO. Esta unidade é responsável por desenvolver os diagnósticos de necessidades de formação e definir, por conseguinte, os planos de formação, garantindo a inclusão de ações de natureza técnica indispensáveis ao desempenho das funções dos colaboradores e de ações de sensibilização e mobilização na área da fraude, em particular a disponibilização de formação regular e consistente nos domínios da ética e da fraude, bem como de formação no âmbito da gestão dos canais de denúncias.

Com exceção do primeiro Plano de Formação do PESSOAS 2030, que, dados os condicionalismos inerentes à fase de arranque do Programa, abrange apenas o ano 2023, os Planos de Formação subsequentes são bienais, revistos anualmente e disponibilizados na sua *intranet*.

No final de cada ano, a UCDO procede ao balanço da execução do plano de formação em curso, designadamente:

- ao apuramento das ações planeadas efetivamente executadas no ano;
- ao apuramento dos desvios face ao planeado e identificação dos respetivos motivos;
- à avaliação de que a formação não executada no ano em curso ou planeada para o ano seguinte se mantém atual e corresponde às necessidades existentes;
- à ponderação da eventual necessidade de eliminar e/ou reformular ações anteriormente previstas.

Em simultâneo, a UCDO promove um novo diagnóstico das necessidades de formação que abrange todos os seus colaboradores e dirigentes, no sentido de identificar as áreas e ações de formação a promover no novo Plano de Formação para o biénio seguinte, sendo o mesmo aprovado pela CD em dezembro de cada ano.

O Plano de Formação é divulgado através da ferramenta de comunicação “PANORAMA 2030” e encontra-se permanentemente disponível na *intranet* do PESSOAS 2030.

3.3.4. Canais de Denúncia

A Diretiva (UE) 2019/1937, do Parlamento Europeu e do Conselho teve por objetivo reforçar a aplicação do direito e das políticas da União em domínios específicos, estabelecendo normas mínimas comuns para um nível elevado de proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União, tendo a sua entrada em vigor gerado a obrigação da sua transposição para o Estado-Membro, a qual foi satisfeita pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o regime geral de proteção de denunciadores de infrações (RGPDI).

Os diplomas legais acima mencionados criaram um regime geral neste domínio, o qual tem fortes implicações no circuito tradicional relativo ao ciclo de vida das denúncias, historicamente aplicável às AG, que se centrava, anteriormente, em três fases - a prevenção, a deteção e a correção e reporte -, em que toda a metodologia aprovada, residia, essencialmente, em normas técnicas de *soft law*, as

quais eram, posteriormente, tornadas vinculativas através da sua inscrição nas respetivas Descrições dos Sistemas de Gestão e Controlo, aprovadas pela Autoridade de Auditoria.

Neste sentido, sem prejuízo destas três fases continuarem a coexistir à luz do novo regime geral, as mesmas sofreram transformações profundas, encontrando-se as mesmas refletidas no âmbito da Política de Gestão do Ciclo de Vida das Denúncias do PESSOAS 2030, que regula, não só as denúncias que se subsumem ao regime geral aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, mas também todas as restantes que, não se subsumindo ao regime geral, necessitam do respetivo seguimento e tratamento à luz da estratégia antifraude à qual a AG continua vinculada.

Contrariamente ao que era historicamente a tradição das AG, este novo regime geral veio criar a obrigação da existência de canais distintos de denúncia interna e externa, em função da sua natureza, consoante sejam apresentadas por colaboradores internos ou sejam provenientes do exterior, e podem, no âmbito da atividade do Programa, respeitar a atos praticados pelos próprios colaboradores ou por pessoas terceiras.

Para efeitos de deteção, correção e reporte, o PESSOAS 2030 disporá de dois canais de denúncias, um interno e um externo, na *intranet* e na página oficial de *internet* do PESSOAS 2030, respetivamente, os quais são regulados nos termos da Política de Gestão do Ciclo de Vida das Denúncias do PESSOAS 2030 a aprovar pela CD, respeitando as regras relativas à forma, admissibilidade e o seguimento previstos nos artigos 7.º e seguintes da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

Ressalve-se que, não obstante o indicado quanto ao canal de denúncias externo, foi dirigido um pedido de esclarecimento ao MENAC, para que seja confirmada a necessidade de existência deste canal para efeitos de cumprimento do regime geral, face à natureza jurídica das AG.

A Política de Gestão do Ciclo de Vida das Denúncias do PESSOAS 2030 constitui anexo da Estratégia Antifraude do PESSOAS 2030 e é objeto de divulgação interna e externa, na *intranet* e na sua página oficial de *internet*, respetivamente, bem como através da ferramenta de comunicação “PANORAMA 2030”.

As denúncias dirigidas diretamente ao PESSOAS 2030 por outras vias de transmissão (caixa de correio eletrónico geral, correio postal, etc...) ou encaminhadas por outros organismos da Administração, sejam ou não subsumíveis ao regime geral, à luz do artigo 2.º da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, são centralizadas na UAJCC, sendo assegurados, também por essas vias não protegidas (como sucede através dos canais de denúncia interna e externa), mecanismos adicionais que garantam, ainda assim, a confidencialidade, a proteção de dados e o sigilo a constar da Política de Gestão do Ciclo de Vida das Denúncias do PESSOAS 2030.

A Política de Gestão do Ciclo de Vida das Denúncias do PESSOAS 2030, terá, ainda, em consideração, o procedimento de reporte a adotar, o qual, regra geral, é efetuado para a Agência para o Desenvolvimento & Coesão, I.P. (AD&C), quando do tratamento e seguimento da denúncia possa potencialmente resultar uma irregularidade ou suspeita de fraude e/ou infrações conexas, no âmbito do qual são adotados os procedimentos comuns inerentes à respetiva comunicação à CE e, se aplicável, à participação dos factos ao Ministério Público, por força do protocolo antifraude, bem como, para efeitos da respetiva articulação com a Autoridade de Auditoria, no cumprimento do disposto no Regulamento (UE) 2021/1060, de 24 de junho de 2021, no tratamento da informação relativa às

comunicações de irregularidades demais competências enquanto serviço de coordenação antifraude (AFCOS).

Em jeito de conclusão, em cumprimento da lei, o PESSOAS 2030:

- ✓ Adota canais de denúncia, interno e externo;
- ✓ Garante a independência, a imparcialidade, a confidencialidade, a proteção de dados, o sigilo e a ausência de conflitos de interesses no tratamento e análise das denúncias recebidas, sendo que, em qualquer caso, o denunciante é protegido contra qualquer forma de retaliação, dispondo, ainda, da possibilidade de apresentação de denúncia anónima;
- ✓ Adota uma postura de responsabilidade, independência e idoneidade na receção, na investigação e no tratamento das denúncias;
- ✓ Garante que é ministrada formação aos colaboradores responsáveis pelo tratamento das denúncias.

3.4. Monitorização das Medidas Antifraude dos Organismos Intermédios

Estipula a alínea t) do n.º 1 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 5/2023, de 25 de janeiro, que as AG são responsáveis por garantir que as medidas antifraude definidas no âmbito da sua estratégia antifraude são igualmente adotadas pelos OI nos quais são delegadas competências. Dispõe também a alínea a) do n.º 7 do artigo 19º do mesmo diploma que, com a celebração do acordo escrito os OI ficam obrigados a implementar um sistema de gestão e controlo de acordo com o modelo adotado pelas respetivas autoridades de gestão. Por outro lado, o acordo escrito prevê igualmente que os OI têm a obrigação de colaborar com a AG na avaliação do risco de fraude.

