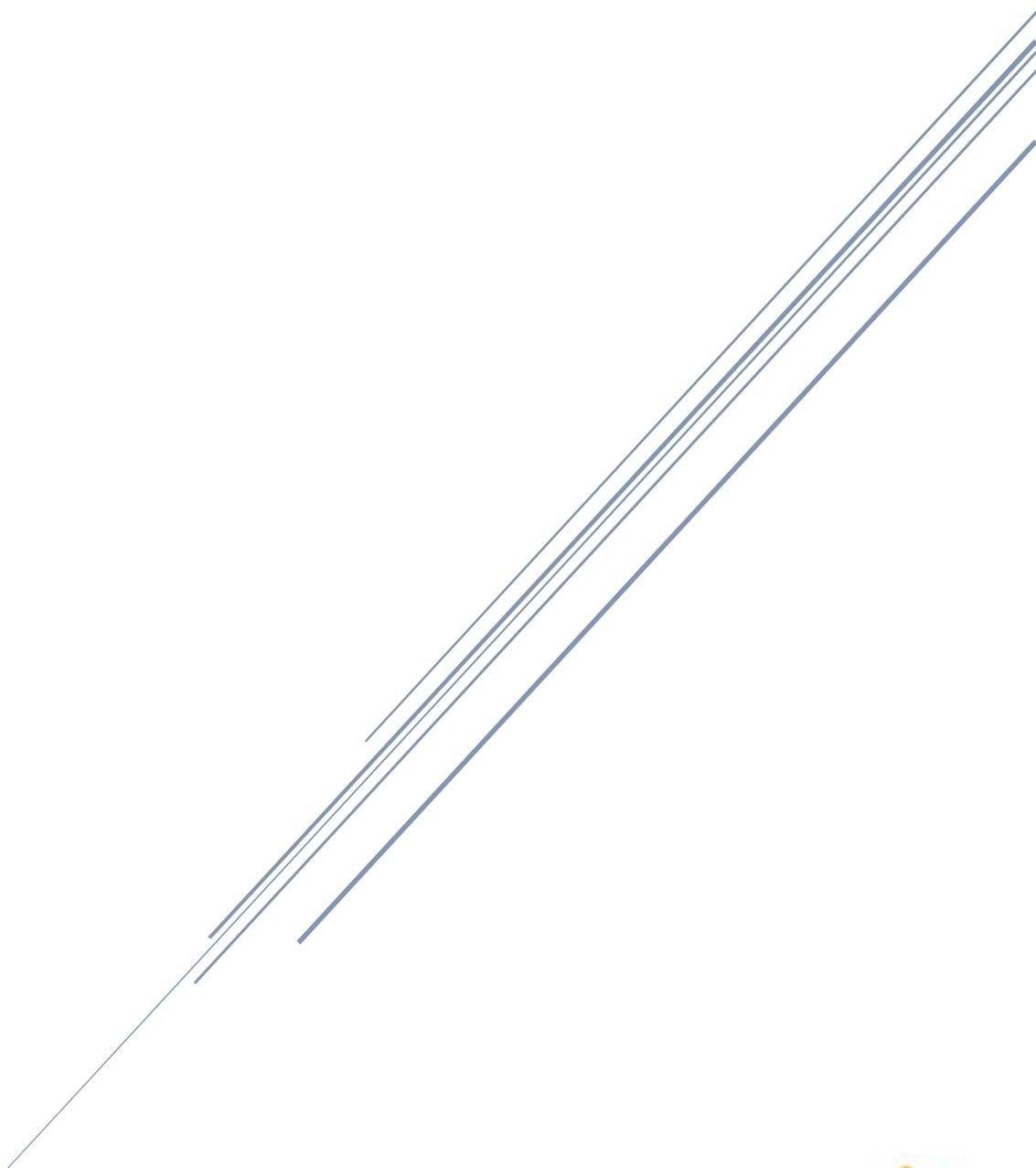


CÓDIGO DE CONDUTA E COMPROMISSO ÉTICO



FICHA TÉCNICA

Título

CÓDIGO DE CONDUTA E COMPROMISSO ÉTICO

Supervisão:

Teresa Monteiro – Vice-Presidente

Conceção:

