



**CIG**

**COMISSÃO PARA A CIDADANIA  
E A IGUALDADE DE GÉNERO**

Presidência do Conselho de Ministros

# ***CÓDIGO DE CONDUTA***

*O que destrói a humanidade? Política, sem princípios;  
riqueza sem trabalho; Sabedoria sem carácter; Negócios  
sem moral; Ciência sem humanidade; Oração sem  
caridade.*

Mahatma Gandhi



**CIG**

**COMISSÃO PARA A CIDADANIA  
E A IGUALDADE DE GÉNERO**

Presidência do Conselho de Ministros

## Ficha Técnica

---

### **Título**

Código de Conduta v.1

### **Data de finalização**

4 de abril de 2022

### **Endereço**

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de  
Género

Rua Almeida Brandão, n.º 7

1200-602 Lisboa

Telefone: +351 217983000

Fax: +351 217983098

URL: <http://www.cig.gov.pt>

## ÍNDICE

<b>NOTA INTRODUTÓRIA</b>	<b>4</b>
<b>ENQUADRAMENTO</b>	<b>5</b>
<b>METODOLOGIA DE ELABORAÇÃO</b>	<b>6</b>
<b>PARTE I – ENQUADRAMENTO</b>	<b>7</b>
Artigo 1.º - Objeto	7
Artigo 2.º - Âmbito de aplicação	7
Artigo 3.º - Referenciais	7
Artigo 4.º - Objetivos	8
<b>PARTE II – PRINCÍPIOS</b>	<b>8</b>
Artigo 5.º - Princípios Gerais	8
Artigo 6.º - Relação entre trabalhadores/as	9
Artigo 7.º - Utilização de materiais e demais equipamentos	10
Artigo 8.º - Relações com a Administração Pública	10
Artigo 9.º - Relações com fornecedores e prestadores de serviços	10
Artigo 10.º - Relações com o público	11
Artigo 11.º - Relações com a comunicação social	11
Artigo 12.º - Relações com a comunidade e com o ambiente	11
Artigo 13.º - Conflitos de interesses	11
Artigo 14.º - Incompatibilidades	12
Artigo 15.º - Presentes e convites pessoais	12
Artigo 16.º - Prevenção da corrupção	13
Artigo 17.º - Confidencialidade da informação	13
<b>PARTE III – APLICAÇÃO</b>	<b>14</b>
Artigo 18.º - Vigência e divulgação	14
Artigo 19.º - Compromisso individual	14
Artigo 20.º - Dever de comunicação	14
Artigo 21.º - Violação do Código de Conduta	14
Artigo 22.º - Revisão	15
<b>ANEXO – DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES</b>	<b>15</b>

## NOTA INTRODUTÓRIA

O Código de Conduta da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (adiante abreviadamente designada por CIG), é o documento que estabelece um conjunto de princípios e de regras de natureza ética e deontológica que deve presidir ao cumprimento das atividades desenvolvidas pela organização.

A adoção dos valores e princípios expressos no Código de Conduta não é uma opção: deve ser seguida por todos/as os/as trabalhadores/as da CIG, sem exceções.

Assim, o presente Código de Conduta substitui a Carta de Ética e de Conduta (criada no contexto da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género), e destina-se a melhorar a atitude individual e o comportamento da equipa, a elevar o clima de confiança e a aperfeiçoar os relacionamentos internos e externos existentes, reforçando, assim, a missão e os valores legalmente consagrados e publicamente divulgados.

Com o objetivo de partilhar valores que nos orientam, pretendemos, ainda, que o Código de Conduta da CIG possa ser entendido como um guia para o exercício das atividades, funções e competências exercidas, como um modelo para as iniciativas que tomamos e, acima de tudo, como uma referência para o desempenho do serviço público que prestamos, nomeadamente tendo em conta que a CIG é um mecanismo intermedio na gestão de fundos europeus.

Por se tratar de um instrumento de enquadramento e apoio à ação, o seu conteúdo será periodicamente revisto e, sempre que necessário, atualizado.

A Presidente

Sandra Ribeiro



**CIG**

**COMISSÃO PARA A CIDADANIA  
E A IGUALDADE DE GÉNERO**  
Presidência do Conselho de Ministros

CÓDIGO DE CONDUTA

## ENQUADRAMENTO

O presente Código de Conduta pretende materializar um conjunto de princípios e normas comportamentais que devem inspirar, influenciar e estar subjacentes à atuação da CIG, na prossecução da sua missão e no exercício das atividades que lhe servem de suporte. A elaboração deste documento funda-se num conjunto de instrumentos normativos internacionais e nacionais de que se dá breve nota.

