MINISTÉRIO DO PLANEAMENTO
E INVESTIMENTO ESTRATÉGICO

IX GOVERNO CONSTITUCIONAL

Comissão Nacional de Aprovisionamento
12-12-2024

Ref:035 CNA/XII/2024

Data: 9 de Dezembro de 2024

Para: **Exmo. Sr. Eng.º Gastão Francisco de Sousa**
Ministro do Planeamento e do Investimento Estratégico

Assunto: Pedido de aprovação do Código de Ética e Conduta da CNA

Excelência,

A identidade de uma Organização e a imagem que lhe é associada pelos cidadãos, pelas empresas e sociedade em geral, é o resultado do conjunto de princípios, valores, comportamentos e opções nela dominantes.

A Comissão Nacional de Aprovisionamento (CNA), desenvolve uma atividade que se consubstancia num serviço de interesse público, o que reforça a sua dimensão socioeconómica e a necessidade de se afirmar como uma organização socialmente responsável, vinculada ao interesse geral e a princípios de crescimento sustentável. Deste modo, torna-se ainda mais premente a exigência do mais absoluto rigor e transparência na sua atuação, conferindo a todos os que nela trabalham ou que com ela se relacionam uma responsabilidade acrescida no seu desempenho e na sua conduta.

A missão de assegurar a implementação da legislação sobre aprovisionamento, instruir procedimentos de aprovisionamento de modo justo, eficiente e económico, prestar apoio na instrução de procedimentos de aprovisionamento realizados por serviços e entidades do Setor Público Administrativo, acarreta enormes responsabilidades dos funcionários da CNA e exige que cada um desde da base ao topo tenham uma conduta exemplar e uma ética no desempenho das suas funções.

Neste sentido, os trabalhadores da CNA são obrigados a declarar os interesses que tenham bem como a relação patrimonial que possui, através de preenchimento anual de ficheiros enviados a Comissão Anti-Corrupção.

Para além das regras aplicáveis aos funcionários da Administração Pública em matéria de conflitos de interesses, impedimentos e incompatibilidades e deveres gerais urge adotar um Código de Ética e Conduta para reforçar o compromisso de todos os trabalhadores da necessidade servir o país com ética e responsabilidade.

Assim, a CNA elaborou um Código de Ética e de Conduta que é parte integrante do Programa de Cumprimento Normativo instituído na CNA e constitui uma ferramenta na qual se inscrevem os princípios e os valores que pautam a atuação da CNA, bem como as normas de conduta a que os seus trabalhadores se encontram sujeitos e assumem como intrinsecamente suas e que a organização pretende ver reconhecidos pela sua tutela, fornecedores, parceiros e sociedade em geral.

PEDIDO:

Nos termos da alínea b), g) e p) do n.º 1 do artigo 13.º, conjugado com a alínea f) do artigo 6.º e alínea a) do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 3/2023 de 15 de fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 6/2024 de 24 de janeiro que cria a Comissão Nacional de Aprovisionamento, e aprova os respetivos estatutos requeremos Vossa Excelência aprovar a proposta de Código de Ética e Conduta da CNA em anexo.

Hermingardo Albano Soares

Diretor-Executivo da CNA

Comissão Nacional de Aprovisionamento

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

1 Preâmbulo

A identidade de uma Organização e a imagem que lhe é associada pelos cidadãos, pelas empresas e sociedade em geral, é o resultado do conjunto de princípios, valores, comportamentos e opções nela dominantes.

A Comissão Nacional de Aprovisionamento (CNA), desenvolve uma atividade que se consubstancia num serviço de interesse público, o que reforça a sua dimensão socioeconómica e a necessidade de se afirmar como uma organização socialmente responsável, vinculada ao interesse geral e a princípios de crescimento sustentável. Deste modo, torna-se ainda mais premente a exigência do mais absoluto rigor e transparência na sua atuação, conferindo a todos os que nela trabalham ou que com ela se relacionam uma responsabilidade acrescida no seu desempenho e na sua conduta.

O presente Código de Ética e de Conduta é parte integrante do Programa de Cumprimento Normativo instituído na CNA e constitui uma ferramenta na qual se inscrevem os princípios e os valores que pautam a atuação da CNA, bem como as normas de conduta a que os seus trabalhadores se encontram sujeitos e assumem como intrinsecamente suas e que a organização pretende ver reconhecidos pela sua tutela, fornecedores, parceiros e sociedade em geral.

