

CENTRO

PROGRAMA REGIONAL
DO CENTRO

2030

Código de Ética e Conduta



Código de Ética e Conduta

Preâmbulo

Através do Decreto-Lei n.º 5/2023, de 25 de janeiro, da Presidência do Conselho de Ministros, foi estabelecido o modelo de governação do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), o Fundo Social Europeu Mais (FSE+), o Fundo de Coesão (FC), o Fundo para uma Transição Justa (FTJ), o Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos, das Pescas e da Aquicultura (FEAMPA) e também, atenta a complementaridade dos fundos que concorrem para a integração de pessoas com antecedentes migratórios, o Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração (FAMI) para o período de 2021-2027, bem como a estrutura orgânica relativa ao exercício, designadamente, das competências de apoio, monitorização, gestão, acompanhamento e avaliação, certificação, auditoria e controlo, nos termos do Regulamento (UE) n.º 2021/1060, do Parlamento Europeu e do Conselho de 24 de junho de 2021.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 14/2023, de 10 de fevereiro, criou as estruturas de missão para os programas operacionais regionais que integram o ciclo de programação dos FEEL, designado por Portugal 2030, a funcionar junto das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional. A autoridade de gestão do Programa Regional do Centro tem por missão a gestão, o acompanhamento e a execução do programa, de acordo com a legislação europeia e nacional aplicável (Regulamentos (UE) n.ºs 2021/1056, 2021/1057, 2021/1058, e 2021/1060 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021 e nos Regulamentos (UE) n.ºs 2021/1139 e 2021/1147, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2021 e Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março), e o exercício das competências previstas no Decreto-Lei n.º 5/2023, de 25 de janeiro.

A Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, com as alterações introduzidas pela Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro e pela Lei n.º 84/2015, de 07 de agosto, estabelece os deveres gerais a que todos os colaboradores em funções públicas estão sujeitos, independentemente do vínculo contratual e posição hierárquica que ocupam.

A Lei n.º 94/2021, de 21 de dezembro, veio proceder à alteração ao Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro, à sétima alteração à Lei n.º 34/87, de 16 de julho, à terceira alteração à Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, à terceira alteração à Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto, e à primeira alteração à Lei n.º 19/2008, de 21 de abril, no sentido de dar cumprimento às recomendações dirigidas a Portugal em matéria de corrupção pelo Grupo de Estados do Conselho da Europa contra a Corrupção, pelas Nações Unidas e pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico.

O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) com o objetivo da criação de um regime geral da prevenção de corrupção que contempla, entre outros, um código de conduta e revoga a Lei n.º 54/2008, de 4 de setembro (que cria o Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC)).



A Lei nº 93/2021, de 20 de dezembro estabelece o regime geral de proteção de denunciadores de infrações, transpondo a Diretiva (EU) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.

O Despacho n.º 7833/2023, da Presidência do Conselho de Ministros e Finanças, de 13/07/2023 aprovou a Estratégia Nacional Antifraude no âmbito dos Fundos Europeus (ENAF) com o objetivo de potenciar a adoção tempestiva de medidas de combate à fraude eficazes e proporcionadas com vista a proteger os fundos europeus contra fraudes, corrupção e outras irregularidades. Face às prioridades/objetivos estratégicos definidos na ENAF, a ação das entidades responsáveis pela gestão e controlo dos fundos provenientes do orçamento geral da União Europeia deverá orientar-se pela adoção de medidas e indicadores de avaliação, sendo a primeira medida “Instituir políticas antifraude ao nível de cada autoridade de gestão ou entidades com responsabilidades de gestão de um instrumento de financiamento da União Europeia” consistindo, entre outras, na elaboração de um Código de Ética e Conduta.

No plano nacional, importa ainda salientar a aprovação da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, cujas prioridades e medidas foram consideradas na elaboração da Estratégia Antifraude no âmbito dos Fundos Europeus, por forma a assegurar uma maior harmonização e coerência entre os dois instrumentos e medidas concretas adotadas no combate à corrupção e à fraude.