Com efeito, nos termos da Resolução da Assembleia da República n.º 47/2007, de 21 de setembro, que aprovou a Convenção contra a Corrupção, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 31 de outubro de 2003, estabelece-se que os organismos públicos devem *“promover programas de educação e de formação que lhes permitam satisfazer os requisitos para o correto, digno e adequado desempenho de funções públicas e os dotem de uma formação especializada e adequada que vise uma maior consciencialização, por parte dos mesmos, dos riscos de corrupção inerentes ao desempenho das suas funções. Esses programas podem fazer referência a códigos ou normas de conduta aplicáveis.”*

Recomenda ainda o artigo 8.º desta Convenção que os Estados e os organismos envidem esforços para *“aplicar, no quadro dos seus próprios sistemas institucionais e jurídicos, códigos ou normas de conduta para o correto, digno e adequado desempenho de funções públicas.”*

Impõe-se portanto - juntamente com as garantias de imparcialidade fixadas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, ou os princípios vertidos na Carta Ética da Administração Pública - a necessidade de regulação da conduta dos/as trabalhadores/as da Administração Pública, a coberto de normas jurídicas e/ou éticas que garantam, por um lado, que a conduta do/a trabalhador/a reflete a credibilidade e transparência do organismo que representa e, por outro, que garantam aos utentes dos serviços do Estado o direito à conduta clara e eficaz dos/as trabalhadores/as com quem se relacionam.

O Conselho de Prevenção da Corrupção<sup>1</sup>, no âmbito do *Guião de boas práticas para a prevenção e o combate à corrupção na Administração Pública*, divulgado na sua página oficial, recomenda que todas as entidades públicas deverão *“promover uma cultura organizacional que evite a corrupção, nomeadamente através da adoção de códigos de conduta com responsabilização ética de todos os colaboradores”*, pois *“existem vários fatores que podem gerar situações de risco de corrupção”*, entre outros *“a ética e conduta das instituições e dos trabalhadores”*.

Assim, *“o combate à corrupção deverá ser feito com a adoção de posturas ativas, tais como a instituição de políticas e elaboração de programas e planos realistas de combate à corrupção, bem como de normas ou códigos de conduta de funcionários públicos e de titulares de cargos políticos que garantam um exercício ético das funções públicas adequado à prossecução do interesse públicos”*.

Por outro lado, e dentro desta linha de atuação, foi recentemente aprovado o Código de Conduta do Governo, publicado em anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 53/2016, de 8 de setembro.

De igual modo, o Tribunal de Contas da União Europeia, cujas atividades contribuem para o aperfeiçoamento da ação dos Estados Membros da UE, por meio do controle externo da Administração Pública e da defesa da efetiva e regular gestão dos recursos públicos, defende que o reconhecimento

---

<sup>1</sup> O Conselho de Prevenção da Corrupção é uma entidade administrativa independente que funciona junto do Tribunal de Contas e tem como fim desenvolver, nos termos da lei, uma atividade de âmbito nacional no domínio da prevenção da corrupção e infrações conexas.

público dos princípios e valores éticos veiculados por um Código de Conduta, que mais não é que a formalização dos compromissos éticos da organização, contribui para o cumprimento dos objetivos organizacionais.

É também reconhecido que a ética de uma organização é, essencialmente, reflexo da conduta dos/as seus/suas trabalhadores/as, os/as quais devem seguir um conjunto de princípios e normas, consubstanciados num padrão de comportamento irrepreensível. Neste sentido, espera-se que todos/as evidenciem atitudes e comportamentos irrepreensíveis para que a sociedade e os diferentes públicos com os quais interagem possam aferir e assimilar a integridade e a retidão com que desempenham as suas funções.

O presente documento visa pois, a afirmação dos princípios e valores comuns da CIG, acrescentando referências éticas de conduta profissional e pública que devem prevalecer e resistir ao mais rigoroso escrutínio público.