Assim, nos termos daalínea a) do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 3/2023 de 15 de fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 6/2024 de 24 de janeiro que cria a Comissão Nacional de Aprovisionamento, e aprova os respetivos estatutos

2 Âmbito de Aplicação

O presente Código de Ética e de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores da CNA, independentemente do vínculo ou posição hierárquica que ocupem, bem como a sua Direção Executiva. Por trabalhadores devem entender-se todos os trabalhadores titulares de contrato individual de trabalho, com ou sem termo, funcionários titulares de um vínculo à Função Pública que façam parte dos quadros de pessoal e outros trabalhadores com vínculo a outras empresas/entidades públicas em situação de cedência à CNA.

O disposto no presente Código não prejudica, antes reforça, a aplicação das normas legais, gerais ou especiais, bem como das normas internas em vigor na CNA.

2.1 Objetivos

O presente normativo que constitui este Código de Ética e de Conduta visa essencialmente:

a) Assegurar a afirmação de uma identidade corporativa alicerçada no rigor, na competência e na transparência;
b) Garantir a clarificação e harmonização dos padrões de referência no exercício da atividade;
c) Preservar os mais elevados padrões de segredo profissional no acesso, gestão e processamento de toda a informação relevante;
d) Assegurar uma gestão transparente, responsável, criteriosa e prudente.

3 Valores

A CNA pauta o desenvolvimento da sua atividade por valores e comportamentos éticos que constituem em si mesmo um forte elo de ligação entre a Visão, Missão e Valores da Entidade:

3.1 Criação de valor no serviço público

Em tudo o que fazemos, temos como princípio a **criação de valor para o Estado** e a prevalência do interesse público, através da **eficácia e eficiência** dos nossos serviços.

3.2 Integridade

Pautamos a nossa conduta pela **ética e honestidade** e desenvolvemos as nossas **relações com base na confiança**.

3.3 Profissionalismo e competência

Prestamos **serviços de excelência e qualidade**, orientados às necessidades dos nossos *stakeholders* e **à eficácia, racionalidade e eficiência da gestão de recursos públicos**, assumindo um compromisso partilhado com os resultados.

3.4 Inovação

Somos uma organização que aprende e evolui, procurando sempre **inovar e otimizar** os serviços prestados, numa perspetiva de **melhoria contínua**.

3.5 Responsabilidade social e sustentabilidade

Agimos de modo a assegurar um legado para as gerações futuras, através da **racionalidade da gestão e proteção dos recursos comuns**.

4 Princípios

4.1 Princípio do Interesse Público

Os trabalhadores da CNA devem atuar com subordinação ao interesse público, atuando com elevada competência técnica, no cumprimento dos normativos e orientações em vigor, na disponibilização da informação de forma verdadeira, concisa e atempada e demonstrando capacidade de iniciativa e diligência na resolução de problemas, promovendo assim a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços prestados e assegurando, por essa forma, o cumprimento integral da boa administração a que se encontram sujeitos.

4.2 Princípio da Legalidade

Os trabalhadores da CNA devem atuar dentro dos poderes que lhes foram atribuídos e em conformidade com os fins para que os mesmos foram conferidos, bem como de acordo com os princípios constitucionais, a lei e o direito e em harmonia com as instruções legítimas dos superiores hierárquicos.

4.3 Princípio da Justiça e Imparcialidade

No âmbito da sua atividade profissional, os trabalhadores da CNA devem agir com justiça, imparcialidade e isenção, ficando impedidas práticas ou decisões arbitrárias e comportamentos que resultem em benefícios ou prejuízos ilegítimos.

4.4 Princípio da Igualdade

Os trabalhadores da CNA não podem praticar qualquer tipo de discriminação, em especial, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, situação económica, condição social, ideias filosóficas ou convicções religiosas, e devem demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento ofensivo, bem como respeitar escrupulosamente o direito à reserva da intimidade da vida privada.

4.5 Princípio da Proporcionalidade

Os trabalhadores da CNA na sua relação com terceiros devem agir de modo que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver.

4.6 Princípio da Colaboração e Boa-Fé

Os trabalhadores da CNA devem atuar com zelo e adequado espírito de cooperação e responsabilidade, informando e esclarecendo de forma respeitosa, clara e simples,

os intervenientes, estimulando iniciativas e sugestões e preservando os valores de transparência e abertura, no relacionamento pessoal, independentemente da posição hierárquica ocupada, tendo em vista o adequado cumprimento dos objetivos da entidade.