Também a Norma nº 04/AD&C/2015, de 23 de abril, da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P., no seu ponto 4.2.1., estabelece a criação de um Código de Ética e Conduta com vista à prevenção da possibilidade da ocorrência de fraude, abrangendo, entre outras, as questões de conflito de interesses, informação confidencial, requisitos para reportar a suspeita de fraude e perante o qual todos os colaboradores e dirigentes têm de declarar a sua adesão.

Relativamente aos princípios dirigidos a todos os Programas Regionais, cada um, deve ter ou aderir a um Código de Ética e Conduta que contemple exigentes comportamentos éticos e deontológicos procedendo à sua divulgação por todas as partes interessadas, atuando com transparência, de forma a prevenir conflitos de interesses.

Neste contexto o presente Código de Ética e Conduta do Programa Regional do Centro 2021-2027 (Centro2030), reflete valores da administração e clarifica as normas de conduta que os responsáveis da organização e seus colaboradores devem prosseguir na sua relação profissional, nas relações dentro do Programa e constituindo, igualmente, uma referência para o público, na relevância e qualidade do seu serviço através de exigentes comportamentos éticos e deontológicos divulgados por todas as partes interessadas.

Todos os que aqui trabalham devem pautar a sua atuação por comportamentos eticamente sustentados, não devendo negligenciar o impacto que as suas decisões, formas de atuação e comportamentos, por ação ou omissão, possam ter sobre todos os intervenientes da atividade, nomeadamente, nos restantes colaboradores da organização, na restante administração pública e, sobretudo, para os utilizadores e os cidadãos em geral.



Capítulo I

Disposições Gerais

Artigo 1º

Natureza e Âmbito de Aplicação

O presente Código institui os princípios e normas de ética e conduta a observar pela Autoridade de Gestão, que de acordo com o artigo 14º do Decreto-Lei nº 5/2023, de 25 de janeiro, é integrada pela Comissão Diretiva, e pelo Secretariado Técnico do Centro2030, no exercício das suas funções e em todas as atividades, independentemente do vínculo contratual (regime de contrato em funções públicas a termo resolutivo incerto, contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado ou mobilidade) e posição hierárquica que ocupam. Este Código aplica-se também a todos os colaboradores da CCDRC, I.P. e Organismos Intermédios, que prestam apoio ao Centro 2030 ou com contrato de prestação de serviços (adiante todos referidos por colaboradores).

Os colaboradores em situação de mobilidade ou cedência a outras entidades ou cujo vínculo se encontre suspenso, permanecem vinculados aos deveres de conduta previstos no presente Código, que sejam relevantes.

Artigo 2º

Objetivos do Código de Ética e Conduta

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

Artigo 3º

Dimensões Éticas da Estrutura de Gestão

Todos os que atuam em nome do Centro2030, nos seus desempenhos profissionais, devem pautar-se pelos valores constantes deste Código de Ética e Conduta e, nomeadamente:

- a) assegurar, dentro da orgânica do Centro2030, uma vivência e partilha de princípios de verdade, lealdade, rigor e transparência.
- b) reforçar a confiança na estrutura de gestão, por parte de todos os seus interlocutores.
- c) assegurar o cumprimento das missões de elevado significado que cabem ao Centro2030 realizar, prestando, em todas as circunstâncias, o respetivo serviço público.

Capítulo II

Princípios éticos

A estrutura de gestão do Centro2030 deve implementar uma cultura de ética norteada por princípios éticos subjacentes à prestação de serviço público, não podendo usufruir de quaisquer vantagens, ou a



sua mera promessa, sejam financeiras, patrimoniais ou não patrimoniais, diretas ou indiretas, para si ou para terceiros, ou de qualquer outra gratificação indevida, em virtude do cargo que ocupam.