Este Código de Conduta aplica-se a todos os/as trabalhadores/as da CIG (incluindo cargos dirigentes) e impõe que, no exercício da sua atividade, ou fora dela, aqueles/as assumam e difundam uma cultura ética e um sentido de serviço público, com vista a assegurar e fomentar uma imagem de responsabilidade, independência e integridade, valorizando, deste modo, a qualidade, o rigor e a credibilidade do serviço público prestado. Constituirá, ainda, uma referência na atuação da organização, demonstrando a todos, e em especial àqueles com quem se relaciona interna e externamente, um clima geral de confiança e retidão.

Na sua atividade profissional as pessoas confrontam-se com diferentes situações que podem comprometer, direta ou indiretamente, os princípios já enunciados, ou tão só, a perceção do público em geral sobre a conduta da Administração Pública. Não sendo possível destacar todas as situações que possam vir a ocorrer, pretende-se definir padrões para aquelas que, de acordo com a experiência, têm maior probabilidade de se verificarem, ajudando a dirimir dúvidas ou tensões que podem surgir no exercício da atividade profissional.

Neste contexto, por forma a apoiar os/as trabalhadores/as da CIG na aplicação dos princípios atrás referidos no exercício das suas funções, é adotado o presente Código de Conduta.

## **METODOLOGIA DE ELABORAÇÃO**

Tratando-se de um instrumento central na cultura organizacional da CIG, foi fundamental garantir a participação de todas as partes na elaboração do presente documento, nomeadamente nas diferentes condutas que se pretende ver tipificadas. Assim, antes da sua aprovação pela Direção, o documento foi submetido a discussão interna, tendo sido solicitados contributos a todos/as os/as colaboradores/as da CIG.

Sendo possível que com o decorrer do tempo surjam novas situações que necessitem de clarificação, ou que seja sentida a necessidade de analisar e aprofundar condutas já definidas no Código, estabelece-se que no início de cada ano a Direção solicitará internamente propostas de revisão do Código, procedendo, sempre que necessário, à sua revisão.

## **CÓDIGO DE CONDUTA DA COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO**

### **PARTE I – ENQUADRAMENTO**

#### **ARTIGO 1.º - OBJETO**

O Código de Conduta da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, doravante apenas designada por CIG, estabelece o conjunto de regras e princípios gerais de ética e conduta profissional que devem pautar a atividade de todos/as quantos nela trabalham, doravante nomeados/as por trabalhadores/as, sem prejuízo da observância de outros deveres que resultam da lei.

#### **ARTIGO 2.º - ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

1. O presente Código de Conduta aplica-se a todos/as os/as trabalhadores/as da CIG, independentemente da natureza das funções exercidas, do posicionamento hierárquico e/ou funcional, bem como do respetivo vínculo jurídico.
2. O Código de Conduta aplica-se, sempre que possível e com as devidas adaptações, a todas as demais pessoas, coletivas ou singulares, que se relacionem, a qualquer título, com a CIG.
3. O disposto nos números anteriores é efetivo a partir da data de início de colaboração com esta instituição.
4. A aplicação do Código de Conduta e o seu cumprimento não prejudica o cumprimento de outras disposições legais e regulamentares aplicáveis, bem como de outros normativos internos, designadamente, em matéria de direitos, deveres e responsabilidades.

#### **ARTIGO 3.º - REFERENCIAIS**

1. Constituem referenciais do presente Código de Conduta a Constituição da República Portuguesa, o direito primário e o direito derivado da União Europeia, a legislação nacional e internacional aplicável e os princípios éticos da Administração Pública, materializados na Carta Ética da Administração Pública.
2. No exercício das suas funções, todos/as os/as trabalhadores/as estão exclusivamente ao serviço do interesse público, subordinados à Constituição da República Portuguesa e à Lei, devendo ter uma conduta permanentemente responsável e eticamente correta.
3. No exercício das suas atividades, funções e competências, os/as trabalhadores/as da CIG devem atuar de acordo com os princípios referidos no presente Código de Conduta, sempre no conhecimento e observância da missão, visão e política de gestão integrada da CIG.