4.7 Princípio da Informação e Qualidade

Os trabalhadores da CNA devem manter um sentido de rigor, clareza e cortesia na prestação de informações e/ou esclarecimentos a terceiros, os quais, observadas que sejam as normas legais em matéria de acesso à informação e de proteção de dados, devem ser facultados prontamente e em tempo útil, suprimindo a prática de atos que dificultem a sua tramitação.

Os trabalhadores da CNA na sua relação com terceiros somente devem exigir a informação indispensável ao adequado desempenho das suas funções.

4.8 Princípio da Lealdade e Cooperação

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

Os trabalhadores da CNA devem facultar entre si toda a informação ou conhecimento necessários ao desenvolvimento de atividades ou participação em tarefas. A não revelação a superiores hierárquicos e colegas das informações necessárias que possam afetar o andamento dos trabalhos, sobretudo com o intuito de obter vantagens pessoais, assim como o fornecimento de informações falsas, inexatas ou desnecessárias e a recusa em colaborar com os colegas, considera-se como comportamento inadequado e violador do princípio de lealdade e cooperação.

Os trabalhadores da CNA devem promover o bom relacionamento interpessoal, assente numa base de respeito pelo próximo e por forma a assegurar a existência de relações cordiais.

4.9 Princípio da Integridade

Os trabalhadores da CNA devem agir em todas as situações de acordo com critérios consubstanciados numa conduta honesta, diligente, garantindo a verdade e devem abster-se de práticas que possam suscitar dúvidas quanto ao respeito pelos princípios éticos que regulam o seu comportamento.

Os trabalhadores da CNA devem prestar uma especial atenção a favores, convites, gestos de hospitalidade e situações de cumplicidade que possam induzir a criação de vantagens ilícitas ou constituir formas dissimuladas de corrupção.

4.10 Princípio da Competência, Eficiência e Responsabilidade

Os trabalhadores da CNA, devem cumprir sempre com zelo, isenção, rigor, eficiência e transparência as responsabilidades e deveres que lhes sejam cometidos. Devem estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, ter em conta as expetativas de terceiros relativamente à sua conduta dentro de padrões genérica e socialmente aceites, e comportar-se de forma a manter e a reforçar a confiança das entidades, públicas e privadas, e dos cidadãos na CNA.

4.11 Princípio da Independência

Os trabalhadores da CNA devem agir com independência, isto é, com capacidade para julgar e atuar de forma imparcial, integra e objetiva, com isenção dos interesses de todas as entidades que possam estar relacionadas com as suas funções e trabalho.

5 Normas de Conduta

As normas de conduta deverão ser entendidas como reguladoras da atitude geral dos trabalhadores da CNA, entre si e na sua relação com o exterior, de modo a definir padrões de atuação que obedeçam aos Princípios Éticos da CNA

5.1 Independência

Os trabalhadores da CNA em todos os contactos com o exterior, devem atuar em conformidade com o princípio da independência, nomeadamente, não solicitando ou recebendo instruções de qualquer entidade, organização ou pessoa alheia à CNA.

O respeito deste princípio implica a recusa de ofertas, pagamentos ou outros benefícios que pelo seu custo, carácter reiterado ou exclusivo, possam conduzir os envolvidos ou terceiros a presumir que os deveres de isenção e independência se encontram comprometidos.

5.2 Acumulação de Funções

Os trabalhadores da CNA, independentemente da natureza do vínculo, podem acumular funções ou atividades nos termos legalmente estabelecidos [1] e devidamente autorizadas, dependendo da comunicação escrita ao superior hierárquico, para análise e verificação de incompatibilidades, caso a caso. Os trabalhadores da CNA que se encontram em regime de acumulações de funções devem, assim, declarar por escrito, aos respetivos superiores hierárquicos, que as atividades que desenvolvem

[1] Regime Jurídico dos Contratos de Trabalho a termo Certo na Administração Publica, artigo 27.º (Decreto do Governo n.º6/2015 de 18 de Novembro).

não colidem sob forma alguma com as funções públicas que desempenham na CNA, nem colocam em causa a isenção e o rigor que pautam a sua atuação.

5.3 Sigilo Profissional

Os trabalhadores da CNA, mesmo depois de cessarem de funções, estão sujeitos ao sigilo profissional, em particular nas matérias que, pela sua efetiva importância, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral.