Artigo 4º

Princípio do Serviço Público

No exercício das suas funções, os colaboradores encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

Artigo 5º

Princípio da Legalidade

No exercício das suas funções, os colaboradores devem respeitar escrupulosamente a Constituição e as leis da República, bem como cumprir todas as disposições legais e regulamentares aplicáveis às suas atividades.

Artigo 6º

Princípio da Justiça e da Imparcialidade

Os colaboradores, no exercício da sua atividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade.

Artigo 7º

Princípio da Igualdade

Os colaboradores não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.

Artigo 8º

Princípio da Proporcionalidade

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

Artigo 9º

Princípio da Colaboração e da Boa Fé

Os colaboradores, no exercício da sua atividade, devem colaborar com os cidadãos, segundo o princípio da Boa Fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa.

Artigo 10º

Princípio da Informação e da Qualidade

Os colaboradores devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida.



Artigo 11º **Princípio da Lealdade**

Todos os colaboradores no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante.

Artigo 12º **Princípio da Integridade**

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

Artigo 13º **Princípio da Competência e Responsabilidade**

Os colaboradores agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.

Capítulo III **Normas de conduta**

A estrutura de gestão quer encorajar um ambiente de trabalho seguro e agradável. Isso só será possível se todos cooperarem e se comprometerem com padrões apropriados de conduta.

Artigo 14º **Normas Gerais de Conduta**

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



Artigo 15º **Igualdade e Não Discriminação**

1. A atuação dos colaboradores não deve privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever, alguém em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.
2. Os colaboradores devem ainda demonstrar consideração e respeito mútuos, abstendo-se de qualquer tipo de prática abusiva e evitando comportamentos que possam razoavelmente ser considerados como ofensivos.
3. Se se verificar qualquer diferença no tratamento, o colaborador deve garantir que a mesma é justificada pelos dados objetivos e relevantes do caso em questão.

Artigo 16º **Confidencialidade de informação**

1. Os colaboradores devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação entre si, tanto no seio da unidade orgânica em que se inserem como no contexto da estrutura de gestão do Centro2030, de forma a facilitar a gestão e a preservação do conhecimento adquirido ou criado em decorrência da atividade administrativa realizada.
2. O disposto no número anterior não exime os colaboradores de respeitarem o segredo profissional, não podendo divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível.
3. Os colaboradores, durante o exercício de funções no Centro2030 ou após a sua suspensão ou cessação, não podem disponibilizar nem utilizar, em proveito próprio ou de terceiros direta ou indiretamente, as informações a que têm ou tenham tido acesso, no exercício de funções ou por causa delas.

Artigo 17º **Conflito de Interesses** **(Casos de impedimento/escusa)**

1. Considera-se conflito de interesses qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão do membro do órgão de administração, dirigente ou trabalhador, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual.
2. É vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de configurar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses, designadamente:
 - a) Quando nele tenham interesse, por si, como representante ou como gestores de negócios de outra pessoa;
 - b) Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, bem como para os seus familiares, afins ou qualquer pessoa com quem viva em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil e ainda para o seu círculo de amigos próximos;