#### **ARTIGO 4.º - OBJETIVOS**

1. O presente Código de Conduta pretende materializar um conjunto de princípios e normas de comportamento que inspiram, influenciam e estão subjacentes a toda a atividade desenvolvida pela CIG, quer no âmbito da prossecução da sua missão, quer no âmbito de todas as atividades que lhe servem de suporte.
2. O presente Código de Conduta visa essencialmente:
  - a) Aperfeiçoar a atividade da CIG no conhecimento e observância da sua missão, visão e política de gestão integrada;
  - b) Responsabilizar, individual e coletivamente, os/as trabalhadores/as da CIG pela gestão pública e pelo compromisso para com a organização;
  - c) Contribuir para o correto, digno e adequado desempenho de funções públicas e prestação de serviço público;
  - d) Prosseguir o interesse público e a proteção dos direitos e dos interesses dos/as cidadãos/cidadãs;
  - e) Garantir a clarificação e harmonização dos padrões de referência no exercício de funções;
  - f) Preservar os mais elevados padrões de segredo profissional no acesso, gestão e processamento de toda a informação relevante;
  - g) Assegurar uma gestão transparente, responsável, criteriosa e prudente;
  - h) Atingir a eficácia na prossecução dos objetivos fixados e controlo dos resultados bem como a eficiência na utilização dos recursos públicos.

## **PARTE II – PRINCÍPIOS**

#### **ARTIGO 5.º - PRINCÍPIOS GERAIS**

1. Todos/as os/as trabalhadores/as que mantêm relação jurídico-laboral, direta ou indireta, com a CIG, e independentemente do tipo de vínculo, devem respeitar os princípios da Carta Ética da Administração Pública e de outras normas específicas, no seu relacionamento com os/as cidadãos/ãs e entidades, designadamente:
  - a) Serviço Público – Os/as trabalhadores/as encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos/as cidadãos/ãs, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo;
  - b) Legalidade – Os/as trabalhadores/as atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito;
  - c) Justiça e imparcialidade – Os/as trabalhadores/as devem tratar de forma justa e imparcial todos os/as cidadãos/ãs, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade;

- d) Igualdade – Os/as trabalhadores/as não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão/ã em função da sua ascendência, sexo, idade, raça, orientação sexual, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social;
  - e) Proporcionalidade – Os/as trabalhadores/as, no exercício da sua atividade, só podem exigir aos/às cidadãos/ãs o indispensável à realização da atividade administrativa;
  - f) Colaboração e boa-fé – Os/as trabalhadores/as, no exercício da sua atividade, devem colaborar com os/as cidadãos/ãs segundo o princípio de boa-fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa;
  - g) Informação e qualidade – Os/as trabalhadores/as devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida;
  - h) Lealdade – Os/as trabalhadores/as, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante;
  - i) Integridade – Os/as trabalhadores/as regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter;
  - j) Competência e responsabilidade – Os/as trabalhadores/as agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na sua valorização profissional;
2. Os/as trabalhadores/as devem, ainda, estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, ter em conta as expectativas dos/as cidadãos/ãs e das instituições relativamente à sua conduta, dentro de padrões socialmente aceites, e comportar-se de modo a reforçar a confiança e contribuir para a boa imagem da CIG.

#### **ARTIGO 6.º - RELAÇÃO ENTRE TRABALHADORES/AS**

1. As relações entre trabalhadores/as devem basear-se, nomeadamente, na lealdade, veracidade, respeito mútuo, cordialidade, cooperação, partilha de informação e conhecimento, criando um ambiente sadio e de confiança e evitando-se todos os comportamentos que possam afetar negativamente aquelas relações, prejudicando o bom funcionamento e desempenho da CIG.
2. Os/as trabalhadores/as devem ter capacidade para ouvir e interagir entre si, mostrando abertura às críticas e pontos de vista alheios, bem como assumir uma postura construtiva e pró-ativa na resolução de problemas.
4. Os/as trabalhadores/as devem ainda ser assíduos e pontuais na participação em reuniões e noutros momentos de trabalho em equipa.
5. Os eventuais conflitos entre trabalhadores/as devem ser geridos e ultrapassados pelos próprios com o máximo respeito e cordialidade, de forma a acautelar o ambiente sadio e de confiança indispensável à imagem de rigor e de excelência da atividade prosseguida pela CIG.
6. Os conflitos referidos no número anterior devem, no caso de persistência dos mesmos, ser objeto de resolução por parte dos respetivos dirigentes intermédios.

7. Os conflitos gerados entre dirigentes intermédios são, no caso de não resolução pelos próprios, resolvidos pela Direção da CIG.