Os trabalhadores da CNA que tenham acesso a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas, ou outra informação confidencial, por via do exercício das suas funções, devem abster-se de divulgar essa informação a pessoas alheias ao serviço, bem como a outros trabalhadores que não necessitem dessa informação para o desempenho das suas funções, ou de a usar em proveito próprio ou de terceiros, sob pena de poderem ser responsabilizados civil e criminalmente pelo acesso ou utilização indevida.

As informações pessoais sobre os trabalhadores estão sujeitas ao princípio da confidencialidade, apenas podendo ter acesso o próprio ou quem tenha como responsabilidade específica a sua guarda, manutenção ou tratamento da informação.

5.4 Informação Privilegiada

Os trabalhadores da CNA, durante o exercício das suas funções, ou após suspensão ou cessação das mesmas, 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, relativas às atividades de pré-contratação, contratação ou, de algum modo, relacionadas com procedimentos administrativos adjudicatórios em curso na CNA.

Em particular, os trabalhadores da CNA não podem fornecer informações que permitam identificar matérias que fazem parte das atribuições da CNA, da competência dos seus órgãos ou que permitam identificar outras entidades ou pessoas que com aquela se relacionem profissionalmente antes de deliberação oficial e comunicação formal às partes interessadas, encontrando-se sujeitos a segredo e reserva nos termos previstos na legislação aplicável.

No entanto, em respeito ao acesso público à informação e sem prejuízo do disposto na lei quanto ao acesso aos documentos administrativos, qualquer informação solicitada por representantes dos meios de comunicação social e relativa à atividade desenvolvida pela CNA deve ser sempre prestada através da Direção Executiva sob orientação da Tutela.

5.5 Utilização responsável dos recursos

Os trabalhadores da CNA, na medida das suas responsabilidades, devem assegurar a proteção, conservação e racionalização dos recursos materiais, tecnológicos e financeiros, bem como a sua utilização de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos, não os utilizando, direta ou indiretamente, em seu proveito pessoal ou de terceiros, nos termos previstos no Regulamento Interno.

5.6 Conflito de Interesses

Os trabalhadores da CNA não podem intervir na apreciação nem no processo de decisão, sempre que estiverem em causa atos ou contratos em que sejam direta, ou indiretamente, interessados os próprios, os seus cônjuges, parentes ou afins até ao terceiro grau da linha direta ou pessoas com que eles vivam em economia comum, ou ainda sociedades ou outros entes coletivos em que com eles detenham, direta ou indiretamente, qualquer interesse.

A resolução de conflitos de interesses deverá respeitar, escrupulosamente, as disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis.

Sempre que ocorra qualquer situação, relacionada com um trabalhador ou com o seu património, que seja suscetível de pôr em causa o normal cumprimento dos seus deveres ou o desempenho objetivo e efetivo das suas funções, no interesse da CNA, deve seguir os procedimentos definidos na Política de Prevenção e Gestão de Conflito de Interesses da CNA e subscrever as respetivas declarações de existência ou inexistência de conflito de interesses, igualmente em anexo ao presente documento (anexos II, III, IV, e V).

5.7 Ofertas, gratificações, benefícios e vantagens

Os trabalhadores da CNA não devem solicitar, receber ou 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, e devem de imediato ponderar se a aceitação do presente ou da oferta pode influenciar a sua imparcialidade ou prejudicar a confiança depositada na CNA, sendo que, em caso de dúvida, deve consultar o seu responsável hierárquico.

Considera-se que há condicionamento da imparcialidade e da objetividade do exercício das funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a 50 dólares. Assim, as ofertas de bens materiais ou de serviços de valor estimado superior a 50 dólares, recebidas no âmbito do exercício de cargo ou função, são obrigatoriamente apresentadas à Direção Executiva, no prazo máximo de 5 dias, que definirá o seu destino final.

No que respeita a ofertas institucionais e hospitalidades endereçados aos dirigentes da CNA, é passível de aceitação convites de entidades privadas até ao valor máximo de 50 dólares, desde que estes sejam compatíveis com a natureza institucional ou com relevância da representação própria do cargo, que configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes. É, ainda assim, obrigatória a informação da aceitação de ofertas de bens materiais ou serviços de valor estimado superior a 50 dólares.

Toda e qualquer oferta, independentemente do seu valor, deve ser comunicada, em prazo inferior a 10 dias úteis, de acordo com o modelo constante no Anexo VI - Declaração de Ofertas.