- c) Quanto tenham intervindo no procedimento como perito ou mandatário ou hajam dado parecer sobre questão a resolver, bem como qualquer pessoa referida na alínea b);
 - d) Quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas;
 - e) Se houver inimizade grave ou grande intimidade entre o titular do órgão ou agente, ou o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, e a pessoa com interesse direto no procedimento, ato ou contrato.
3. Existe igualmente conflito de interesses na aceitação, ainda que em momento posterior ou após a cessação de funções ocorrida há menos de 3 anos, por parte de colaboradores que participaram em processo de decisão que envolveu uma determinada entidade, ou que tiveram acesso a informação privilegiada com interesse para a mesma, de qualquer função ou cargo nessa entidade ou em qualquer outra, direta ou indiretamente, com ela relacionada.
 4. Os colaboradores devem agir sempre com integridade e acima de qualquer suspeita, evitando colocar-se em situações que, da sua atuação ou comportamento, possa resultar um juízo público que coloque em causa quer a credibilidade do Centro2030, quer a sua própria honestidade.
 5. Os colaboradores devem abster-se de aceitar, a qualquer título, convites de pessoas singulares ou coletivas, privadas ou públicas, nacionais ou estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais ou culturais, ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.
 6. Os colaboradores devem assinar uma declaração de inexistência de conflito de interesses, conforme uso no Centro2030, nos procedimentos em que intervenham.
 7. Os colaboradores que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem declarar escusa, através de declaração anexa (Declaração de Conflito de Interesses: impedimento/escusa), comprometendo-se a comunicar tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico. Estando em causa Deliberações da Comissão Diretiva, a mesma deve ser refletida ata.
 8. Sem prejuízo do disposto quanto aos deveres dos colaboradores, cabe à Comissão Diretiva adotar as medidas consideradas necessárias para a resolução de eventuais conflitos de interesses, tendo em conta o caso concreto, e, se nenhuma outra se revelar adequada, deve o colaborador ser afastado do facto gerador do conflito, ou, deve a mesma ser publicamente denunciada por quem dela tiver conhecimento.

Artigo 18º

Acumulação de funções

1. 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.
2. Para efeitos do disposto no artigo anterior, consideram-se concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas as atividades privadas que, tendo conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas, sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários.
3. No exercício das funções ou atividades privadas autorizadas, os colaboradores não podem praticar quaisquer atos contrários aos interesses do serviço a que pertencem ou com eles conflituantes.



4. A acumulação de funções depende de prévia autorização da entidade competente, após requerimento a apresentar pelos colaboradores para efeitos de acumulação de funções.

Artigo 19º

Relacionamento com o exterior

1. Os colaboradores devem assegurar o bom relacionamento com todas as pessoas com as quais interajam no exercício das suas funções, atuando sempre de modo diligente e cooperante. Deve ainda o seu comportamento pautar-se por disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhe sejam solicitados, salvaguardando o êxito das ações e o dever de sigilo profissional que lhes estão adstritos.
2. As funções devem ser exercidas exclusivamente ao serviço do interesse público, agindo com respeito e verdade, gerando deste modo a confiança na sua ação. Os colaboradores devem atuar com total independência em todos os contactos com o exterior, nomeadamente, não solicitando ou recebendo instruções de qualquer pessoa ou entidade alheia ao Centro2030.

Caso tenham conhecimento, no desempenho das suas funções ou por causa delas, de quaisquer tentativas, por parte de terceiros, de influenciar indevidamente os trabalhos em execução, os colaboradores comprometem-se a informar, de imediato, o seu superior hierárquico.

3. Por respeito, designadamente, pela independência e integridade, o colaborador não pode solicitar ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, presentes, recompensas, remunerações, dádivas ou outra espécie de gratificação, que de algum modo estejam relacionados com as funções exercidas, exceto objetos de valor reduzido que não excedam a mera cortesia ou a aceitação de convites, hospitalidade ou outros benefícios similares relacionados com a participação em cerimónias oficiais, conferências, congressos, seminários, reuniões ou outros eventos análogos quando exista um interesse público relevante na presença do colaborador do Centro2030 e este tenha sido expressamente convidado nessa qualidade, devendo previamente comunicar ao superior hierárquico, ou solicitar a sua autorização.

Capítulo IV

Outras Disposições

Artigo 20º

Ação Disciplinar

A violação por parte dos colaboradores do Centro2030, das normas de conduta, previstas neste Código, deve ser reportado superiormente e poderá constituir infração disciplinar, dando lugar à aplicação de sanções disciplinares (artigo 180º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual):

- a) Repreensão escrita;
- b) Multa;
- c) Suspensão;
- d) Despedimento disciplinar ou demissão.



Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.