#### **ARTIGO 7.º - UTILIZAÇÃO DE MATERIAIS E DEMAIS EQUIPAMENTOS**

1. Os/as trabalhadores/as devem fazer uma boa utilização de todo o material e equipamento da CIG, proibindo-se toda a utilização abusiva, para proveito pessoal ou de terceiros estranhos ao serviço.
2. Os/as trabalhadores/as devem, no exercício das suas funções, adotar as medidas adequadas a uma mais eficiente utilização dos recursos disponibilizados pela CIG.
3. Os/as trabalhadores/as devem, no exercício das suas funções, implementar políticas de proteção do meio ambiente, adotando condutas que permitam a diminuição dos resíduos, a separação dos lixos e sua reciclagem e a redução, sempre que adequado, de gastos energéticos e do consumo de materiais e consumíveis, de forma a contribuir para o desenvolvimento sustentável.
4. Para comunicação de irregularidades relativas às regras descritas nos números anteriores deve proceder-se tal como mencionado no artigo 19.º do presente Código de Conduta.

#### **ARTIGO 8.º - RELAÇÕES COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

1. No exercício das suas funções, os/as trabalhadores/as devem propiciar o bom relacionamento com serviços ou organismos da Administração Pública, atuando com cortesia, isenção, equidade e segundo critérios de objetividade, sendo diligentes e cooperantes na realização do interesse público.
2. Sempre que for solicitada a colaboração da CIG por serviços da Administração Pública, os/as trabalhadores/as devem cooperar com essas entidades com a diligência devida, adotando uma atitude pró-ativa e de cortesia, abstendo-se de quaisquer comportamentos que possam impedir ou dificultar um tratamento célere e eficaz.
3. Os/as trabalhadores/as devem, ainda, colaborar, no âmbito das suas competências, nos trabalhos promovidos pelos serviços ou organismos competentes, nacionais e europeus, incluindo em ações de controlo, inspeção ou investigação criminal.
4. Sem prejuízo do disposto no presente artigo, as relações institucionais entre a CIG e os restantes serviços da Administração Pública são da responsabilidade da Direção.

#### **ARTIGO 9.º - RELAÇÕES COM FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS**

1. Os/as trabalhadores/as devem observar as regras e princípios em matéria de contratação pública constantes do Código dos Contratos Públicos e demais legislação aplicável.
2. A CIG pauta-se por honrar os seus compromissos contratuais, exigindo igualmente dos cocontratantes o correto e integral cumprimento das obrigações que decorrem das respetivas relações jurídicas contratuais.

#### **ARTIGO 10.º - RELAÇÕES COM O PÚBLICO**

1. As relações com o público em geral regem-se por legislação específica, devendo os/as trabalhadores/as da CIG observar também as regras e princípios de ética constantes do presente Código de Conduta.
2. Os/as trabalhadores/as deverão dar prioridade no atendimento público a idosos, doentes, grávidas, pessoas com deficiência ou acompanhadas com crianças de colo e outros casos específicos com necessidades de atendimento prioritário devidamente enquadrados na legislação.

#### **ARTIGO 11.º - RELAÇÕES COM A COMUNICAÇÃO SOCIAL**

1. Em matéria relacionada com a atividade e imagem pública da CIG, os/as trabalhadores/as não podem conceder entrevistas, publicar artigos de opinião, fornecer informações de qualquer natureza, que não estejam ao dispor do público em geral, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, sem autorização prévia e expressa da Direção.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, as relações entre a CIG e a comunicação social são da exclusiva responsabilidade da Direção.

#### **ARTIGO 12.º - RELAÇÕES COM A COMUNIDADE E COM O AMBIENTE**

A CIG deverá assumir uma atitude socialmente responsável na Comunidade e perante a opinião pública e o mercado, bem como adotar uma política de sustentabilidade ambiental consciente.

#### **ARTIGO 13.º - CONFLITOS DE INTERESSES**

1. É vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de configurar, direta ou indiretamente, uma situação de conflitos de interesse.
2. Sem prejuízo do estabelecido em legislação específica, considera-se que existe conflito de interesses sempre que os/as trabalhadores/as tenham um interesse pessoal ou privado, para os próprios, respetivo cônjuge, algum parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum, suscetível de colocar em causa a atuação imparcial e de prossecução do interesse público no desempenho das suas funções profissionais.
3. Os/as trabalhadores/as são obrigados a informar sobre a sua situação em matéria de conflitos de interesse, através do preenchimento e assinatura da Declaração de Conflitos de Interesse disponibilizada em anexo ao presente Código de Conduta, devendo atualizá-la sempre que ocorra uma alteração que o determine.
4. A informação contida na Declaração de Conflitos de Interesse é confidencial.
5. Os/as trabalhadores/as que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem solicitar, formalmente, ao seu superior hierárquico, escusa do exercício daquela função específica.