Assim, em alinhamento com a estratégia antifraude e orientações do PESSOAS 2030, os OI promovem:

- uma cultura antifraude, baseada na aplicação de princípios de cultura ética por parte de todos os dirigentes e colaboradores;
- um sistema de gestão e controlo que integre um conjunto de medidas rigorosas e abrangentes, suscetíveis de prevenir, detetar e corrigir a fraude, em consonância com as suas obrigações enquanto entidades abrangidas pelo RGPC, e alicerçado nos instrumentos definidos pelo PESSOAS 2030 no âmbito da sua própria estratégia antifraude, designadamente:
 - ✓ uma Declaração de Política Antifraude;
 - ✓ uma Carta de Missão, Visão e Valores;
 - ✓ um Código de Ética e Conduta;
 - ✓ uma Política de Prevenção de Conflitos de Interesses;
 - ✓ um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas;
 - ✓ uma Política de Formação;
 - ✓ Canais de denúncias.

A AG do PESSOAS 2030 assegura a monitorização das medidas antifraude dos OI, aquando da realização dos seus próprios exercícios de avaliação do risco, de forma a verificar se se encontram cumpridas as responsabilidades dos OI nesta matéria, sem prejuízo de poder incluir esta temática na agenda de trabalho das reuniões programadas em cada exercício contabilístico.

Esta monitorização visa avaliar a implementação das medidas antifraude de cada OI e é realizada por via da aplicação de um questionário destinado a recolher informação que permite fazer um ponto de situação sobre os procedimentos instituídos pelos OI nesta matéria, sendo emitidas, sempre que necessário, as devidas recomendações aos OI e garantido o respetivo seguimento. Este trabalho ocorre aquando dos exercícios de avaliação do risco da AG e dos correspondentes momentos de monitorização.

Todo o trabalho de monitorização efetuado e respetivo acompanhamento encontra-se documentalmente suportado, sendo salvaguardadas as necessárias evidências mediante arquivo de toda a documentação.

4. RESPONSABILIDADES

A estratégia antifraude do PESSOAS 2030 encontra-se suportada no seguinte quadro de responsabilidades:

- Todos os colaboradores devem desempenhar as suas funções de acordo com os princípios éticos e normas de conduta estabelecidos no CEC do PESSOAS 2030 e com as normas previstas no Manual de Procedimentos e outras orientações internas.
- Cada colaborador, individualmente, deve compreender o seu nível de responsabilidade em matéria de prevenção e deteção, agindo em conformidade, sendo que, quando confrontado com uma situação potencial de fraude ou corrupção, deve proceder à respetiva denúncia, nos moldes definidos internamente.
- A CD tem a responsabilidade de:
 - ✓ difundir e fomentar uma cultura de dissuasão das atividades fraudulentas e de promoção da prevenção, deteção e reporte da fraude;
 - ✓ adotar e implementar a estratégia antifraude do PESSOAS 2030, designadamente o seu Programa de Cumprimento Normativo;
 - ✓ nomear o Responsável pelo Cumprimento Normativo e o responsável geral pela execução, controlo e revisão do PPR;
 - ✓ garantir que as medidas antifraude adotadas pela AG são implementadas pelos OI.
- O Responsável pelo Cumprimento Normativo garante e controla a efetiva aplicação da Estratégia Antifraude do PESSOAS 2030, designadamente do respetivo Programa de Cumprimento Normativo, assumindo igualmente a responsabilidade geral pela execução, controlo e revisão do PPR.
- A UCDO é responsável por:
 - ✓ elaborar as propostas de instrumentos da estratégia antifraude e de gestão do risco, submetendo-as para apreciação e aprovação da CD;
 - ✓ coordenar o processo de avaliação do risco;
 - ✓ garantir a monitorização das medidas antifraude implementadas pelos OI;
 - ✓ delinear um programa de formação que inclua, designadamente, ações de formação e sensibilização em matéria de ética, conduta e integridade, bem como no âmbito da gestão dos canais de denúncias;
 - ✓ garantir a divulgação da estratégia antifraude.
- À UAJCC cabe a responsabilidade de:

- ✓ gerir os canais de denúncias do PESSOAS 2030, designadamente as relacionadas com suspeitas de fraude e corrupção, procedendo ao respetivo tratamento;
 - ✓ programar e monitorizar a execução das atividades de supervisão aos OI;
 - ✓ colaborar com as autoridades competentes em matéria de investigação e suspeitas de fraude e corrupção.
- Todas as unidades orgânicas colaboram nos exercícios de avaliação do risco do PESSOAS 2030, integrando a equipa de avaliação do risco, e acautelam a efetiva aplicação dos instrumentos/medidas/controles de mitigação dos riscos definidos no âmbito do sistema de gestão e controlo interno.
 - Os OI implementam as medidas antifraude adotadas pela AG e colaboram com esta na avaliação do risco de fraude.

A estratégia antifraude do PESSOAS 2030 apenas pode ser eficaz se todos os colaboradores, unidades orgânicas e OI conhecerem as suas responsabilidades nesta matéria, motivo pelo qual se revela essencial a sua divulgação, interna e externa.

5. DIVULGAÇÃO INTERNA E EXTERNA

A AG garante que a estratégia antifraude do PESSOAS 2030 adotada é dada a conhecer a todos os seus colaboradores e devidamente divulgada, quer interna quer externamente, designadamente aos OI, estando disponível para consulta na *intranet* e na página oficial de *internet* do PESSOAS 2030. É, ainda, divulgada a todos os colaboradores através da ferramenta de comunicação “PANORAMA 2030”.

Com efeito, a estratégia antifraude, para ser eficaz, tem que se suportar em mecanismos de publicitação adequados, suscetíveis de garantir a informação e sensibilização de todos os *stakeholders*.

Salienta-se, assim, a existência de uma área na *intranet* e na página da *internet* da AG, onde se encontra divulgada a sua estratégia antifraude, dando a necessária visibilidade a todos os instrumentos que a integram, bem como os relatórios de avaliação do PPR e, ainda, a principal legislação e outros documentos que se considerem pertinentes sobre o tema da fraude, corrupção e infrações conexas.

Destaca-se, ainda, que os canais de denúncias, interno e externo, se encontram disponíveis na *intranet* e na página da *internet* do PESSOAS 2030, uma vez que se revelam instrumentos importantes de prevenção, deteção e sancionamento de atos de fraude, corrupção e infrações conexas.

A AG diligencia, também, no sentido de dar a conhecer às entidades com as quais se relaciona, designadamente os OI e beneficiários, o seu programa de formação referente a temáticas relacionadas com sua estratégia antifraude, com vista a que estes conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementados.

Pretende-se, deste modo, fomentar uma cultura de ética, de transparência, de compromisso e de responsabilização de todos os seus colaboradores, contribuindo, assim, para fortalecer a credibilidade e reputação deste organismo.