5.8 Deteção e Comunicação de Fraude ou Corrupção

Os trabalhadores da CNA, na sua conduta, procedem de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, e devem comunicar em função da natureza da matéria envolvida, a outras entidades competentes, designadamente o Ministério Público, a Camara de Contas, a Inspeção-Geral de Finanças, a Comissão Anticorrupção (CAC), no respeito pelas respetivas atribuições, sempre que tomem conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas da ocorrência de atividades de corrupção ou infrações conexas.

O trabalhador da CNA que comunicar ou impedir a realização de atividades ilícitas, não poderá ser prejudicado a qualquer título.

Compete ao Gestor de denúncia receber as comunicações que sejam realizadas e proceder às diligências de averiguação que sejam necessárias para apurar a sua veracidade e fidedignidade e a recolha de elementos de prova tendo em vista a formalização de denúncia às entidades competentes em razão da matéria.

5.9 Proteção de dados

Todos os trabalhadores da CNA, com especial relevo para os trabalhadores com acesso a dados pessoais ou envolvidos no respetivo tratamento dos mesmos, devem respeitar as disposições legais relativas à proteção dos dados pessoais.

5.10 Relacionamento com a Comunicação Social e Redes Sociais

Os trabalhadores da CNA não podem fornecer informações sobre quaisquer matérias e procedimentos em discussão ou em curso na CNA e devem abster-se de exprimir publicamente, incluindo em redes sociais, opiniões e pareceres sobre assuntos específicos sobre os quais a Entidade, por intermédio dos seus órgãos próprios, se deva pronunciar, sem estarem devidamente autorizados pela Direção Executiva.

Em caso de autorização concedida pelo Direção Executiva, os trabalhadores da CNA, no seu relacionamento com a comunicação social e redes sociais, devem agir com

base nos princípios previstos no ponto 4 do presente Código, nomeadamente os princípios da integridade, da proporcionalidade, da informação e qualidade, da lealdade e cooperação, da colaboração e boa-fé e da legalidade.

Por sua vez, os membros do Direção Executiva, no seu relacionamento com a comunicação social, devem aplicar os princípios de probidade, de integridade e honestidade, de urbanidade, de respeito interinstitucional e de garantia de confidencialidade quanto aos assuntos reservados dos quais tomem conhecimento no exercício das suas funções.

6 Boas Práticas

Relações Internas – com os colegas e com a Entidade.

Os trabalhadores da CNA devem cumprir escrupulosamente a Lei em geral e todas as normas e regulamentos internos aplicáveis.

As relações entre os trabalhadores da CNA devem basear-se na confiança, na honestidade e no respeito mútuo, não sendo permitidas atitudes ou comportamentos ofensivos. Todos os trabalhadores devem contribuir para a criação e manutenção de boas condições gerais de trabalho, evitando situações que perturbem a concentração geral e a produtividade dos colegas com quem se partilha a sala de trabalho.

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

Os trabalhadores da CNA 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, mostrando disponibilidade perante sugestões de mudança e usando os poderes atribuídos de forma não abusiva, orientada para a consecução dos objetivos da CNA e não para a obtenção de vantagens pessoais.

Os equipamentos e instalações da CNA destinam-se a ser utilizados no cumprimento da sua missão e objetivos. Todos os trabalhadores da CNA no exercício da sua atividade, independentemente do vínculo jurídico de afetação à CNA devem ser responsáveis pela correta e eficiente utilização dos equipamentos e instalações, adotando todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de racionalizar os custos e despesas inerentes ao funcionamento dos mesmos, zelando pela proteção e bom estado geral de conservação do património da CNA.

Os trabalhadores da CNA deverão alcançar os seus objetivos profissionais por mérito próprio, não utilizando a sua posição na Entidade como forma de progressão futura na carreira.

Os trabalhadores da CNA deverão usar de reserva, relativamente a factos e informações de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, não as utilizando para benefício próprio nem de outrem.

Relações Externas – com todas as entidades com que a CNA se relaciona.

Os trabalhadores da CNA não devem executar nenhuma diligência em nome da CNA que possa violar a Lei geral e a regulamentação aplicável às atividades da entidade.

Nas relações com entidades externas, os trabalhadores da CNA devem adotar uma conduta de isenção e equidade baseada na confiança mútua, demonstrando padrões elevados de profissionalismo, respeito e delicadeza, assumindo um comportamento baseado na lealdade para com a CNA, colocando sempre todo o seu empenho na salvaguarda da sua credibilidade, boa imagem e prestígio.