Departamento de Auditoria e Controlo de Gestão, com os contributos da Direção de Recursos Humanos¹ e da Direção Jurídica

HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES

DATA	VERSÃO	DESCRIÇÃO	AUTOR	APROVAÇÃO
2009	v.1	Versão inicial	Equipa TdP	Conselho Diretivo
2021	v.2	Versão revista, à luz da legislação aplicável	DACG	Conselho Diretivo
2025	v.3	Versão revista, à luz da legislação aplicável	EMC	Conselho Diretivo

¹ Corresponde atualmente à Direção de Pessoas e Talento

PREÂMBULO

O Código de Ética e Compromisso Ético do Turismo de Portugal, I.P., tem por finalidade enquadrar os princípios estruturantes e valores centrais do Instituto num conjunto de regras éticas e deontológicas, enquanto modelo comportamental a observar na atividade quotidiana dos seus colaboradores, de molde a promover uma imagem de responsabilidade, seriedade e excelência do Instituto.

O Turismo de Portugal, I.P., tem como princípios estruturantes da sua atividade no plano social, cultural, ético e de desenvolvimento sustentado:

- O respeito e proteção dos direitos humanos;
- A erradicação de todas as formas de exploração e de práticas discriminatórias;
- A luta contra todas as formas de corrupção;
- A responsabilidade na defesa e proteção do meio ambiente;
- A contribuição para o desenvolvimento sustentável.
- O sentido de compromisso para a criação de condições que promovam a felicidade e o bem-estar organizacional, através de práticas que valorizem o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, a saúde mental e física, o reconhecimento e envolvimento.

O Turismo de Portugal, I.P., tem como valores centrais da sua atividade:

- A missão de Serviço Público;
- O sentido de compromisso e de responsabilidade, assumindo os desafios que lhe são colocados com diligência, autonomia e flexibilidade, contribuindo com a sua mais-valia em conhecimento, sinergias e criatividade no trabalho em equipa e na interação pessoal;
- A excelência no exercício da sua atividade, empenhando-se na inovação e desenvolvimento, concebendo novas soluções e desenvolvendo novos processos de gestão e funcionamento, de valor acrescentado para o organismo e em prol do desenvolvimento e sustentabilidade da atividade estratégica para Portugal – o Turismo;
- O rigor e integridade na prossecução da missão do Turismo de Portugal, I.P. e na interação com o sector do turismo e com o funcionamento do mercado, desenvolvendo a sua atividade no respeito pelos valores éticos e deontológicos do serviço público e do sector e em conformidade com as melhores práticas e procedimentos identificados, incorporando na ação do Instituto critérios de sustentabilidade.

Importa ainda salientar que o presente Código não substitui nem prejudica a aplicação das disposições legais e regulamentares vigentes em matéria de direitos, deveres e responsabilidades que incidam sobre os titulares de cargos dirigentes e os trabalhadores do Turismo de Portugal.

ÂMBITO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1º

Objeto

1 - O Código de Conduta e Compromisso Ético do Turismo de Portugal, doravante designado por Código, estabelece o conjunto de princípios, valores e regras de atuação aplicáveis a todos os trabalhadores, sem prejuízo da observância de outras normas de conduta decorrentes da lei.

2 - No presente Código são identificadas, em conformidade com o regime geral da prevenção da corrupção, as sanções disciplinares que podem ser aplicadas, em caso de incumprimento das regras nele contidas, bem como as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

Artigo 2º

Âmbito de aplicação

Para efeitos de aplicação do presente Código entende-se como trabalhadores todas as pessoas que, no desempenho das suas funções, trabalham ou prestam serviços no Turismo de Portugal, I.P., doravante designado por Turismo de Portugal, independentemente do vínculo contratual ou da posição hierárquica que ocupem.

Artigo 3º

Princípios Gerais

1 - No exercício das suas funções, no relacionamento entre si e na relação com terceiros, os trabalhadores do Turismo de Portugal devem orientar a sua conduta de acordo com o interesse público e os princípios gerais e éticos da atividade administrativa.