ANEXOS

DECLARAÇÃO DE POLÍTICA ANTIFRAUDE DO PESSOAS 2030

1. INTRODUÇÃO

O Programa Demografia, Qualificações e Inclusão, doravante designado por PESSOAS 2030, é um programa temático do Portugal 2030 que se dedica a apoiar medidas de política pública que permitam enfrentar os desafios das qualificações da população, do emprego, da inclusão social e, transversalmente, do equilíbrio demográfico.

O PESSOAS 2030 compromete-se a exercer as suas competências de acordo com elevados padrões jurídicos, éticos e morais e a respeitar os princípios de integridade, objetividade e honestidade e a praticar uma política de tolerância zero face a eventuais práticas irregulares ou ilegais, em particular as de fraude e de corrupção.

O Programa pretende ser visto como um agente ativo na prevenção e no combate à fraude e corrupção, levando todos os colaboradores a partilharem e a difundirem este compromisso.

O objetivo da política antifraude consiste em fomentar uma cultura de dissuasão das atividades fraudulentas e de promoção da prevenção e deteção da fraude, assim como o desenvolvimento de procedimentos que sejam úteis na investigação da fraude, corrupção e infrações conexas, garantindo, desse modo, que tais casos são tratados de forma apropriada e no devido momento.

O PESSOAS 2030 institui, no âmbito do seu Código de Ética e Conduta, procedimentos para a comunicação de situações de conflitos de interesses e de situações específicas de não conformidade ou potencial fraude.

O termo “fraude” é geralmente utilizado para descrever uma grande variedade de práticas irregulares, compreendendo o roubo, a corrupção, o desvio de fundos, o suborno, a falsificação, as falsas declarações, o conluio, o branqueamento de capitais e a dissimulação de factos determinantes. Envolve, frequentemente, o recurso ao engano como forma de retirar vantagens para si próprio, para uma pessoa relacionada ou para terceiros ou, ainda, para infligir perda a outros – a intenção é o elemento essencial que distingue a fraude da irregularidade.

Para além de deter um impacto financeiro, moral e criminal, a fraude causa danos à reputação das organizações, em particular das que detêm competências no âmbito da gestão de fundos públicos, como é o caso do PESSOAS 2030, enquanto Autoridade de Gestão responsável pela gestão, acompanhamento e execução do Programa Demografia, Qualificações e Inclusão, apoiado pelo Fundo Social Europeu + e pelo orçamento nacional.

Por seu turno, a corrupção é o abuso de poder para fins privados. Considera-se que existem conflitos de interesses sempre que o exercício imparcial e objetivo das funções oficiais de uma pessoa é comprometido por motivos familiares, afetivos, de afinidade política ou nacional, por interesse económico ou por qualquer outro interesse partilhado.

2. RESPONSABILIDADES

A responsabilidade geral pela gestão do risco, incluindo de fraude, corrupção e infrações conexas, no âmbito do PESSOAS 2030, está atribuída:

i) À Unidade de Coordenação e Desenvolvimento Organizacional, que é responsável por:

- ✓ Implementar uma estratégia antifraude e definir um plano de resposta eficaz aos casos de fraude, corrupção e infrações conexas;
- ✓ Proceder à avaliação regular do risco de fraude, corrupção e infrações conexas, apoiada por uma equipa responsável pela avaliação do risco que inclui representantes da Comissão Diretiva e de todas as unidades do Programa;
- ✓ Garantir a sensibilização e formação dos colaboradores no âmbito da ética, fraude, corrupção e infrações conexas.

ii) À Unidade de Assuntos Jurídicos, Controlo e Contencioso, a quem compete garantir o tratamento das denúncias dirigidas ao PESSOAS 2030 e a comunicação das suspeitas de fraude, corrupção e infrações conexas aos organismos de investigação competentes, quando ocorrem, na máxima celeridade possível.

iii) Todos os colaboradores e dirigentes do PESSOAS 2030 são solidariamente responsáveis pela gestão diária dos riscos de fraude e dos planos de ação, tal como o previsto na estratégia antifraude, competindo-lhes garantir, nomeadamente, a:

- ✓ Existência de um sistema adequado de controlo interno, no âmbito das suas competências;
- ✓ Prevenção e deteção da fraude;
- ✓ Devida diligência e implementação de medidas de precaução em caso de suspeita de fraude.
- ✓ Adoção de medidas corretivas, incluindo quaisquer sanções administrativas, conforme adequado.

O PESSOAS 2030 fornece à Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P., na qualidade de Autoridade de Certificação, informações adequadas sobre os procedimentos seguidos e as verificações de gestão efetuadas no âmbito das operações apoiadas.

3. REPORTE DE CASOS DE FRAUDE

O PESSOAS 2030 dispõe de canais de denúncia para reportar casos de fraude, tanto para efeitos do cumprimento do Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (RGPD), aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, como para reporte às entidades competentes, designadamente, ao Ministério Público e ao Organismo Europeu de Luta Antifraude (OLAF).

Todos os casos reportados serão tratados na mais rigorosa confiança e na mais estrita confidencialidade, de acordo com o estabelecido no Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, no RGPD e em total respeito pela legislação relativa à proteção das pessoas singulares em matéria de tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, nomeadamente o Regime Geral de Proteção de Dados (RGPD), aprovado pela Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto.

Os colaboradores que reportem irregularidades ou suspeitas de fraude encontram-se protegidos de qualquer ato de represália.

4. MEDIDAS ANTIFRAUDE

O PESSOAS 2030 compromete-se a implementar medidas antifraude eficazes e proporcionadas, com base numa avaliação rigorosa do risco de fraude. Para o efeito, adota um Programa de Cumprimento Normativo nos termos definidos no Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, e utiliza uma metodologia de avaliação do risco, designadamente de fraude, que permite prevenir, detetar e corrigir situações de risco, garantindo igualmente que os seus colaboradores têm conhecimento dos riscos de fraude e recebem formação no âmbito da luta contra a fraude.

O PESSOAS 2030 leva a cabo um exame rigoroso e atempado de todos os casos suspeitos ou reais de fraude, com vista, se necessário, a melhorar o sistema de gestão e controlo interno, conforme previsto na sua estratégia antifraude.

5. CONCLUSÃO

A fraude pode manifestar-se de várias formas e o PESSOAS 2030 tudo fará para que nenhuma delas ocorra. Assume, assim, uma política de tolerância zero para com a fraude e a corrupção, e dispõe de um sistema interno de controlo robusto, concebido para prevenir e detetar as fraudes e, caso ocorram, corrigir a sua incidência.

A presente declaração de política e demais instrumentos e procedimentos previstos na estratégia antifraude e no sistema de gestão do risco da Autoridade de Gestão, designadamente no seu Programa de Cumprimento Normativo, são aprovados pela Comissão Diretiva do PESSOAS 2030, responsável pela sua análise proativa e pela sua atualização numa base contínua, designadamente nos termos da alínea c) do n.º1 do art.74.º Regulamento (UE) 2021/1060 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021, do artigo 15.º, n.º1, alínea t) do Decreto-Lei n.º 5/2023, de 25 de janeiro, e do artigo 5.º e seguintes do RGPC.

