

CÓDIGO DE CONDUCTA

POLÍTICAS INTERNAS





FICHA TÉCNICA

© Direção-Geral do Orçamento
Março de 2024

Título da publicação:
Código de Conduta

Coordenação:
Gabinete de Planeamento, Controlo Interno e Qualidade

Direção:
Diretor-Geral — Mário Monteiro
Subdiretores(as)-Gerais — Anabela Vilão, Patrícia Semião, Filipe Alves

Contactos:
Rua da Alfândega, nº 5, 2º | 1149-006 Lisboa
Telefone: (+351) 218 846 300
Internet: www.dgo.gov.pt | E-mail: dgo@dgo.gov.pt

CÓDIGO DE CONDUTA DA DIREÇÃO-GERAL DO ORÇAMENTO — HISTÓRICO DE VERSÕES —

Versão 2.0	Código de Conduta da Direção-Geral do Orçamento, aprovado pelo Sr. Ministro das Finanças, nos termos do artigo 19º da Lei nº 52/2019, de 31 de julho
Versão 1.0	Código de Conduta da Direção-Geral do Orçamento, aprovado pelo Sr. Ministro das Finanças, nos termos do artigo 19º da Lei nº 52/2019, de 31 de julho

ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA	1
CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS.....	1
Artigo 1º Enquadramento	1
Artigo 2º Âmbito de aplicação	1
CAPÍTULO II VALORES E PRINCÍPIOS.....	2
Artigo 3º Valores integrantes	2
Artigo 4º Princípios orientadores	2
CAPÍTULO III DEVERES GERAIS DE CONDUTA	3
Artigo 5º Igualdade de tratamento e não discriminação	3
Artigo 6º Diligência, eficiência e responsabilidade	3
Artigo 7º Lealdade e cooperação	3
Artigo 8º Sigilo profissional	4
Artigo 9º Utilização abusiva de informação privilegiada.....	4
Artigo 10º Relacionamento com outras entidades	4
Artigo 11º Contatos com os meios de comunicação social	4
Artigo 12º Prevenção de potenciais conflitos de interesses	5
Artigo 13º Declaração de incompatibilidades e impedimentos na contratação pública.....	5
Artigo 14º Utilização dos recursos da DGO	6
Artigo 15º Responsabilidade social e ambiental	6
Artigo 16º Ofertas e outros benefícios.....	6
CAPÍTULO IV ASSÉDIO NO TRABALHO	6
Artigo 17º Combate ao assédio e à discriminação	6
Artigo 18º Prevenção e reação ao assédio.....	7
Artigo 19º Denúncia de assédio	7
Artigo 20º Participações infundadas e dolosas	8
CAPÍTULO V PROCEDIMENTOS SANCIONATÓRIOS	8
Artigo 21º – Responsabilidades em caso de incumprimento	8
CAPÍTULO VI DISPOSIÇÕES FINAIS.....	8
Artigo 22º Cumprimento das normas	8
Artigo 23º Disposição revogatória	9
Artigo 24º Aprovação, publicação e entrada em vigor.....	9
ANEXOS	10
Anexo I Declaração de Compromisso	11
Anexo II Declaração de Impedimento [Pedido de Escusa]	12

NOTA INTRODUTÓRIA

Sem prejuízo de outras disposições legais e regulamentares aplicáveis, nomeadamente as normas constantes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, da Carta Ética da Administração Pública, do Regulamento Geral de Proteção de Dados, do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, bem como de todas as normas a que todos os colaboradores de uma entidade pública estão sujeitos nos termos legais, a aplicação do presente Código de Conduta é independente do cargo, da carreira e da categoria em que os/as trabalhadores/as se encontram integrados.

No exercício das suas funções os/as trabalhadores/as devem:

1. Comprometer-se à observância do presente Código de Conduta, pautando 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/as os/as intervenientes;
2. Pautar a sua atuação de acordo com elevados padrões de integridade e transparência, evitando o envolvimento em situações das quais possa resultar um juízo de censura relativamente à credibilidade e isenção da Direção-Geral do Orçamento ou à honestidade dos seus/suas trabalhadores/as.