2 - Em especial, devem ser observados os seguintes princípios:

- a) Princípio do interesse público: os trabalhadores encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, devendo pautar a sua atuação sempre pela prevalência do interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo;
- b) Princípio da legalidade: os trabalhadores devem atuar em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito, dentro dos limites dos poderes que lhe foram conferidos e em harmonia com os respetivos fins;
- c) Princípio da justiça e imparcialidade: os trabalhadores devem agir com justiça, isenção e imparcialidade, evitando práticas ou decisões arbitrárias e comportamentos que resultem em benefícios ou prejuízos ilegítimos;
- d) Princípio da igualdade: os trabalhadores 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 trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem agir de modo que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver;
- f) Princípio da colaboração e boa-fé: os trabalhadores devem adotar um espírito de cooperação e de 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 qualidade: os trabalhadores devem prestar informações ou esclarecimentos aos cidadãos de forma clara e simples, observando as normas legais em matéria de acesso à informação e de proteção de dados; as informações ou esclarecimentos devem ser facultadas aos cidadãos prontamente e em tempo útil, em conformidade com a legislação aplicável;
- h) Princípio da lealdade: os trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante;
- i) Princípio da integridade: os trabalhadores regem-se segundo critérios de honestidade e de integridade de carácter;
- j) Princípio da competência e da responsabilidade: os trabalhadores agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na sua valorização profissional, desempenhando as suas funções e deveres com zelo, isenção, rigor, eficiência e transparência.

Artigo 4º

Prosecução do Interesse Público e Isenção

1 - As regras constantes do presente Código visam garantir que os trabalhadores do Turismo de Portugal adotem condutas profissionais pautadas por elevados padrões éticos e por uma cultura de valores.

2 - A atuação dos trabalhadores deve estar orientada pelo respeito à Constituição, às leis nacionais e internacionais, bem como aos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos, a fim de prosseguir o interesse público.

3 - Os trabalhadores do Turismo de Portugal devem atuar com isenção em relação a todas as pessoas com quem mantenham ou venham a manter qualquer tipo de relacionamento no âmbito da sua atividade profissional.

4 - No exercício das suas funções, os trabalhadores envolvidos na análise de pedidos de apoios, subvenções ou incentivos financeiros a conceder pelo Turismo de Portugal, bem como no respetivo pagamento, devem aferir se as entidades beneficiárias possuem a respetiva situação tributária e contributiva regularizada.

5 - Estas mesmas regras servem como referência para o público em geral no que respeita ao padrão de conduta exigível dos trabalhadores do Turismo de Portugal, no seu relacionamento com terceiros.

NORMAS DE CONDUCTA

Artigo 5º Relações Internas

Os trabalhadores do Turismo de Portugal no âmbito das suas relações internas, devem:

- a) Contribuir para a criação e manutenção de boas condições gerais de trabalho, evitando situações que perturbem a concentração geral e a produtividade dos colegas;
- b) Zelar pela proteção e pelo bom estado geral de conservação do património do Turismo de Portugal;
- c) Cumprir escrupulosamente a Lei, bem como todas as normas e regulamentos internos aplicáveis, incluindo as disposições do presente Código;
- d) Tratar com respeito, dignidade e urbanidade todos os colegas;
- e) Não usar os poderes atribuídos em proveito próprio e orientá-los exclusivamente para os objetivos do Turismo de Portugal;
- f) Alcançar os seus objetivos profissionais por mérito próprio.

Artigo 6º Assédio e comportamentos ilícitos

1 - O Turismo de Portugal assume uma política de não aceitação de condutas que possam configurar qualquer forma de assédio, seja no local de trabalho ou em contextos relacionados, praticado por trabalhadores contra os seus colegas, parceiros ou quaisquer outras pessoas com as quais interajam profissionalmente, não sendo tolerados comportamentos discriminatórios, intimidativos, hostis ou ofensivos nem quaisquer práticas de assédio em contexto laboral.

2 - Para efeitos do presente Código, considera-se:

- a) Assédio, o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
- b) Assédio sexual, o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido na alínea anterior;

- c) Assédio moral discriminatório, aquele em que o comportamento indesejado e hostil se baseia em fatores discriminatórios como o género, cor ou etnia, orientação sexual, religião, idade, deficiência, origem social ou nacionalidade;
- d) Constitui assédio moral não discriminatório aquele em que o comportamento indesejado não se baseia em fatores discriminatórios, mas que, pela sua conotação e insídia, produz efeitos equivalentes aos do assédio discriminatório, visando direta ou indiretamente, a exclusão ou o afastamento do trabalhador do Turismo de Portugal;
- e) Comportamentos discriminatórios, os adotados, nomeadamente, com base na raça, no género, na idade, na incapacidade física, na orientação sexual, em opiniões, ideologia política e religião.