A Presidente da Comissão Diretiva

A Vogal Executiva

O Vogal Executivo

Assinado por: **ANA ISABEL MOTA DA SILVA**
COELHO
Num. de Identificação: 10816150
Data: 2023.08.03 16:44:49+01'00'

sandra Lopes
de Castro
Tavares

Assinado de forma digital
por sandra Lopes de
Castro Tavares
Dados: 2023.08.03
14:21:52 +01'00'

Joaquim
José de Pina
Antunes
Bernardo

Assinado de forma
digital por Joaquim
José de Pina
Antunes Bernardo
Dados: 2023.08.03
14:49:20 +01'00'

CARTA DE MISSÃO, VISÃO E VALORES DO PESSOAS 2030

1. MISSÃO E VISÃO

O Programa Demografia, Qualificações e Inclusão, doravante designado de PESSOAS 2030, tem por missão **Apoiar as PESSOAS através da promoção do emprego de qualidade, das qualificações e competências, e da inclusão social, contribuindo para o equilíbrio demográfico.**

O PESSOAS 2030 tem por visão **Ser um parceiro estratégico para a construção de um Portugal mais inclusivo, mais qualificado e mais competitivo, contribuindo para a resposta ao desafio demográfico.**

2. MODELO DE GESTÃO

A Autoridade de Gestão do PESSOAS 2030 assegura as competências estabelecidas no artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 5/2023, de 25 de janeiro, sem prejuízo das competências definidas no Regulamento (UE) n.º 2021/1060, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021, sendo constituída por dois órgãos: a Comissão Diretiva e o Secretariado Técnico, que, funcionando sob a sua responsabilidade, exerce as competências que lhe sejam delegadas.

A Comissão Diretiva do PESSOAS 2030 apresenta a seguinte composição:

- Presidente: Ana Isabel Mota da Silva Coelho
- Vogais executivos:
 - ✓ Sandra Lopes de Castro Tavares
 - ✓ Joaquim José de Pina Antunes Bernardo

Para cumprir a missão e atingir a visão traçada para a estrutura de missão do PESSOAS 2030, a Comissão Diretiva assume uma Carta de Missão, Visão 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, colaboração e boa-fé, integridade, lealdade, informação e qualidade, por forma a assegurar o respeito e confiança dos vários intervenientes.

O Código de Ética e Conduta do PESSOAS 2030 contempla os citados princípios, bem como o conjunto de regras e valores que norteiam a atuação de todos os seus dirigentes e colaboradores, em matéria de ética profissional, com vista a fazer cumprir e difundir a cultura ética do Programa e o sentido de serviço público que presta. Todos os colaboradores e dirigentes declaram formalmente o seu compromisso com o Código de Ética e de Conduta.

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

Neste contexto a Comissão Diretiva do PESSOAS 2030 adota a seguinte Carta de Valores:

- Confiança
- Competência
- Integridade
- Responsabilidade social e sustentabilidade

3. OBJETIVOS

O objetivo primordial do PESSOAS 2030 é seguir a sua missão de acordo com os valores éticos e deontológicos subjacentes à melhor prossecução do interesse público, nomeadamente:

- Assegurar os valores, princípios, normas e regras de conduta que norteiam o relacionamento interpessoal e com as várias entidades;
- 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;
- Garantir elevados padrões de referência e de atuação no exercício da atividade, auxiliando a tomada de decisão face a dilemas éticos.

A Presidente da Comissão Diretiva

Assinado por: **ANA ISABEL MOTA DA SILVA**
COELHO

Num. de Identificação: 10816150
Data: 2023.08.03 16:43:22+01'00'

A Vogal Executiva

sandra Lopes de
Castro Tavares

Assinado de forma digital por
sandra Lopes de Castro Tavares
Dados: 2023.08.03 14:11:11
+01'00'

O Vogal Executivo

Joaquim José
de Pina Antunes
Bernardo

Assinado de forma
digital por Joaquim José
de Pina Antunes
Bernardo
Dados: 2023.08.03
14:48:05 +01'00'

Deliberação n.º 02/CD/2023

Assunto: Designação do responsável pelo cumprimento normativo da Estratégia Antifraude do PESSOAS 2030 e do responsável geral pela execução, controlo e revisão do Plano de Prevenção de Riscos

O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabeleceu o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado em anexo ao referido Decreto-Lei, em vigor desde 7 de junho de 2022, o qual consagra as seguintes disposições:

- As entidades abrangidas adotam e implementam um programa de cumprimento normativo que inclua, pelo menos, um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (PPR), um código de conduta, um programa de formação e um canal de denúncias, a fim de prevenirem, detetarem e sancionarem atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou através da entidade (n.º 1 do artigo 5.º do RGPC).
- As entidades abrangidas designam, como elemento da direção superior ou equiparado, um responsável pelo cumprimento normativo, que garante e controla a aplicação do programa de cumprimento normativo” (n.º 2 do artigo 5.º do RGPC).
- Dos Planos de Prevenção de Risco (PPR) deve constar a designação do responsável geral pela sua execução, controlo e revisão, que pode ser o responsável pelo cumprimento normativo (alínea e) do n.º 2 do artigo 6.º do RGPC).

Com o objetivo de dar cumprimento às mencionadas obrigações legais, a Comissão Diretiva do PESSOAS 2030 delibera designar como responsável pelo Programa de Cumprimento Normativo e como responsável geral pela execução, controlo e revisão do PPR do PESSOAS 2030 a Secretária Técnica da Unidade de Coordenação e Desenvolvimento Organizacional (UCDO), designada pela Deliberação n.º 758/2023, de 03 de julho, publicada em Diário da República, 2ª série C, de 02 de agosto, disponibilizando-lhe a informação interna, os meios humanos e técnicos necessários ao bom desempenho destas funções.

Lisboa, em 03 de agosto de 2023

Pela Comissão Diretiva

A Presidente da Comissão Diretiva do PESSOAS 2030

Assinado por: ANA ISABEL MOTA DA SILVA
COELHO
Num. de Identificação: 10816150
Data: 2023.08.03 15:15:49+01'00'



**CÓDIGO
DE ÉTICA E CONDUTA**

Controlo do documento

Versão	Data de Aprovação	Descrição
1	03/08/2023	Versão inicial do Código de Ética e Conduta do Pessoas 2030

Disponível em: www.pessoas2030.gov.pt

ÍNDICE

ENQUADRAMENTO	4
1. Objeto e âmbito	5
2. Princípios éticos	5
2.1. Princípio do Serviço Público	5
2.2. Princípio da Legalidade	5
2.3. Princípio da Justiça e Imparcialidade	5
2.4. Princípio da Igualdade	5
2.5. Princípio da Proporcionalidade	5
2.6 Princípio da Colaboração e Boa Fé	6
2.7. Princípio da Informação e Qualidade.....	6
2.8. Princípio da Lealdade	6
2.9. Princípio da Integridade	6
2.10. Princípio da Competência e Responsabilidade.....	6
3. Normas de conduta	6
3.1 Deveres gerais de conduta.....	6
3.2 Confidencialidade da informação.....	7
3.3 Conflitos de interesses	7
3.4 Ofertas e convites pessoais	8
3.5 Utilização dos recursos	9
3.6 Proteção de dados pessoais.....	9
3.7 Acumulação de funções	10
3.8 Prevenção, deteção e comunicação da fraude, corrupção e infrações conexas	10
3.9 Prevenção e combate ao assédio no trabalho.....	11
3.10 Relações internas	12
3.11 Relações externas	12
4. Incumprimento e sanções disciplinares e criminais	13
5. Aplicação do Código	13
6. Atualização e Publicitação	14

Anexos:

Anexo I - Declaração de Compromisso com o CEC e Salvaguarda de Conflitos de Interesses

Anexo II - Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesse

Anexo III - Declaração de Escusa ou Impedimento por Motivo de Conflitos de Interesse

ENQUADRAMENTO

O Programa Demografia, Qualificações e Inclusão (PDQI), doravante designado por PESSOAS 2030, é um programa temático do Portugal 2030 que tem por missão apoiar medidas de política pública que permitam enfrentar os desafios das qualificações da população, do emprego, da inclusão social e, transversalmente, do equilíbrio demográfico.