O seu comportamento deve ainda pautar-se pela disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhe sejam solicitados, assegurando que os mesmos são fornecidos de acordo com a estrutura hierárquica instituída e sob instruções legitimas dos Dirigentes da CNA, salvaguardando sempre o dever de sigilo profissional.

Em matéria de contratos realizados, os trabalhadores da CNA devem assegurar que sejam honrados os termos dos contratos, alertando para os casos em que existam cláusulas que não sejam cumpridas e propondo a aplicação das penalidades estabelecidas.

Os trabalhadores da CNA devem agir de modo a contribuir para o bem-estar económico e social da comunidade, respeitando o equilíbrio ecológico e evitando o desperdício e a poluição.

7 Monitorização e revisão

O presente Código é objeto de monitorização, pela Direção de Serviços Corporativos (DSC), nomeadamente por avaliação do seu grau de adesão junto dos trabalhadores. Por outro lado, por cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno.

O Código de Ética e de Conduta será revisto a cada 3 anos, ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

8 Comunicação

O Código de Ética e Conduta, bem como o relatório , serão comunicados aos membros do Governo responsáveis pela respetiva tutela, para conhecimento, e aos serviços de inspeção da respetiva área governativa, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.

9 Publicitação

O presente Código é objeto de publicitação no *website* institucional da CNA no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.

10 Disposições Finais

1. O trabalhador compromete-se a, durante a sua colaboração e mesmo após a cessação da mesma, manter total confidencialidade e a não tirar partido, direta ou indiretamente, dos conhecimentos e informações a que tenha acesso no exercício das suas funções, relativos à CNA ou a Organizações que com esta se relacionem.

2. Todo o trabalhador que não cumpra os princípios constantes neste Código de Ética e de Conduta está sujeito a ações disciplinares, nos termos regulamentares aplicáveis às infrações praticadas e de acordo com a legislação aplicável.

Anexos

Anexo I – Matriz de utilização das minutas

Anexo II – Modelo de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses (RJACPI - Procedimento)

Anexo III – Modelo de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses (RJACPI - Contrato)

Anexo IV – Modelo de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses

Anexo V– Modelo de Declaração de Existência de Conflito de Interesses

Anexo VI– Modelo de Declaração de Ofertas

Anexo VII – Modelo de Declaração de Compromisso

Anexo I – Matriz de utilização das minutas

Documento	Destinatários
Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses – Procedimento (RJACPI)	Membros do júri do concurso
Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses – Contrato (RJACPI)	Gestor de contrato
Declaração de Existência de Conflito de Interesses	Membros do júri de um concurso que verificam que têm um conflito de interesses
Declaração de Ofertas	Todos os trabalhadores da CNA que recebam Ofertas
Minuta de Requerimento para Regime de Acumulação de Funções	Todos os trabalhadores da CNA que pretendam acumular funções noutra entidade/organização
Declaração de Compromisso com o Código de Ética e Conduta	Todos os trabalhadores da CNA

Anexo II - Modelo de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses (RJACPI – Procedimento)

PROCEDIMENTO: [xxxxxxxxxx] (Indicar código e designação do procedimento)

DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITOS DE INTERESSES

(a que se refere a alínea d) o n.º 1 do artigo 26.º do Regime Jurídico do Aprovisionamento, dos Contratos Públicos e das respetivas infrações)

_____ (nome completo), titular do documento de identificação n.º_____, residente em _____ na qualidade de _____(dirigente, trabalhador, ou prestador de serviço atuando em nome da entidade adjudicante) da Comissão Nacional de Aprovisionamento, participando[2] _____ (como membro do júri / no âmbito da Direção) na análise da(s) proposta(s) no procedimento acima identificado, declara não estar abrangido, na presente data, por quaisquer conflitos de interesses relacionados com o objeto ou com os participantes no procedimento em causa.

Mais declara que se durante o procedimento de formação do contrato tiver conhecimento da participação nele de operadores económicos relativamente aos quais possa existir um conflito de interesses, disso dará imediato conhecimento ao órgão competente da entidade adjudicante, para efeitos de impedimento ou escusa de participação no procedimento, nos termos do Regime Jurídico do Aprovisionamento, dos Contratos Públicos e das respetivas infrações.

_____ (Local), _____ de _____ de _____ (Data)

_____

(Assinatura)

[2] Selecionar consoante integra o júri ou, quando não exista ou seja dispensando o júri, integre a Direção proponente.