Artigo 21º

Publicação e Divulgação do Código de Ética e Conduta

1. O presente Código de Ética e Conduta será publicado na Intranet e página eletrónica do Centro2030 e divulgado junto de todos os colaboradores do Programa Regional do Centro, mediante a entrega de um exemplar na sequência de ação de formação ou, em alternativa, através de validação e aceitação no sistema de informação do Centro2030.
2. Este Código pode ser revisto, a todo o tempo, por determinação da Comissão Diretiva do Centro2030, sendo publicado na Intranet e página eletrónica do Centro2030 e divulgado junto de todos os colaboradores do Programa Regional do Centro. A validação e aceitação da revisão será efetuada no sistema de informação do Centro2030.

Artigo 22º

Responsável pelo cumprimento do Código

A Comissão Diretiva nomeará um responsável pelo cumprimento do Código, que aconselha os colaboradores, monitoriza o seu cumprimento e recebe informações sobre as atividades que não estejam em conformidade.

Artigo 23º

Reporte de suspeita de fraude

De acordo com o estipulado nos artigos 8º e seguintes e 12º e seguintes da Lei nº 93/2021, de 20 de dezembro, a Comissão Diretiva manterá na intranet um separador para Canal de Denúncia Interna e na página oficial do Centro2030 um separador para Canal de Denúncia Externa, onde os colaboradores e o público em geral poderão reportar suspeitas de fraude. O funcionamento do canal de denúncias é independente e autónomo dos demais canais de comunicação, assegurando a integridade e a confidencialidade das denúncias, e permitindo a junção de documentos comprovativos dos factos alegados.

Artigo 24º

Proteção do denunciante

1. O regime de denúncia obrigatória, no ordenamento jurídico penal português, encontra previsão no artigo 242.º do Código de Processo Penal, na redação dada pela Lei n.º 48/2007, de 29 de agosto.
2. A Lei n.º 19/2008, de 21 de abril com as alterações introduzidas pela Lei n.º 30/2015, de 22 de abril, no contexto da introdução de medidas de combate à corrupção, introduz garantias dos denunciante que sejam trabalhadores da Administração Pública e de empresas do setor empresarial do Estado e que denunciem o cometimento de infrações de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas (artigo 4.º da Lei n.º 19/2008, de 21 de Abril), estabelecendo uma presunção legal favorável ao trabalhador denunciante, bem como os direitos à não identificação (salvo para os investigadores) e à transferência a pedido do mesmo.
3. A Lei nº n.º 93/2021, de 20 de dezembro veio estabelecer o regime geral de proteção de denunciante de infrações. Beneficia da proteção conferida por este diploma legal o denunciante



- que, de boa-fé, e tendo fundamento sério para crer que as informações são, no momento da denúncia ou da divulgação pública, verdadeiras, denuncie ou divulgue publicamente uma infração. O denunciante anónimo que seja posteriormente identificado beneficia da proteção conferida pelo mesmo diploma legal.
4. O disposto nos números anteriores não prejudica a eventual responsabilidade do denunciante por atos ou omissões não relacionados com a denúncia ou a divulgação pública, ou que não sejam necessários à denúncia ou à divulgação pública de uma infração nos termos do nº 4 do artigo 24º da Lei nº n.º 93/2021.

Artigo 25º **Entrada em vigor**

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



ANEXOS



Declaração de Compromisso

(Nome)....., (categoria)..... a desempenhar funções na, do Programa Regional do Centro - Centro2030, declara que, para o desenvolvimento das suas funções, tomou conhecimento do Código de Ética e de Conduta em vigor no Programa Regional do Centro - Centro2030 e que se compromete a cumpri-lo integralmente no desempenho da sua atividade profissional.

Coimbra, em dede 20...