CAPÍTULO I | DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º | Enquadramento

1. O presente Código de Conduta procede à revisão e revogação do anterior Código de Conduta da Direção Geral do Orçamento (doravante DGO), de 29 de dezembro de 2019, o qual foi implementado em cumprimento do estabelecido no artigo 19º da Lei nº 52/2019, de 31 de julho.
2. A atual versão visa, no essencial, proceder à atualização dos princípios e valores da DGO, em conformidade com os quais se deve pautar a atividade dos seus trabalhadores/as, quer na relação entre eles quer na relação com terceiros, atenta a importância do papel que os mesmos desempenham para o equilíbrio das contas públicas e garante da sua sustentabilidade através da regulação do processo orçamental, da avaliação da evolução das contas públicas e do estabelecimento de instrumentos de controlo das finanças públicas nacionais.

Artigo 2º | Âmbito de aplicação

1. O presente Código de Conduta estabelece o conjunto de princípios, valores e procedimentos em matéria de ética profissional e aplica-se a todos/as os/as trabalhadores/as, independentemente da sua função, categoria ou vínculo, que exerçam funções na DGO, sem prejuízo da observância de outros deveres, gerais ou particulares, que lhes sejam legalmente aplicáveis.
2. Aos titulares dos cargos de direção superior de 1º e 2º graus aplicam-se ainda as disposições da Lei nº 52/2019, de 31 de julho, assim como o Código de Conduta do Governo, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 42/2022, de 9 de maio.

3. Os/as trabalhadores/as da DGO têm ainda em consideração, no âmbito do desempenho das suas funções, os princípios constantes da Carta Ética da Administração Pública.

CAPÍTULO II | VALORES E PRINCÍPIOS

Artigo 3º | Valores integrantes

No exercício das suas funções, todos/as os/as trabalhadores/as estão exclusivamente ao serviço da prossecução do interesse público, subordinados/as à Constituição da República Portuguesa e à Lei, designadamente aos deveres gerais estabelecidos na Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e a sua atuação deve pautar-se por valores de rigor, imparcialidade, transparência, cooperação, qualidade, responsabilidade e honestidade.

Artigo 4º | Princípios orientadores

No exercício das suas funções, os/as trabalhadores/as devem ter presente os seguintes princípios constantes da Carta Ética da Administração Pública:

- a) Princípio do Serviço Público – Os/as trabalhadores/as da DGO encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo;
- b) Princípio da Legalidade – Os/as trabalhadores/as da DGO atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a Lei e o Direito;
- c) Princípio da Justiça e da Imparcialidade – Os/as trabalhadores/as da DGO, no exercício da sua atividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos aqueles com que se relacionem, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade;
- d) Princípio da Igualdade – Os/as trabalhadores/as da DGO 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;
- e) Princípio da Proporcionalidade – Os/as trabalhadores/as da DGO, no exercício da sua atividade, só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa;
- f) Princípio da Colaboração e da Boa Fé – Os/as trabalhadores/as da DGO, no exercício da sua atividade, devem colaborar com os cidadãos e entidades 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;
- g) Princípio da Informação e da Qualidade – Os/as trabalhadores/as da DGO devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida;
- h) Princípio da Lealdade – Os/as trabalhadores/as da DGO, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante;
- i) Princípio da Integridade – Os/as trabalhadores/as da DGO regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de caráter;

- j) Princípio da Competência e Responsabilidade – Os/as trabalhadores/as da DGO agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.