6. Caberá ao superior hierárquico ou, quando necessário, à Direção, tomar as medidas consideradas indispensáveis para a resolução de eventuais conflitos de interesse.

#### **ARTIGO 14.º - INCOMPATIBILIDADES**

1. As incompatibilidades dos/as trabalhadores/as no que se refere ao exercício de atividades remuneradas externas à CIG, bem como os impedimentos em procedimentos administrativos de que sejam parte, são os que resultarem exclusivamente da respetiva relação jurídica contratual e da lei, nomeadamente a *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*, o *Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local* e o *Código do Procedimento Administrativo*.
2. A acumulação de funções públicas, com ou sem remuneração, deve revestir manifesto interesse público.
3. O exercício de funções públicas não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas, exercidas em regime de trabalho autónomo ou subordinado, com ou sem remuneração, concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas;
4. O exercício de funções públicas na CIG é incompatível, designadamente, com:
  - a. O exercício de qualquer atividade remunerada no âmbito de ações ou projetos financiados pela CIG;
  - b. O exercício de cargos de direção em entidade que integre o Conselho Consultivo da CIG;
  - c. O exercício de cargos de direção em entidade com a qual a CIG tenha celebrado um protocolo de cooperação, ou seja, beneficiária direta de um apoio financeiro selecionado e/ou acompanhado pela CIG.
5. A acumulação de funções previstas nos números anteriores depende de autorização prévia da Direção, mediante apresentação de requerimento com as indicações previstas no nº 2 do artigo 23º da *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*.

#### **ARTIGO 15.º - PRESENTES E CONVITES PESSOAIS**

1. Os/as trabalhadores/as não devem aceitar, quer para si próprios, quer em nome de outrem, presentes ou outras ofertas que possam influenciar, que visem influenciar, ou que possam ser interpretadas como uma forma de influenciar o seu trabalho.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, é possível aceitar a hospitalidade ou pequenos presentes que, devido ao seu valor e à sua natureza, se considerem dentro dos limites normais da cortesia.
3. Nos casos referidos no número anterior, o/a trabalhador/a deve de imediato ponderar se a aceitação do presente ou da oferta pode influenciar a sua imparcialidade ou prejudicar a confiança depositada na CIG, sendo que, em caso de dúvida, deve consultar o seu responsável hierárquico.
4. Para efeitos do disposto no presente artigo, entende-se como presentes de mera cortesia os que apresentam um valor simbólico ou comercialmente despidendo.

#### **ARTIGO 16.º - PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO**

1. Os/as trabalhadores/as devem atuar ativamente contra todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, criminalidade económica e financeira, branqueamento de capitais, tráfico de influências, apropriação ilegítima de bens públicos, de administração danosa, peculato, participação económica em negócios, abuso de poder ou violação do dever de segredo, aquisição de imóveis ou valores mobiliários em consequência da obtenção ou utilização ilícitas de informação privilegiada no exercício de funções na Administração Pública, dando especial atenção a qualquer forma de pagamentos, favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas.
2. No caso de verificação de qualquer um dos comportamentos mencionados no número anterior, suscetível de constituir infração penal ou disciplinar, devem os/as trabalhadores/as comunicar esse comportamento à Direção, para que, havendo fundamento, se proceda à participação formal ao Ministério Público ou à autoridade disciplinar competente, conforme os casos, fornecendo todas as provas e comunicando todos os factos de que tenham conhecimento que indiciem suspeita de fraude, corrupção ou de qualquer outra atividade ilegal lesiva.
3. Independentemente do previsto no número anterior o/a trabalhador/a é livre de participar diretamente os factos às entidades competentes.
4. No caso da denúncia ser efetuada no âmbito das competências assumidas pela CIG enquanto organismo intermédio, devem ainda ser efetuados os reportes previstos nos respetivos Manuais de Procedimentos, nomeadamente, junto da Autoridade de Gestão do respetivo Programa e da Inspeção-Geral das Finanças, na qualidade de serviço nacional de coordenação anti-fraude.
5. A eventual omissão do dever de denúncia ou participação pode gerar responsabilidade disciplinar e/ou penal.
6. A Direção assegura aos/às trabalhadores/as a garantia de não serem objeto de represálias, de tratamento discriminatório ou não equitativo, ou de eventuais sanções, nos casos de denúncia ou participação previstos no presente artigo.
7. A CIG deve prestar toda colaboração ao Conselho de Prevenção da Corrupção, facultando-lhe as informações e elementos que por aquele forem solicitados, no domínio das suas atribuições e competências.