3 - São suscetíveis de serem considerados assédio no trabalho, nomeadamente os seguintes, comportamentos:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho executado, sem fundamento legítimo;
- b) Promover a exclusão e o isolamento social;
- c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- d) Efetuar de forma reiterada ameaças de índole sancionatória e disciplinar com referência ao despedimento, com o intuito de intimidar ou pressionar o trabalhador;
- e) Não atribuir quaisquer funções ou tarefas profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- f) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir, bem como prazos inexecutáveis de cumprir, com o propósito de gerar pressão excessiva sobre o trabalhador;
- g) Atribuir sistematicamente funções ou tarefas estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- h) Apropriar-se de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- i) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre os trabalhadores;
- j) Dar reiteradamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- k) Solicitar reiteradamente a realização de trabalhos urgentes, sem necessidade e fundamento razoável para o efeito;

- l) Transferir trabalhadores de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento e causar prejuízo na sua carreira profissional;
- m) Falar constantemente aos gritos, de forma intimidatória;
- n) Avaliar negativamente, sem fundamento nos objetivos e competências fixados no âmbito do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP);
- o) Criar sistematicamente situações objetivas de "stress", de modo a provocar o descontrolo do trabalhador ou do colega de trabalho, como sejam, alterações ou transferências sistemáticas do local de trabalho; não monitorização do trabalho desenvolvido pelo trabalhador; ou, indisponibilidade para diálogo.

Artigo 7º **Relações Externas**

Os trabalhadores do Turismo de Portugal no âmbito das suas relações externas, devem:

- a) Não executar qualquer diligência em nome do Turismo de Portugal que possa violar a Lei geral e a regulamentação aplicável à atividade do Instituto;
- b) Assumir um comportamento baseado na lealdade para com o Turismo de Portugal;
- c) Atuar com isenção e equidade nas relações com todas as entidades externas, segundo critérios de objetividade;
- d) Evidenciar profissionalismo e respeito nas relações estabelecidas com outras entidades;
- e) Estabelecer e promover uma relação com as entidades externas baseada na confiança mútua;
- f) Contribuir para o bem-estar económico e social da comunidade;
- g) Respeitar o acesso público à informação e à documentação, nos termos previstos na Lei.

Artigo 8º **Sigilo e Confidencialidade**

1 - Os trabalhadores do Turismo de Portugal estão sujeitos ao dever de sigilo profissional, mesmo após a suspensão ou a cessação de funções, em particular no que respeita a matérias que, pela sua relevância, por decisão interna ou por força da legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral.

2 - Os trabalhadores do Turismo de Portugal que, no exercício das suas funções, tenham acesso a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou outra informação confidencial referente a pessoas singulares ou coletivas, devem abster-se de os divulgar a pessoas alheias ao serviço, bem como a outros trabalhadores que não necessitem dessa informação para o desempenho das suas funções.

3 - Devem os trabalhadores igualmente de abster-se de usar as informações referidas nos números anteriores em proveito próprio ou de terceiros, sob pena de poderem ser responsabilizados civil e criminalmente pelo acesso ou utilização indevida.

4 - As informações pessoais dos trabalhadores estão protegidas pelo princípio da confidencialidade, podendo aceder a elas apenas o próprio ou quem, no exercício das suas funções, seja responsável pela conservação, gestão ou tratamento dessa mesma informação.

Artigo 9.º

Discussão pública de questões profissionais

1 - Os trabalhadores devem abster-se de prestar quaisquer declarações públicas, conceder entrevistas, divulgar informações ou efetuar comentários, por iniciativa própria ou a solicitação de terceiros, incluindo órgãos de comunicação social, redes sociais ou outras entidades públicas ou privadas, sobre matérias relacionadas com a instituição, ou de que tenham conhecimento no exercício das suas funções.