O PESSOAS 2030 financia intervenções nos domínios das políticas ativas de emprego, da educação, formação profissional e ensino superior, do combate à privação material, da inclusão social e da igualdade de oportunidades, que, de forma conjunta e integrada, contribuem para enfrentar o desafio demográfico, dando cumprimento quase integral ao objetivo Portugal + Social.

O **Código de Ética e Conduta do PESSOAS 2030** é um instrumento que contém um conjunto de princípios éticos e gerais, bem como de normas de conduta subjacentes a toda a sua atuação, designadamente no que se refere a situações de conflitos de interesses, quer no âmbito da prossecução da sua missão, quer no exercício das funções dos seus colaboradores, visando fazer cumprir e difundir a cultura ética do PESSOAS 2030 e o sentido de serviço público que presta.

São objetivos fundamentais deste Código:

- ✓ Garantir e clarificar a harmonização dos padrões de referência e de atuação no exercício da atividade do PESSOAS 2030, auxiliando a tomada de decisão face a dilemas éticos;
- ✓ Formalizar e divulgar os valores, princípios, normas e regras de conduta que norteiam o relacionamento interpessoal e com as várias entidades com quem se relaciona;
- ✓ Contribuir para a promoção de uma cultura organizacional e individual de conformidade com os valores e princípios adotados, bem como para o desenvolvimento das melhores práticas de conduta ética, com vista à excelência, enquanto entidade que presta um serviço público estratégico;
- ✓ Informar o público da conduta e atitude que pode esperar dos colaboradores do PESSOAS 2030 nas relações que com estes estabelece, reforçando a confiança pública na qualidade do desempenho individual dos colaboradores e, conseqüentemente, da Autoridade de Gestão como um todo.

Este Código constitui uma referência na atuação da Autoridade de Gestão do PESSOAS 2030, demonstrando a todos, e em especial àqueles com quem se relaciona, interna e externamente, um ambiente geral de confiança e integridade, contribuindo para a afirmação de uma imagem de marca institucional de legalidade, competência, rigor, transparência e eficiência.

O presente Código de Ética e Conduta é um dos pilares da estratégia antifraude do PESSOAS 2030, dando cumprimento ao disposto nos artigos 5.º e 7.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

1. OBJETO E ÂMBITO

O **Código de Ética e Conduta do PESSOAS 2030** estabelece um conjunto de princípios e regras em matéria de ética e de comportamento profissional, a observar pelos colaboradores no exercício das suas funções, nas relações entre si e com terceiros.

O presente Código aplica-se a todos os colaboradores do PESSOAS 2030, independentemente do tipo de vínculo jurídico, da sua posição na estrutura hierárquica e da função exercida.

Todos os colaboradores devem, assim, identificar-se com o presente Código e comprometer-se à sua escrupulosa observância.

2. PRINCÍPIOS ÉTICOS

Os colaboradores do PESSOAS 2030 devem exercer a sua atividade em obediência aos princípios a seguir identificados, os quais se encontram consignados na Carta Ética da Administração Pública:

2.1. Princípio do Serviço público – os colaboradores devem encontrar-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

2.2. Princípio da Legalidade – os colaboradores devem atuar dentro dos poderes que lhes foram atribuídos e em conformidade com os fins para os quais os mesmos foram conferidos, bem como com os princípios constitucionais, a lei, o direito e em harmonia com as orientações emitidas pelo Programa.

2.3. Princípio da Justiça e Imparcialidade – no âmbito da sua atividade profissional os colaboradores devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos e organizações, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade; devem abster-se de agir contra interesses legais ou legítimos dos beneficiários, garantindo a sua distância objetiva dos mesmos, não se deixando influenciar por qualquer interesse pessoal ou pressão externa; devem ainda abster-se de participar em atividades ou estabelecer relações profissionais que possam comprometer a imparcialidade da sua atuação.

2.4. Princípio da Igualdade – os colaboradores devem atuar de modo a não privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de dever, qualquer sujeito em razão de ascendência, raça, sexo, idade, língua, incapacidade física, território de origem, religião, convicções políticas e/ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. Do mesmo modo, a atuação dos colaboradores não pode pautar-se por quaisquer critérios discriminatórios relativamente às pessoas ou entidades que intervêm no âmbito do Programa.

2.5. Princípio da Proporcionalidade – os colaboradores na sua atuação com terceiros só devem exigir o indispensável à realização da atividade administrativa; devem facultar tratamento igual a situações que se revelem iguais e tratamento diferenciado a situações diferentes; devem ainda agir de modo a

que as suas ações ou solicitações sejam adequadas e proporcionais aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver.

2.6 Princípio da Colaboração e Boa Fé – os colaboradores devem colaborar com quaisquer pessoas ou entidades com as quais se relacionem, com vista a alcançar o resultado mais adequado possível ao cumprimento da sua missão, e atuar por forma a não criar obstáculos ou dificuldades injustificáveis àquelas pessoas ou entidades.

2.7. Princípio da Informação e Qualidade – os colaboradores devem somente exigir a informação indispensável ao adequado desempenho das suas funções, prestar todas as informações e/ou esclarecimentos que sejam devidos da forma mais completa, clara, rigorosa, amigável e rápida possível, tendo em atenção a lei e regulamentação vigentes.

2.8. Princípio da Lealdade – os colaboradores devem agir de forma leal, solidária e cooperante, quer entre si, quer com as pessoas e entidades com as quais se relacionam no contexto das funções que lhes estão cometidas; devem exercer as suas funções exclusivamente ao serviço do interesse público, agindo com respeito e verdade para com o Programa, gerando no público confiança na sua ação, em especial no que à sua integridade, rigor e credibilidade diz respeito.

2.9. Princípio da Integridade – os colaboradores devem atuar, em qualquer circunstância, com retidão de caráter, honestidade pessoal e profissional, e respeito pelos demais, não podendo adotar quaisquer atos que possam, de algum modo, suscitar dúvidas quanto à observância dos princípios éticos que regulam o seu comportamento, prejudicar os restantes colaboradores ou terceiros com as quais se relacionem e comprometer a credibilidade do Programa.