Anexo III - Modelo de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses (RJACPI – Procedimento)

PROCEDIMENTO: [XXXXXXXXXX] (Indicar código e designação do contrato)

DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITOS DE INTERESSES

(a que se refere a alínea d) o n.º 1 do artigo 26.º do Regime Jurídico do Aprovisionamento, dos Contratos Públicos e das respetivas infrações)

_____ (nome completo), titular do documento de identificação n.º_____, residente em _____ na qualidade de _____ (dirigente / trabalhador / prestador de serviço atuando em nome) da Comissão Nacional de Aprovisionamento, tendo sido designado gestor do contrato acima identificado, declara não estar abrangido, na presente data, por quaisquer conflitos de interesses relacionados com o objeto ou com os participantes no procedimento em causa.

Mais declara que se durante a execução do contrato tiver conhecimento da participação nele de outros operadores económicos, designadamente cessionários ou subcontratados, relativamente aos quais possa existir um conflito de interesses, disso dará imediato conhecimento ao contraente público, para efeitos de impedimento ou escusa.

_____ (Local), ____ de _____ de _____ (Data)

_____

(Assinatura)

Anexo IV - Modelo de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses (RJACPI – Procedimento)

DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES

Identificação do Processo/Ação/Investimento/Contrato
(identificar o âmbito a que diz respeito a declaração)

Eu, abaixo assinado(a), _____ (nome completo), trabalhador(a) da Comissão Nacional de Aprovisionamento, a exercer funções na _____ (identificar Unidade Orgânica), declaro, sob compromisso de honra, que não me encontro em qualquer situação de conflito de interesses relativamente ao processo/ação/investimento/contrato acima identificado e à(s) entidade(s) nele(a) envolvidos(as), que coloque em causa a isenção, imparcialidade, independência e justiça da sua conduta, ou que possa causar dúvidas sobre a sua conduta.

Nesse âmbito, sem prejuízo de outras situações legalmente previstas, declaro que não me encontro, designadamente, numa das situações a seguir indicadas:

i. Ter exercido a qualquer título, funções na(s) entidade(s) envolvida(s) nos últimos três anos;

ii. Ter prestado à(s) entidade(s) envolvidas, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços que possam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos/serviços/pessoas colocados sob sua direta influência [3] no âmbito do processo/ação/investimento/contrato;

[3] Consideram-se colocados sob direta influência do trabalhador, os órgãos ou serviços que: a) Estejam sujeitos ao seu poder de direção, superintendência ou tutela; b) Exerçam poderes por ele delegados ou subdelegados; c) Tenham sido por ele instituídos, ou relativamente a cujo titular tenha intervindo como representante do empregador público, para o fim específico de intervir nos procedimentos em causa; d) Sejam integrados, no todo ou em parte, por trabalhadores por ele designados; e) Cujo titular ou trabalhadores neles integrados tenham, há menos de um ano, sido beneficiados por qualquer vantagem remuneratória, ou obtido menção relativa à avaliação do seu desempenho, em cujo procedimento ele tenha tido intervenção; f) Com ele colaborem, em situação de paridade hierárquica, no âmbito do mesmo órgão ou serviço.

iii. Ter participado em processo de decisão da(s) entidade(s) envolvida(s), ou prestado aconselhamento, que tenham repercussão no processo/ação/investimento/contrato, ou na matéria abordada no seu âmbito;

iv. Ter intervindo em ato abrangido no processo/ação/investimento/contrato, pessoalmente, através de mandatário ou como mandatário;

v. Ter pessoa familiar[4] ou pessoa próxima[5] a exercer funções, ou que tenha exercido funções durante o período objeto do processo/ação/investimento/contrato, nos corpos gerentes ou na gestão financeira da(s) entidade(s) envolvida(s) ou ainda noutra posição que possa ser relevante para o processo/ação/investimento/contrato;

vi. Ter pessoa familiar ou pessoa próxima que interveio em ato abrangido no processo/ação/investimento/contrato;

vii. Ter interesse pessoal, financeiro[4], partidário ou religioso ou outro relacionado com o processo/ação/investimento/contrato, seja esse interesse seu, de pessoa de quem seja representante ou gestor de negócios, ou de pessoa familiar ou de pessoa próxima;

viii. Ter envolvimento ou ter pessoa familiar ou pessoa próxima envolvida em convite de emprego ou processo de recrutamento para a(s) entidade(s) envolvida(s);

ix. Ter o responsável da(s) entidade(s) envolvida(s) feito participação disciplinar ou intentado ação judicial contra si ou contra seu familiar ou pessoa próxima;

x. Ter ele próprio ou o seu conjugue ou equiparado, parente ou afim em linha reta[6], crédito ou débito litigiosos com a(s) entidade(s) envolvidas ou com responsável pela mesma;

xi. Haver intimidade ou inimizade entre si ou seu conjugue ou equiparado e o responsável da(s) entidade(s) envolvida(s), que o impeça de intervir no processo/ação/investimento/contrato de forma isenta, imparcial, independente e justa.