2 - Qualquer comunicação externa com potencial repercussão pública que envolva direta ou indiretamente a instituição – incluindo a participação em eventos, iniciativas públicas, fóruns ou meios de comunicação – carece de autorização prévia do Conselho Diretivo.

3 - Nas redes sociais, incluindo as utilizadas a título pessoal, os trabalhadores devem observar uma conduta de prudência e compatível com os deveres de lealdade, reserva e discrição, abstendo-se de publicar conteúdos que se prendam, designadamente, com clientes, parceiros ou colaboradores, ou que estejam sujeitos a dever de sigilo, ou que interfiram com a atividade e imagem pública do Turismo de Portugal

4 - É estritamente proibida a partilha, em qualquer meio ou plataforma, de documentos internos, dados pessoais, informação confidencial ou elementos abrangidos por deveres legais ou funcionais de sigilo, independentemente de a relação profissional com a instituição estar ativa, suspensa ou cessada.

5 - Excetuam-se do disposto nos números anteriores as informações ou esclarecimentos prestados por determinação do Conselho Diretivo do Turismo de Portugal ou quando essas informações forem de conhecimento público.

OFERTAS E DEVER DE COMUNICAÇÃO

Artigo 10º

Ofertas, Gratificações, Benefícios e Vantagens

1 - Os trabalhadores não podem oferecer, solicitar, receber ou aceitar, por si ou por interpostas pessoas, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas e gratificações, recompensas, presentes ou ofertas de bens materiais, consumíveis ou duradouros, ou de serviços, em virtude do exercício das suas funções e que possam condicionar.

2 - Os trabalhadores abstêm-se de aceitar, a qualquer título, convites de pessoas singulares e de pessoas coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, bem como de pessoas coletivas públicas estrangeiras, para eventos sociais, institucionais ou culturais, hospitalidade, viagens ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

3 - Excetuam-se do disposto nos números anteriores:

- a) Ofertas de valor estimado igual ou inferior a 150,00€ (cento e cinquenta euros), entregues ou recebidas por força do desempenho das funções em causa que se fundamentem numa mera relação de cortesia, por parte da mesma pessoa singular ou coletiva, no período de um ano civil;
- b) 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 trabalhador do Turismo de Portugal em causa e o convite lhe tenha sido dirigido pelo facto de exercer aquelas funções no Instituto;
- c) As situações em que a recusa de ofertas, de valor estimado superior a 150,00€ (cento e cinquenta euros), possa consubstanciar ou ser interpretada como uma quebra de respeito interinstitucional, são aceites pelo trabalhador em nome do Turismo de Portugal e entregues ao Secretariado do Conselho Diretivo, que delas mantém um registo de acesso público.

Artigo 11º

Dever de Comunicação e de Registo

1 - Toda e qualquer oferta, independentemente do seu valor, deve ser comunicada à Direção de Pessoas e Talento pelo trabalhador a que esta foi dirigida, em prazo nunca superior a 10 (dez) dias úteis.

2 - A Direção de Pessoas e Talento mantém um registo de acesso público, de todas as ofertas recebidas pelos trabalhadores no exercício das suas funções, do qual consta a identificação do doador.

3 - As ofertas a que se refere a alínea c) do n.º 3 do artigo anterior devem, sempre que se afigure adequado, ser entregues a instituições que prossigam fins de carácter social.

POLÍTICA DE GESTÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

Artigo 12º

Conflito de interesses

1 - Para efeitos do presente Código, considera-se que existe conflito de interesses sempre que um trabalhador do Turismo de Portugal, tenha um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou indiciar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções.

2 - Entende-se por interesse pessoal ou privado qualquer potencial vantagem para o próprio, cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim, bem como para o seu círculo de amigos e conhecidos.

3 - Todos trabalhadores do Turismo de Portugal devem preencher a Declaração relativa a Conflito de Interesses, constante do Anexo I do presente Código, a qual deve ser entregue na Direção de Pessoas e Talento para constar do respetivo processo individual.

4 - Os trabalhadores do Turismo de Portugal que, no exercício das suas funções, verificarem encontrar-se numa situação passível de configurar um conflito de interesses, devem informar de imediato os respetivos dirigentes e declarar-se impedidos ou pedir escusa, nos termos legalmente previstos, utilizando para o efeito a Declaração de Impedimento constante do Anexo I ao presente Código, do qual faz parte integrante.