2.10. Princípio da Competência e Responsabilidade – os colaboradores devem executar as funções que lhes estão atribuídas de forma responsável e competente, com rigor, zelo, transparência, espírito crítico e construtivo, e eficiência; devem ainda assegurar que possuem os conhecimentos e a experiência necessários à execução dos trabalhos em que participam, desenvolvendo as suas competências com responsabilidade e inovação, através do aperfeiçoamento contínuo dos seus conhecimentos técnicos e da qualidade do trabalho prestado.

3. NORMAS DE CONDUTA

A par dos princípios e valores enunciados no ponto anterior, os colaboradores do PESSOAS 2030 devem assegurar que os comportamentos e atitudes adotados no exercício das suas funções, seja nas relações entre eles seja nas relações com terceiros, respeitam as normas de conduta a seguir apresentadas.

3.1 DEVERES GERAIS DE CONDUTA

Os colaboradores devem:

- ✓ desempenhar as suas funções no respeito pelos princípios gerais de atuação enunciados no ponto 2 do presente Código, por forma a gerar e manter a credibilidade e prestígio do PESSOAS 2030;
- ✓ conhecer e agir segundo os padrões de competência requeridos e regras de desempenho definidas para o exercício das suas funções, de modo a aplicar continuamente os princípios éticos, normas de conduta e boas práticas na sua atividade profissional;
- ✓ adotar uma atitude proativa a favor da qualidade do serviço, através da adaptação permanente à mudança; no desenvolvimento do espírito de iniciativa devem, sempre que pertinente, propor iniciativas que contribuam para o cumprimento da missão e dos objetivos do PESSOAS 2030;
- ✓ exercer as suas atividades, funções e competências, tendo sempre em vista o interesse da organização, agir com responsabilidade, transparência, lealdade, independência, profissionalismo e confidencialidade, e não atender a interesses pessoais, evitando situações suscetíveis de originar conflitos de interesses;
- ✓ comportar-se por forma a manter e a reforçar a confiança pública no Programa, contribuindo para o seu eficaz funcionamento e para a afirmação de uma posição institucional de rigor e qualidade.

3.2 CONFIDENCIALIDADE DA INFORMAÇÃO

Os colaboradores devem guardar sigilo em relação às informações, dados e factos de que tenham conhecimento relativos às atividades do Programa ou ao exercício das suas funções, não podendo divulgar, dar a conhecer, disponibilizar ou utilizar em proveito próprio ou de terceiros informações obtidas no exercício 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.

Devem, ainda, abster-se de produzir declarações públicas ou emitir opiniões sobre matérias e assuntos que possam colocar em causa a imagem da organização, nomeadamente em redes sociais ou outras plataformas de partilha de conteúdos.

3.3 CONFLITOS DE INTERESSES

É vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de configurar uma situação de conflito de interesses.

De acordo com o art.º 61º do Regulamento Financeiro ¹, existe um conflito de interesses quando o "*exercício imparcial e objetivo das funções de um ator financeiro ou outra pessoa*" envolvido na execução financeira "*estiver comprometido por razões que envolvam família, vida emocional, afinidade política ou nacional, interesse económico ou qualquer outro interesse pessoal direto ou indireto*".

¹ Regulamento (EU, Euratom) 2018/1046, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 julho de 2018 e Comunicação da Comissão Europeia, contendo Orientações sobre a Prevenção e gestão de conflitos de interesses no quadro do Regulamento Financeiro (2021/C 121/01)

Assim, considera-se que existem conflitos de interesses sempre que os colaboradores tenham ou possam vir a ter interesses privados ou pessoais em determinada matéria que possam influenciar o desempenho imparcial e objetivo das respetivas funções.

Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, 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.

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

Para o efeito, os colaboradores subscrevem uma [Declaração de Compromisso com o Código de Ética e Conduta e Salvaguarda de Conflitos de Interesses](#), cujo modelo se encontra publicado no Anexo I ao presente Código e disponível na intranet do PESSOAS 2030, e declaram a sua situação em matéria de conflitos de interesses nos seguintes termos:

- ✓ Os colaboradores subscrevem a [Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses](#) em cada uma das intervenções que têm no âmbito das operações, opção que será assegurada através do Sistema de Informação da Autoridade de Gestão ou, quando tal não for possível, mediante formalização manual da mesma. O modelo desta declaração encontra-se publicado no Anexo II ao presente Código e disponível na intranet do PESSOAS 2030;
- ✓ Os colaboradores solicitam a escusa perante situações em que não se encontrem totalmente reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflitos de interesses, mediante o preenchimento e assinatura da [Declaração de Escusa ou Impedimento por Motivo de Conflitos de Interesses](#), publicada no Anexo III ao presente Código e disponível na intranet do PESSOAS 2030.

Essas declarações são entregues pelos colaboradores aos respetivos superiores hierárquicos ou, na sua ausência, ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, designado nos termos previstos no n.º 2 do artigo 5.º do RGPC, sendo os mesmos responsáveis pelo seu arquivo, acessível apenas aos interessados e às autoridades de auditoria, em cumprimento das obrigações legais vigentes, garantindo-se, assim, a necessária confidencialidade nesta matéria.

3.4 OFERTAS E CONVITES PESSOAIS

Os colaboradores do PESSOAS 2030, incluindo os dirigentes, não podem solicitar, receber ou aceitar, quer para si próprios, quer em nome de outrem, quaisquer benefícios, dádivas, gratificações, recompensas, presentes, convites ou outras ofertas, decorrentes ou relacionados com as funções exercidas, que possam ou visem influenciar, ou que possam ser interpretadas como uma forma de influenciar o seu trabalho.

Entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado, individual ou acumulado no ano civil, igual ou superior a € 150,00.

Contudo, podem ser aceites, em nome do PESSOAS 2030, ofertas, convites ou benefícios similares de valor superior a € 150,00 que constituam ou possam ser interpretados, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional. Estas ofertas, convites ou benefícios similares são obrigatoriamente apresentadas à Comissão Diretiva para registo e posteriormente encaminhamento para a Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, sendo o seu destino estabelecido pela mesma.

3.5 UTILIZAÇÃO DOS RECURSOS

Os colaboradores devem garantir a boa utilização dos recursos públicos disponibilizados para o desempenho das suas funções, o que pressupõe:

- ✓ Zelar pela conservação e utilização adequada dos recursos que lhes são disponibilizados;
- ✓ Respeitar, proteger e não fazer uso abusivo dos bens, equipamentos e instalações do PESSOAS 2030, nem permitindo a sua utilização abusiva por terceiros;
- ✓ Utilizar os meios que lhes forem disponibilizados para o exercício das suas funções de forma eficiente, minimizando os custos decorrentes da sua atuação e maximizando a qualidade e os resultados pretendidos;
- ✓ Implementar políticas de proteção do meio ambiente, nomeadamente adotando condutas que permitam a diminuição dos resíduos, a separação dos lixos e sua reciclagem, bem como a redução de gastos energéticos e do consumo de materiais e consumíveis, de forma a contribuir para o desenvolvimento sustentável do país.

3.6 PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Os colaboradores do PESSOAS 2030, no exercício das suas funções, ficam obrigados a respeitar o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), consagrado no Regulamento UE 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27/04/2016, e na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a sua execução, na ordem jurídica nacional, e legislação conexas.