Assinatura



Declaração de Conflito de Interesses

(Nome)....., (categoria)..... a desempenhar funções na, do Programa Regional do Centro - Centro 2030, solicita escusa do desempenho das funções que lhe estão atribuídas na sua atividade para o projeto/entidade, por considerar que não estão totalmente reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflito de interesses, designadamente (indicar a(s) alínea(s) correspondente):

- ☐ Por mim ou como representante de outra pessoa, nele tenha interesse parente ou afim em linha reta ou até ao 3º grau de linha colateral, ou tutelado ou curatelado por mim ou pelo meu cônjuge;
- ☐ A minha pessoa ou o meu cônjuge, ou algum parente ou afim na linha reta, for credor ou devedor de pessoa singular ou coletiva com interesse direto no procedimento, ato ou contrato;
- ☐ Tenha havido lugar, por mim, meu cônjuge, parente ou afim na linha reta, ao recebimento de dádivas, antes ou depois de instaurado o procedimento;
- ☐ Houver inimizade grave ou grande intimidade entre a minha pessoa, ou o meu cônjuge e a pessoa com interesse direto no procedimento, ato ou contrato.
- ☐ Exercer ou tiver exercício funções num organismo público, quer da administração central, administração local ou outro.
- ☐ Se encontrar em regime de acumulação de funções que possam colocar em causa a isenção e o rigor que deve pautar a sua ação.
- ☐ Outro: Por entender poder verificar-se circunstância pela qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, de acordo com o previsto no artigo 17º do Código de Ética e Conduta em uso no Centro 2030 e no artigo 73º do CPA.

Coimbra, em dede 20...

Assinatura



Declaração de Conflito de Interesses (Comissão Diretiva do Centro 2030)

(Nome), Presidente/Vogal da Comissão Diretiva do Programa Regional do Centro - Centro2030, no desempenho das funções que lhe estão atribuídas, solicita, nos termos do artigo 69º do CPA, escusa de intervir em procedimento, ato ou contrato que tenham por objeto operações relativas às candidaturas submetidas pelas entidades

Entidade	NIF

por considerar que não estão totalmente reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflito de interesses, designadamente (indicar a(s) alínea(s) correspondente):

- ☐ Por mim ou como representante de outra pessoa, nele tenha interesse parente ou afim em linha reta ou até ao 3º grau de linha colateral, ou tutelado ou curatelado por mim ou pelo meu cônjuge;
- ☐ A minha pessoa ou o meu cônjuge, ou algum parente ou afim na linha reta, for credor ou devedor de pessoa singular ou coletiva com interesse direto no procedimento, ato ou contrato;
- ☐ Tenha havido lugar, por mim, meu cônjuge, parente ou afim na linha reta, ao recebimento de dádivas, antes ou depois de instaurado o procedimento;
- ☐ Houver inimizade grave ou grande intimidade entre a minha pessoa, ou o meu cônjuge e a pessoa com interesse direto no procedimento, ato ou contrato.
- ☐ Exercer ou tiver exercício funções num organismo público, quer da administração central, administração local ou outro.
- ☐ Se encontrar em regime de acumulação de funções que possam colocar em causa a isenção e o rigor que deve pautar a sua ação.
- ☐ Outro

Coimbra, em dede 20...



Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude

(Nome)....., (categoria).....a desempenhar
funções na, do Programa Regional do Centro – Centro2030, informa,
nos termos previstos no Código de Ética e Normas de Conduta, ter identificado as seguintes situações
de não conformidade e/ou de potencial fraude:

Identificação de situação de não conformidade:

Identificação de situação de potencial fraude:

Coimbra, em dede 20...

Assinatura



Ficha Técnica

NOME	NOME
Identificação do documento	Código de Ética e Conduta do Centro2030
Versão	v.1.1
Responsável pela elaboração	UO7
Data elaboração	30/06/2023
Responsável pela validação	ST
Data validação	30/06/2025
Aprovação pela CD	Sim
Data aprovação CD	22/07/2025
Âmbito de aplicação	Durante o período de programação do CENTRO2030
Destinatários	Autoridade de Gestão, Organismos Intermédios