CAPÍTULO III | DEVERES GERAIS DE CONDUTA

Artigo 5º | Igualdade de tratamento e não discriminação

1. Os/as trabalhadores/as não podem praticar qualquer tipo de discriminação individual que seja incompatível com a dignidade da pessoa humana, em especial com base na etnia, sexo, idade, incapacidade física, preferência sexual, opiniões políticas, ideias filosóficas ou convicções religiosas.
2. Os/as trabalhadores/as devem demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento tido como ofensivo por outra pessoa, assim que esta manifeste repúdio para com este. Deste modo, é proibido qualquer tipo de prática de assédio, seja de que índole for.

Artigo 6º | Diligência, eficiência e responsabilidade

1. Os/as trabalhadores/as devem cumprir com zelo, isenção, eficiência e competência as responsabilidades e deveres que lhes sejam cometidos no âmbito das atribuições da DGO.
2. Os/as trabalhadores/as devem estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, relativamente à sua conduta, dentro de padrões genéricos e socialmente aceites. Para tal, deverão comportar-se de modo a manter e reforçar a confiança das partes interessadas na DGO e assim contribuir para o eficaz funcionamento e a boa imagem desta Direção-Geral.
3. Os colaboradores da DGO devem pautar a sua atuação pelo estrito cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes às funções exercidas, devendo usar os bens atribuídos e o poder delegado de forma não abusiva, orientado à prossecução do interesse público.

Artigo 7º | Lealdade e cooperação

1. Para os/as trabalhadores/as, a lealdade implica não só o adequado desempenho das tarefas, que lhes são atribuídas pelos seus superiores hierárquicos, mas também o cumprimento das instruções recebidas, respeitando os canais hierárquicos apropriados. De igual forma, os/as trabalhadores/as deverão atuar com transparência e urbanidade, mantendo um relacionamento interpessoal condigno para com os superiores hierárquicos, e estes para com aqueles, e restantes colegas.
2. Os/as trabalhadores/as devem manter um espírito colaborativo dentro da instituição, em particular com os colegas com quem tenham intervenção direta sobre um mesmo assunto, no sentido de os manter ao corrente dos trabalhos em curso, evitando atitudes de obstrução ou de sonegação de informação.
3. A não revelação ou a prestação de informações falsas, inexatas ou exageradas aos respetivos superiores hierárquicos que possam afetar o normal funcionamento do serviço, sobretudo com o intuito de obter algum tipo de vantagens, são consideradas contrárias ao tipo de lealdade que se espera dos/as trabalhadores/as e passíveis de ser punidas disciplinarmente.

4. Os/as trabalhadores/as que desempenham funções de direção, coordenação e chefia devem instruir aqueles com quem trabalham, de uma forma clara e compreensível, oralmente ou por escrito.

Artigo 8º | Sigilo profissional

Os/as trabalhadores/as não podem divulgar, ceder, revelar, utilizar ou referir, diretamente ou por interposta pessoa, informações confidenciais obtidas no desempenho das suas funções, ou em virtude desse desempenho, e que, de algum modo, possam prejudicar a organização, entidades externas ou qualquer interlocutor.

Artigo 9º | Utilização abusiva de informação privilegiada

Os/as trabalhadores/as devem abster-se da utilização abusiva da informação a que tenham acesso no desempenho das suas funções, ou por virtude desse desempenho, nos termos da legislação aplicável e das orientações emanadas pelos seus superiores hierárquicos.

Artigo 10º | Relacionamento com outras entidades

1. No relacionamento com as partes interessadas internas ou externas da DGO, os/as trabalhadores/as devem observar as orientações internas de modo a garantir coerência na informação prestada.
2. Os/as trabalhadores/as devem fomentar e assegurar um bom relacionamento com as partes interessadas com que se relacionem, garantindo a adequada observância dos direitos e deveres associados às diversas funções de responsabilidade da DGO e transmitindo a informação de forma clara e compreensível.
3. As razões para o não fornecimento da informação requerida devem ser sempre devidamente fundamentadas.
4. Os/as trabalhadores/as da DGO devem ser imparciais e independentes, abstendo-se de qualquer ação que prejudique arbitrariamente qualquer interlocutor, bem como de qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.
5. No exercício das suas funções e competências, os/as trabalhadores/as da DGO devem ter sempre presente o interesse da organização, atuando com imparcialidade e deontologia profissional, recusando tratamentos de favor, não podendo pautar a sua conduta por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, sociais, e económicas, não podendo participar numa decisão ou num processo no qual tenham, ou um dos membros da sua família, direta ou indiretamente, interesses de qualquer natureza.