Deve, assim, ser garantida pelos colaboradores, entre outras obrigações legalmente previstas, a privacidade dos dados pessoais e a licitude do seu tratamento, assumindo o compromisso de garantir a segurança dos dados que lhes são disponibilizados, protegendo-os contra a sua perda, uso indevido ou acesso não autorizado, pelo próprio ou por terceiro, bem como contra qualquer outra forma ilícita de tratamento de dados.

Os colaboradores reportam ao Encarregado de Proteção de Dados, cujo contacto eletrónico é divulgado na *intranet* e/ou por outro meio considerado adequado, qualquer situação de violação de dados pessoais, justificando convenientemente a situação.

3.7 ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

A acumulação com outras funções públicas e/ou com funções ou atividades privadas por parte dos dirigentes e colaboradores, independentemente da natureza do vínculo, está sujeita, respetivamente, às regras previstas no artigo 16.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, e nos artigos 21.º a 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Nos termos estabelecidos na LTFP, a acumulação de funções por parte de um colaborador do PESSOAS 2030 depende de prévia autorização da Comissão Diretiva, devendo o respetivo requerimento, disponível na *intranet* do PESSOAS 2030, conter todos os elementos identificados nas alíneas a) a g) do n.º 2 do citado artigo 23.º da LTFP.

A decisão sobre o requerimento para acumulação de funções compete à Comissão Diretiva do PESSOAS 2030, após parecer da Unidade de Gestão Financeira e Institucional (UGFI), unidade responsável pela gestão dos recursos humanos.

Os colaboradores devem dirigir igualmente um pedido de autorização à Comissão Diretiva sempre que pretendam participar em seminários ou *workshops*, dar entrevistas, publicar artigos de opinião ou prestar informações de qualquer natureza que não estejam ao dispor do público em geral, relacionadas com a atividade do PESSOAS 2030 ou que tenham impacto na sua imagem pública.

3.8 PREVENÇÃO, DETEÇÃO E COMUNICAÇÃO DA FRAUDE, CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Todos os colaboradores do PESSOAS 2030 têm o dever legal de reportar irregularidades, incluindo a denúncia dos casos de suspeita fundada de fraude, corrupção ou de infrações conexas, de que tenham conhecimento, praticados pelos beneficiários dos fundos ou por qualquer colaborador, atuando sempre de acordo com critérios de razoabilidade e prudência.

No Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas do PESSOAS 2030 identificam-se os conceitos associados a cada uma destas irregularidades, para melhor entendimento sobre esta matéria.

Essas denúncias devem ser apresentadas através do canal de denúncias, interno ou externo, disponível na *intranet* e na página oficial de *internet* do PESSOAS 2030, ou, em função da matéria envolvida, às entidades competentes, designadamente, à Polícia Judiciária, ao Ministério Público, ao Tribunal de Contas, à Inspeção-Geral de Finanças - Autoridade de Auditoria, ao Organismo Europeu de Luta Antifraude (OLAF) ou à Procuradoria Europeia, no respeito pelas respetivas atribuições, ou a qualquer outra autoridade judiciária ou policial, nos respetivos canais de denúncia disponíveis para o efeito.

A forma e tratamento das denúncias apresentadas, através dos canais de denúncias do PESSOAS 2030, encontram-se estabelecidos no Programa de Cumprimento Normativo, integrado na Estratégia

Antifraude do Programa, disponível na *intranet* e na página oficial da *internet*, e as sanções disciplinares e penais, quando aplicáveis, constam do ponto 4 do presente Código.

A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo, assegurando a Comissão Diretiva do PESSOAS 2030 que todos os colaboradores que denunciem casos de suspeita de fraude não serão objeto de represálias, de tratamento discriminatório ou não equitativo, ou de eventuais sanções, por parte dos demais colaboradores, independentemente da sua posição hierárquica.

3.9 PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Os colaboradores devem, no exercício das suas funções, atuar de acordo com os valores, interesses e objetivos do PESSOAS 2030, em pleno respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

O PESSOAS 2030 assume, assim, uma política de repúdio à prática de assédio no trabalho, não podendo os seus colaboradores adotar comportamentos discriminatórios ou indesejados em relação aos demais ou a terceiros, nomeadamente com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

Encontra-se, por isso, proibida a prática de assédio no local de trabalho ou fora dele, por razões relacionadas com este, entendendo-se por assédio a prática de um comportamento indesejado (palavra, atitude, entre outros) praticado com algum grau de reiteração, que tem como objetivo ou efeito perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, integridade física e/ou psicológica, ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O assédio moral consiste em ataques verbais (de conteúdo ofensivo e ou humilhante), e ou atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, enquanto o assédio sexual constitui um conjunto de comportamentos indesejados percebidos como abusivos, com conotação sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física, que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho.

As práticas passíveis de configurar assédio no trabalho devem ser denunciadas através dos canais de denúncias do PESSOAS 2030, a fim de ser averiguada a veracidade dos factos com vista à instauração do competente procedimento disciplinar, quando aplicável.

A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo, assegurando a Comissão Diretiva do PESSOAS 2030 que todos os colaboradores que denunciem práticas passíveis de configurar assédio no trabalho não serão objeto de represálias, de tratamento discriminatório ou não equitativo ou de eventuais sanções, por parte dos demais colaboradores, independentemente da sua posição hierárquica.

3.10 RELAÇÕES INTERNAS

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

Os colaboradores que exercem funções de direção, coordenação e de responsabilidade nas diferentes unidades 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 colaboradores 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;
- ✓ ter espírito de equipa, de colaboração e de entajuda fomentando a partilha de informação e conhecimento, bem como a cooperação interdisciplinar entre as várias unidades que constituem o PESSOAS 2030, facilitando a preservação do conhecimento adquirido ou criado no âmbito das atividades que desempenham;
- ✓ ter capacidade para ouvir e interagir, mostrando abertura às críticas e pontos de vista alheios, bem como assumir uma postura construtiva na resolução de problemas;
- ✓ ser assíduos e pontuais na participação em reuniões e noutros momentos de trabalho em equipa.

São objeto de repúdio os comportamentos que prejudicam ou tentam prejudicar a reputação dos colegas, nomeadamente através de julgamentos preconceituosos, rumores ou informações não fundamentadas, bem como atitudes ou comportamentos ofensivos.

Os colaboradores devem desempenhar as suas funções com brio profissional, procurando desenvolver e atualizar os seus conhecimentos e competências, quer ao nível dos domínios técnicos considerados relevantes para o exercício das mesmas, quer no âmbito da política de integridade e da estratégia antifraude do PESSOAS 2030, designadamente através da participação em ações de formação promovidas ou propostas pela Autoridade de Gestão.

3.11 RELAÇÕES EXTERNAS

Nas relações com entidades externas, os colaboradores do PESSOAS 2030 adotam uma conduta de isenção e equidade, demonstrando padrões elevados de profissionalismo, devendo, nomeadamente:

- ✓ propiciar o bom relacionamento com terceiros, adotando uma atitude de urbanidade e atuando com isenção, equidade e segundo critérios de objetividade, sendo diligentes e cooperantes na realização do interesse público;
- ✓ prestar às entidades beneficiárias e aos Organismos Intermédios nos quais o PESSOAS 2030 delegou competências, as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhes sejam solicitados, de forma clara e compreensível, assegurando que as mesmas são fornecidas de acordo com a estrutura hierárquica instituída e sob sua direta orientação salvaguardando o dever de sigilo profissional;

- ✓ colaborar, no âmbito das suas atribuições, nos trabalhos levados a cabo pelos organismos competentes, nacionais e europeus, em matéria de controlo do PESSOAS 2030, bem como com outros organismos competentes em matéria de investigação criminal (Polícia Judiciária e Ministério Público, ou a qualquer outra autoridade judiciária ou policial).