5 - Constituem fundamentos de impedimento e de escusa e suspeição as situações previstas nos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual.

6 - O disposto nos números anteriores é aplicável, inclusive, durante a suspensão do vínculo laboral, nomeadamente, em caso de licença sem remuneração.

7 - No âmbito da Contratação Pública, aplicam-se as normas do Código dos Contratos Públicos, bem como o modelo de Declaração previsto no mesmo Código.

Artigo 13º

Acumulação de Funções

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

2 - Os membros do Conselho Diretivo estão ainda sujeitos às normas previstas nos artigos 6.º, 9.º, 13.º e 14.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, e no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 129/2012, de 22 de junho, na redação atual.

3 - Os inspetores, que exercem funções no Serviço de Regulação e Inspeção de Jogos (SRIJ) estão vinculados, por sua vez, ao disposto no artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 276/2007, de 31 de julho, na sua redação atual

RECURSOS E SUSTENTABILIDADE

Artigo 14º

Utilização Responsável dos Recursos

Os trabalhadores do Turismo de Portugal devem, na medida das suas responsabilidades, assegurar a proteção, conservação e racionalização dos recursos materiais, tecnológicos e financeiros do instituto, bem como a sua utilização de forma eficiente, não fazendo uma utilização dos recursos em proveito próprio ou de terceiros, ainda que de forma indireta.

Artigo 15º

Utilização de Sistemas de Inteligência Artificial

No uso de sistemas de inteligência artificial (IA), disponibilizados pelo Instituto, o trabalhador deve observar o disposto no Regulamento (UE) 2024/1689, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, relativo à inteligência artificial (Regulamento IA), designadamente o seu artigo 5.º, quanto a práticas proibidas.

Artigo 16º

Sustentabilidade

1 - O Turismo de Portugal, no desempenho da sua missão e em coerência com os seus valores institucionais, compromete-se a respeitar os três pilares da Sustentabilidade: Ambiental, Económico e Social e, no âmbito da sua esfera de intervenção, a prosseguir ativamente os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) aprovados pela Organização das Nações Unidas.

2 - O Turismo de Portugal assume a responsabilidade dos impactos das suas decisões e atividades, promovendo um comportamento ético e transparente que contribua para o desenvolvimento sustentável e o bem-estar da sociedade.

3 - Os trabalhadores devem ter uma participação ativa nas políticas de preservação do ambiente, gestão de resíduos e eficiência energética, bem como nas iniciativas de carácter social e solidário, promovidas pelo Turismo de Portugal.

4 - Os trabalhadores do Turismo de Portugal devem, no âmbito das suas funções profissionais e nas relações com o exterior, ter sempre presente a prossecução dos princípios decorrentes dos 17 ODS.

INFRAÇÕES DISCIPLINARES, SANÇÕES E DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

Artigo 17º Penalidades

A violação das regras constantes do presente Código pode dar lugar ao apuramento:

- a) 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 176.º a 240.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- b) 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 n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual.

Artigo 18º Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1 - Os trabalhadores do Turismo de Portugal, no exercício das suas funções, e por causa delas, são obrigados, nos termos legais, a comunicar situações da prática de atividades ou comportamentos irregulares de que tenham conhecimento e que possam eventualmente configurar ilícitos criminais, disciplinares ou civis.

2 - O Turismo de Portugal tem implementado dois canais de denúncias, um interno e um externo, conforme estabelecido no Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC) em cumprimento do estabelecido no Regime Geral de Proteção dos Denunciantes de Infrações, aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

3 - Constitui um dever de todos os trabalhadores a participação de qualquer prática ou comportamento contrários às normas constantes do presente Código, de que tenham conhecimento, bem como a denúncia de atos de corrupção e infrações conexas, através dos canais de denúncias referidos no número anterior.

4 - Os dirigentes e os trabalhadores devem colaborar no âmbito de eventuais processos disciplinares ou criminais promovidos pelas entidades competentes na sequência das denúncias efetuadas nos termos dos números anteriores.

5 - Quem participe ou denuncie comportamentos e situações nos termos e para os efeitos do disposto nos números anteriores, não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente, encontrando-se protegido ao abrigo do Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações.