Artigo 11º | Contatos com os meios de comunicação social

1. Em matéria que se prenda com a atividade e imagem pública da DGO, os/as trabalhadores/as não podem conceder entrevistas ou fornecer informações que não estejam ao dispor do público em geral, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, sem que, para qualquer dos casos, tenham obtido autorização prévia da Direção.

2. Sem prejuízo do disposto na Lei quanto ao acesso aos documentos administrativos, a veiculação ao exterior e aos meios de comunicação social de informação relativa à atividade desenvolvida pela DGO, ou a situações que direta ou indiretamente envolvam a instituição, deve ser sempre prestada através do Gabinete de Documentação, Comunicação e Conhecimento, sob orientação da Direção.

Artigo 12º | Prevenção de potenciais conflitos de interesses

1. Para efeitos do presente Código de Conduta, considera-se que existe conflito de interesses sempre que um trabalhador da DGO tenha um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções.
2. Os/as trabalhadores/as não podem intervir na apreciação ou no processo de decisão de determinada matéria sempre que estiverem em causa procedimentos administrativos de qualquer natureza que prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas.
3. Sem prejuízo do disposto no âmbito do presente Código de Conduta, todos os/as trabalhadores/as e dirigentes da DGO devem declarar-se impedidos ou pedir escusa¹ sempre que ocorra qualquer facto que comprometa ou possa vir a comprometer o exercício imparcial e isento das suas funções, preenchendo, para o efeito, a Declaração de Impedimento constante do Anexo II do presente Código de Conduta. No exercício das suas funções, os/as trabalhadores/as da DGO estão sujeitos ao regime de incompatibilidades e impedimentos previstos na legislação em vigor, sendo que, em regra, as funções públicas são exercidas em regime de exclusividade.
4. Os/as trabalhadores/as podem acumular atividades² nos termos legalmente estabelecidos, dependendo de autorização prévia, na sequência de requerimento devidamente instruído dirigido ao superior hierárquico, declarando a garantia de manutenção de isenção e rigor no âmbito das atividades desempenhadas na DGO, para constatação de incompatibilidades.

Artigo 13º | Declaração de incompatibilidades e impedimentos na contratação pública

1. No âmbito da Contratação Pública aplicam-se as normas do Código dos Contratos Públicos, bem como o modelo previsto no presente Código de Conduta.
2. Nos procedimentos de contratação pública os/as trabalhadores/as da DGO devem declarar, por escrito, mediante modelo próprio, a inexistência de situações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses.
3. Durante os procedimentos de contratação pública os/as trabalhadores/as devem comunicar apenas as informações estritamente necessárias através dos canais oficiais, sendo proibida a prestação verbal de informações.

¹ Constituem fundamentos de impedimento e de escusa e suspeição os previstos nos artigos 69º e 73º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual.

² A acumulação de funções está sujeita às regras previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, artigos nº 21º a 24º (Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual) e no artigo 16º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro.

Artigo 14º | Utilização dos recursos da DGO

1. Os/as trabalhadores/as devem respeitar e proteger o património da DGO, não permitindo a utilização abusiva por terceiros dos serviços e/ou instalações. Todo o equipamento e instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para uso oficial.
2. Os/as trabalhadores/as devem também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e despesas da DGO, a fim de permitir o uso mais eficiente dos recursos disponíveis.