Em matéria que se prenda com a atividade e imagem pública do PESSOAS 2030, com exceção dos membros da Comissão Diretiva, os colaboradores podem conceder entrevistas ou prestar informações que não sejam do domínio público, seja por iniciativa própria, seja a pedido dos meios de comunicação social, com o prévio consentimento da Comissão Diretiva do PESSOAS 2030.

Na utilização das redes sociais, os colaboradores devem manter o respeito pelos deveres de lealdade, confidencialidade e urbanidade em relação ao PESSOAS 2030 e aos demais colaboradores e dirigentes, evitando situações que ponham em causa a sua imagem e bom nome.

4. INCUMPRIMENTO E SANÇÕES DISCIPLINARES E CRIMINAIS

A violação dos princípios e deveres previstos no presente Código, verificados que sejam os pressupostos legalmente previstos para o efeito, nomeadamente nos artigos 176º a 240º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), na sua atual redação, pode dar origem a responsabilidade disciplinar e penal.

Para além do eventual sancionamento disciplinar, pode haver ainda lugar a procedimento criminal, por eventual verificação dos crimes de corrupção, de infrações conexas e similares, conforme previsto e punido no Código Penal, na legislação conexas, e na Lei nº 58/2019, de 8 de agosto, relativa à proteção de dados, e dentro dos condicionalismos previsto no Código do Processo Penal.

Para cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, a sanção aplicada, bem como as medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno.

5. APLICAÇÃO DO CÓDIGO

Os colaboradores do PESSOAS 2030 estão vinculados ao presente Código e comprometem-se a cumprir as suas disposições, mediante assinatura da [Declaração de Compromisso com o Código de Ética e Conduta e Salvaguarda de Conflitos de Interesses](#), de acordo com o modelo constante do Anexo I, propondo, sempre que oportuno, iniciativas que contribuam, designadamente, para o reforço dos objetivos de confiança e probidade.

A Comissão Diretiva assegura a renovação deste compromisso por parte de todos os colaboradores ao longo do período de execução do PESSOAS 2030.

A apreciação ou esclarecimento de questões relacionadas com o presente Código de Ética e Conduta cabe ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, que se pronuncia, por escrito e sem caráter

vinculativo, em qualquer situação que justifique a sua intervenção, podendo igualmente apreciar questões, a pedido dos colaboradores, que envolvam a sua situação profissional e estejam exclusivamente relacionadas com a interpretação ou aplicação das disposições deste Código.

A informação trocada entre os colaboradores e o Responsável pelo Cumprimento Normativo, neste âmbito, está sujeita ao dever de confidencialidade, salvo consentimento expresso daqueles para a sua divulgação ou sério e iminente risco para a segurança dos colaboradores ou para a imagem do PESSOAS 2030.

A apreciação de questões relacionadas com o Responsável pelo Cumprimento Normativo compete à Comissão Diretiva.

6. ATUALIZAÇÃO E PUBLICITAÇÃO

O presente Código de Ética e Conduta é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica do PESSOAS 2030 que justifique a revisão dos elementos referidos anteriormente.

Este Código e todas as suas atualizações são objeto de publicitação, no prazo de 10 dias contados a partir da data da sua aprovação, na *intranet* e na página oficial da *internet* do PESSOAS 2030, e divulgado a todos os colaboradores através de *email* institucional.

Nos termos do artigo 7.º do RGPC, o Código de Ética e Conduta, as respetivas revisões e os relatórios que venham a ser produzidos sobre as infrações ao mesmo, são objeto de comunicação aos membros do Governo responsáveis pelas áreas do trabalho, solidariedade e segurança social e da educação, à Inspeção-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e à Inspeção-Geral do Ministério da Educação e Ciência, através da referida plataforma, e ao Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), no prazo de 10 dias contados a partir da data da sua aprovação.

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação pela Comissão Diretiva do PESSOAS 2030.

ANEXOS

Declaração de Compromisso com o Código de Ética e Conduta e Salvaguarda de Conflitos de Interesses

(nos termos do ponto 3.3 do Código de Ética e Conduta do PESSOAS 2030)

Nome: _____
Unidade: _____
Funções: _____
Vínculo: _____

Declaro que tomei conhecimento do Código de Ética e Conduta em vigor no âmbito do PESSOAS 2030 e que me comprometo a exercer a minha atividade profissional em pleno respeito pelos princípios éticos e normas gerais de conduta nele estabelecidos.

Mais declaro que me comprometo a declarar a minha situação em matéria de conflitos de interesses, solicitando escusa do desempenho das funções que me forem atribuídas sempre e quando não se encontrarem totalmente reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflitos de interesses.

Data e assinatura digitais:

A presente declaração visa prevenir a ocorrência de conflitos de interesses, assegurando a integridade ética e profissional dos seus subscritores, de modo a evidenciar a credibilidade e imparcialidade da atividade desenvolvida.

Um conflito de interesses pressupõe uma oposição concorrente entre os deveres públicos e os interesses particulares de um colaborador em funções públicas, numa situação em que estes últimos interesses podem influenciar, de forma inapropriada, o desempenho dos seus deveres e responsabilidades funcionais.

O exercício isento e imparcial das funções exercidas pelo colaborador pode ser comprometido por motivos patrimoniais, pessoais, familiares, ou por qualquer outra circunstância que seja suscetível de influenciar o desempenho das funções que lhe estão cometidas.

Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses

(nos termos do ponto 3.3 do Código de Ética e Conduta do PESSOAS 2030)

Nome:

Unidade/Entidade Contratada:

Operação(ões) n.º(s):

Declaro, sob compromisso de honra, que não me encontro em qualquer situação de conflito de interesses relativamente à(s) operação(ões) acima identificada(s) e à(s) entidade(s) nela(s) envolvida(s), que coloque em causa a isenção, imparcialidade, independência e justiça da minha conduta, ou que possa suscitar dúvidas sobre a mesma.

Mais declaro que, no caso de ocorrência superveniente de conflitos de interesses, solicitarei escusa do desempenho das funções que me foram atribuídas, antes de tomar decisões ou praticar quaisquer atos, através da formalização da Declaração de Escusa ou Impedimento por Motivo de Conflitos de Interesses.

Data e assinatura digitais:

Declaração de Escusa ou Impedimento por Motivo de Conflitos de Interesses

(nos termos do ponto 3.3 do Código de Ética e Conduta do PESSOAS 2030)

Nome:

Unidade/Entidade Contratada:

Operação n.º:

Descrição da função ou tarefa:

Solicito escusa do desempenho das funções no âmbito da operação acima identificada por considerar que não estão totalmente reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflitos de interesses.

Data e assinatura digitais:



Cofinanciado pela
União Europeia