Artigo 19.º

Comunicação de queixas em contexto laboral e informação geral

As situações que, nos termos da Lei, possam configurar coação e assédio, poderão ser alvo de queixa junto da Autoridade para as Condições do Trabalho e da Secretaria-Geral do Governo, a efetuar por qualquer pessoa, para os endereços eletrónicos próprios, criados para o efeito, por aquelas entidades.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 20.º

Monitorização e revisão

1 - A aplicação do presente Código é objeto de monitorização da competência do responsável pelo cumprimento normativo do Turismo de Portugal, que procederá, nomeadamente, à avaliação periódica do grau de adesão ao Código junto dos trabalhadores.

2 - Conforme determina o n.º 3 do artigo 7.º do RGPC, 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 definido no artigo 15.º do RGPC.

3 - Em cumprimento do n.º 4 do artigo 7.º do RGPC, o presente Código é revisto a cada 3 (três) anos, ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão, nomeadamente, quando se opere alterações nas atribuições ou na estrutura orgânica do Turismo de Portugal que justifique a revisão dos princípios, valores e regras de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional.

Artigo 21º

Publicitação

O presente Código é objeto de publicitação na intranet, no site institucional do Turismo de Portugal, e divulgado junto de todos os trabalhadores através dos meios mais adequados para o efeito e publicado no Diário da República.

Artigo 22º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor após a sua aprovação pelo Conselho Diretivo do Turismo de Portugal.

Declaração de Conflito de Interesse (nos termos do Artigo 12.º do Código de Conduta e Compromisso Ético do Turismo de Portugal, I. P.)

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE

(nos termos do Artigo 12.º do Código de Conduta e Compromisso Ético do Turismo de Portugal, I.P.)

Identificação do titular

Nome:	
Serviço/função:	
Telefone:	
Email:	

Declaração

- Declaro que li o Código de Conduta e Compromisso Ético do Turismo de Portugal, I.P. e que não tenho qualquer tipo de conflito de interesses para o exercício das funções que me foram acometidas no Turismo de Portugal, I.P.

- Declaro que li o Código de Ética e que tenho os seguintes conflitos de interesses para o exercício das funções que me foram acometidas no Turismo de Portugal, I.P.

Detalhe de potenciais conflito de interesses:

Potencial conflito	Detalhe
Interesses financeiros (v.g. Ações)	
Património (v.g. bens imobiliários ou outros bens)	
Atividades profissionais anteriores (*)	
Atividades externas atuais, profissionais ou lúdicas (*)	
Atividades do cônjuge/companheiro, profissionais ou lúdicas (*)	
Atividades dos ascendentes, descendentes e colaterais até ao 2º grau, profissionais ou lúdicas (*)	
Outras	

(*) Indicar a natureza da função, o nome do organismo/entidade e a sua finalidade/atividade

Certifico por minha honra a veracidade das informações atrás fornecidas. Mais declaro que me comprometo a proceder à respetiva atualização sempre que ocorra uma alteração que o determine.

Data e assinatura: / / _____

Apreciação dos potenciais conflitos de interesse:

Critérios da apreciação:	<p>A ação desenvolvida pelo colaborador fora do Turismo de Portugal, I.P. pode colocar em causa o(s) seguinte(s) princípio(s) ético(s):</p> <p>Serviço público: <input type="checkbox"/> Colaboração e Boa Fé: <input type="checkbox"/></p> <p>Legalidade: <input type="checkbox"/> Profissionalismo: <input type="checkbox"/></p> <p>Justiça e Imparcialidade: <input type="checkbox"/> Lealdade: <input type="checkbox"/></p> <p>Respeito: <input type="checkbox"/> Integridade: <input type="checkbox"/></p> <p>Proporcionalidade: <input type="checkbox"/> Responsabilidade: <input type="checkbox"/></p>
Fundamentação da apreciação:	
Nome do responsável:	
Assinatura do responsável:	
Data:	

Tomei conhecimento da apreciação em:	/ /	
--------------------------------------	-----	--

Esta declaração deve ser entregue à Direção de Pessoas e Talento, devendo o colaborador manter cópia do mesmo.

Nota de confidencialidade:

A presente declaração fica arquivada num processo próprio, acessível apenas pelo interessado (exceto se existirem obrigações legais que possam prevalecer).