Artigo 15º | Responsabilidade social e ambiental

Os/as trabalhadores/as, no exercício da sua atividade profissional, deverão ter presente a promoção, a colaboração e a participação em atividades no domínio da responsabilidade social e ambiental, numa ótica de desenvolvimento sustentável.

Artigo 16º | Ofertas e outros benefícios

1. Os/as trabalhadores/as da DGO não podem oferecer, solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas, gratificações, recompensas, presentes ou ofertas decorrentes ou relacionados com as funções exercidas.
2. Excetuam-se do disposto no número anterior:
 - a) O recebimento de ofertas de valor estimado igual ou inferior a 150 euros por parte da mesma pessoa singular ou coletiva, no período de um ano civil;
 - b) A participação de trabalhadores/as da DGO em reuniões, eventos, cerimónias oficiais, congressos, conferências e seminários, desde que revistam interesse público e que essa participação tenha sido previamente autorizada;
 - c) As situações em que a recusa de ofertas possa consubstanciar ou ser interpretada como uma quebra de respeito interinstitucional, situação em que as mesmas passam a integrar o espólio da DGO.
3. Qualquer oferta é comunicada pelos trabalhadores/as ao respetivo superior hierárquico, pelos dirigentes intermédios de 1º e 2º graus ou equiparados ao Diretor-Geral e pelos dirigentes superiores de 1º e 2º graus ou equiparados à respetiva tutela.

CAPÍTULO IV | ASSÉDIO NO TRABALHO

Artigo 17º | Combate ao assédio e à discriminação

1. Os/as trabalhadores/as da DGO devem promover uma política de intolerância face a práticas de assédio no trabalho, baseando o seu comportamento em princípios de respeito, lealdade e integridade, não sendo admissíveis comportamentos discriminatórios, intimidativos, hostis ou ofensivos, nem quaisquer práticas de assédio em contexto laboral, dentro ou fora das instalações da DGO.
2. Para efeitos do disposto no presente Código de Conduta é considerado:

- a) Assédio – Comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc.) praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou efeito afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
 - b) Assédio moral – Consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação do posto de trabalho;
 - c) Assédio sexual – Comportamentos indesejados, de natureza verbal ou física, que revistam caráter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.).
3. O assédio pode ser praticado por superior/a hierárquico/a e/ou chefia direta para com dependente hierárquico/a, dependente hierárquico/a para com a chefia direta e/ou superior hierárquico/a ou entre colegas.

Artigo 18º | Prevenção e reação ao assédio

1. Os/as trabalhadores/as da DGO devem contribuir para a prevenção e eliminação de práticas de assédio e de atos discriminatórios, reagindo contra quaisquer formas de assédio em contexto laboral, moral ou sexual, bem como comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos, e devem designadamente:
 - a) Respeitar escrupulosamente a reserva da intimidade da vida privada;
 - b) Abster-se de aceder, no local de trabalho, a quaisquer materiais com conteúdos impróprios, designadamente de natureza sexual ou que revelem devassa da vida privada, e de utilizar o correio eletrónico para proceder à respetiva difusão.
2. As práticas passíveis de integrar assédio no trabalho devem ser denunciadas, ficando todos/as os/as trabalhadores/as que delas tenham adquirido conhecimento com o dever de prestar a colaboração necessária à descoberta da verdade.

Artigo 19º | Denúncia de assédio

1. Qualquer trabalhador/a vítima de assédio, ou que tenha assistido diretamente a comportamentos passíveis de consubstanciar a prática de assédio, deve apresentar participação, preferencialmente através do formulário eletrónico disponibilizado no sítio de Intranet da DGO.
2. Quem denuncie ou testemunhe a prática de comportamentos de assédio, de que teve conhecimento no exercício de funções ou atividades ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente, exceto se a sua atuação integrar o disposto no artigo 20º do presente Código de Conduta.
3. Toda a informação transmitida no âmbito das denúncias por assédio é considerada confidencial.
4. A DGO assegura:
 - a) O tratamento das denúncias e a adoção de procedimentos de averiguação e resolução que garantam igualdade de tratamento e transparência perante os/as envolvidos/as, independentemente de assumirem a qualidade de denunciante, de denunciado/a ou de testemunha;

- b) A proteção do/da denunciante e das testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, garantindo o seu anonimato e a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.