O(a) signatário(a) mais declara assumir, sob compromisso de honra, que, no caso de ocorrência superveniente de conflito de interesses, ou de essa ocorrência vir a ser do seu conhecimento, informará de imediato o seu superior hierárquico desse facto, antes de tomadas decisões, ou praticados atos ou celebrados contratos.

Nome do(a) colaborador(a)	
Cargo/Função e Categoria	

[4] Considera-se familiar o conjugue não separado de pessoa e bens ou pessoa que com ele viva em união de facto, parente ou afim em linha eta ou até ao 3.º grau da linha colateral.

[5] Considera-se pessoa próxima qualquer tutelado ou maior acompanhado por si, pessoa de quem seja representante, gestor de negócios ou mandatário, bem como pessoa ligada ao declarante por laços suficientemente fortes em termos de poder interferir no seu juízo profissional.

[4] Incluindo, designadamente, quando detenha uma participação em capital da(s) entidade(s), direta ou indiretamente, por si mesmo ou conjuntamente com familiar ou pessoa próxima.

[6] Consideram-se o seu cônjuge não separado de pessoa e bens ou pessoa que com ele viva em união de facto, e ascendentes e descendentes em qualquer grau, colaterais até ao segundo grau.

É aplicável à conduta do(a) colaborador(a) signatário(a), com as necessárias adaptações, o previsto no Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 32/2008, de 27 de agosto, na redação atual.

_____ (Local), ____ de _____ de _____ (Data)

Assinatura,

_____

_____ (Indicar nome completo)

Anexo V – Modelo de Declaração de Existência de Conflito de Interesses

DECLARAÇÃO DE EXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES

À Comissão Nacional de Aprovisionamento A/c de _____ (superior hierárquico)

_____ (nome completo), trabalhador(a) da Comissão Nacional de Aprovisionamento, por força de _____ (Contrato Individual de Trabalho / Contrato de Trabalho em Funções Públicas / outro) a exercer funções na _____ (identificar Unidade Orgânica), declara para os devidos efeitos que, em virtude de _____ (concretizar a situação que no entender do(a) signatário(a) configura um eventual conflito de interesses inibidor da sua participação no procedimento em causa) considera que o seu envolvimento direto, atentas as funções que lhe são atribuídas, no processo/procedimento/projeto _____, se encontra condicionado(a) por eventual conflito de interesses, pelo que, tendo em conta o plasmado no Código de Ética e de Conduta, bem assim nas demais disposições legais e regulamentares aplicáveis, não poderá participar no referido processo/procedimento/projeto.

_____ (Local), ____ de _____ de _____ (Data)

_____

(Assinatura)

Anexo VI – Modelo de Declaração de Ofertas

DECLARAÇÃO DE OFERTAS

Identificação do aceitante da oferta
(Nome, Cargo/Categoria e Unidade Orgânica)

X

Identificação da entidade / pessoa ofertante

X

Descrição do âmbito e objeto da oferta (inclui hospitalidades)
(identificar o contexto e o tipo de oferta)

X

Valor

(estimado, quando não for possivel aferir o valor real)

X

Data de receção da oferta

X

_____ (Local), ____ de _____ de _____ (Data)

_____

(Assinatura do aceitante)

DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO

Código de Ética e de Conduta

Eu, abaixo assinado(a), _____ (nome completo), a desempenhar funções na _____ (identificar Unidade Orgânica), na Comissão Nacional de Aprovisionamento, declaro que tomei conhecimento do Código de Ética e de Conduta da CNA e assumo o compromisso individual do seu cumprimento.

_____ (Local), ____ de _____ de _____ (Data)

_____

(Assinatura)

Comissão Nacional de Aprovisionamento

Código de Ética e de Conduta Dezembro 2024 | versão 1.0

CNA | Comissão Nacional de Aprovisionamento
Avenida de Balide, Dili-Timor-Leste
Tel.:(+670)3331101/www.cna.tl