#### **ARTIGO 17.º - CONFIDENCIALIDADE DA INFORMAÇÃO**

1. Os/as trabalhadores/as não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível.
2. Estão excluídas da obrigação prevista no número anterior a prestação de informações sem carácter de confidencialidade, necessárias ao correto desempenho do trabalho.
3. Os/as trabalhadores/as, durante o exercício de funções ou após a sua suspensão ou cessação, não podem disponibilizar ou utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente, as

informações a que têm ou tenham tido acesso no desempenho da atividade profissional ou por causa dela.

4. Os/as trabalhadores/as que acedam a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas, ficam obrigados a respeitar as disposições legalmente previstas relativamente à proteção de tais dados, não podendo utilizá-los senão para os efeitos impostos ou inerentes às funções que desempenham na CIG.

### **PARTE III – APLICAÇÃO**

#### **ARTIGO 18.º - VIGÊNCIA E DIVULGAÇÃO**

1- O Código de Conduta, depois de aprovado pela Direção da CIG, é divulgado junto dos/as trabalhadores/as da CIG e ao público em geral através dos canais internos e externos de comunicação existentes, designadamente no sítio da CIG na internet.

2. A presente versão do Código de Conduta entra em vigor no dia da sua divulgação.

#### **ARTIGO 19.º - COMPROMISSO INDIVIDUAL**

1. A aplicação do presente Código de Conduta depende do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos/as trabalhadores/as da CIG.

2. Em particular, o pessoal dirigente deve ter uma atuação exemplar no tocante à adesão aos princípios e regras estabelecidos no presente documento, bem como assegurar o seu cumprimento.

3. O presente Código de Conduta é objeto de adesão formal por todos/as trabalhadores/as com a assinatura da declaração de conflito de interesses, a qual passará a constar do respetivo processo individual.

4. Relativamente aos/as trabalhadores/as que exercem funções na Estrutura de Missão para a Igualdade de Género, a declaração de conflito de interesses é renovada no início de cada ano.

#### **ARTIGO 20.º - DEVER DE COMUNICAÇÃO**

As eventuais violações aos princípios e regras descritas neste Código de Conduta, sem prejuízo do disposto no artigo 16º, devem ser comunicadas por escrito à Direção, independentemente do local e circunstâncias em que ocorram, e com a descrição pormenorizada dos factos.

#### **ARTIGO 21.º - VIOLAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA**

1. Perante uma denúncia de alegada violação do presente Código de Conduta a Direção dispõe até 60 dias para instaurar um processo disciplinar de acordo com o previsto no artigo 178.º da *Lei Geral do*

*Trabalho em Funções Públicas* e sempre numa perspetiva de correção dos desvios e de melhoria contínua do desempenho ético dos/as trabalhadores/as.

2. Quando os factos praticados pelo trabalhador sejam passíveis de ser considerados infração penal são obrigatoriamente participados ao Ministério Público de acordo com o previsto no artigo 179.º da *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*.

#### **ARTIGO 22.º - REVISÃO**

Compete à Direção autorizar, a todo o momento, a revisão do presente Código de Conduta e decidir sobre quaisquer dúvidas de interpretação e/ou lacunas do mesmo.

#### **ANEXO – DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES**





**CIG**

COMISSÃO PARA A CIDADANIA  
E A IGUALDADE DE GÉNERO  
Presidência do Conselho de Ministros

## ***Declaração de conflito de interesses***

### **Identificação do/ a trabalhador/a**

Nome:-----

Unidade/Função:-----

Contatos (Telefone/E-mail):------

Para os efeitos tidos por convenientes, declaro a minha adesão formal ao Código de Conduta e o seu cumprimento nos termos nele previstos. Mais informo que:

Não tenho qualquer tipo de conflito de interesses com o exercício das funções que me foram cometidas na Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

Existem os seguintes conflitos de interesses com o exercício das funções que me foram cometidas na Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género:

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

Certifico, por minha honra, a veracidade das informações atrás prestadas.

Mais declaro que me comprometo a proceder à respetiva atualização, sempre que ocorra uma alteração que o determine.

Data e assinatura:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_