Artigo 20º | Participações infundadas e dolosas

Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, é aplicável o disposto no artigo 21º do Código de Conduta.

CAPÍTULO V | PROCEDIMENTOS SANCIONATÓRIOS

Artigo 21º – Responsabilidades em caso de incumprimento

A violação das regras constantes dos capítulos II e III deste Código de Conduta pode dar lugar ao apuramento:

1. De responsabilidade disciplinar e à aplicação das sanções de repreensão escrita, multa, suspensão, despedimento disciplinar ou demissão, e ainda, para os titulares de cargos dirigentes e equiparados, à sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, nos termos previstos nos artigos 176º a 240º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
2. De responsabilidade criminal, designadamente em matéria de corrupção e infrações conexas, incluindo os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência e branqueamento, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei nº 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, e na Lei nº 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, punidos com pena de prisão e/ou multa.

CAPÍTULO VI | DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 22º | Cumprimento das normas

1. Os/as trabalhadores/as da DGO estão vinculados ao disposto no presente Código de Conduta e, no âmbito da sua atualização, devem propor, sempre que julguem oportuno, iniciativas que contribuam designadamente para o reforço dos objetivos de confiança e probidade.
2. A violação dos deveres por parte dos/das trabalhadores/as das normas de conduta constantes deste Código de Conduta deve ser reportada, podendo incorrer em responsabilidade disciplinar, nos termos da legislação em vigor³, nos termos regulamentares aplicáveis às infrações praticadas.

³ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, artigos nº 180º a 192º e 297º (Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual).

3. As informações trocadas entre os/as trabalhadores/as e esta equipa, neste âmbito, estão sujeitas ao dever de confidencialidade, salvo consentimento expreso daqueles/as para a sua divulgação ou sério e iminente risco para a segurança das pessoas ou para a imagem da DGO.
4. A apreciação de questões relacionadas com o cumprimento deste Código de Conduta caberá à Direção da DGO.

Artigo 23º | Disposição revogatória

Com a entrada em vigor do presente Código é revogado o Código de Conduta de 29 de dezembro de 2019.

Artigo 24º | Aprovação, publicação e entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação em Diário da República, após aprovação pelo membro do Governo responsável pela área governativa das Finanças, nos termos da alínea b) do nº 2 do artigo 19º da Lei nº 52/2019, de 31 de julho, sendo ainda disponibilizado nos sítios da Internet e da Intranet da DGO.

ANEXOS

- ✓ ANEXO I – Declaração de Compromisso

- ✓ ANEXO II – Declaração de Impedimento [pedido de escusa]

Anexo I

Declaração de Compromisso

O/A abaixo assinado/a, _____, a desempenhar funções no Departamento _____ / Gabinete _____ da Direção-Geral do Orçamento, declara ter conhecimento do Código de Conduta da Direção-Geral do Orçamento e assume o compromisso individual do seu cumprimento.

Lisboa, em _____ de ____ de 20 _____

Assinatura



Anexo II

Declaração de Impedimento

[Pedido de Escusa]

O/A abaixo assinado/a, _____, a desempenhar funções no Departamento _____ / Gabinete _____ da Direção-Geral do Orçamento, solicita escusa no âmbito do processo _____, por considerar que não estão totalmente reunidas as condições que permitam o desempenho das suas funções de forma imparcial e objetiva e sem que possa ser suscitada a existência de uma situação potencial de conflito de interesses.

Lisboa, em _____ de ___ de 20_____

Assinatura



Direção-Geral do Orçamento
maio de 2024
