

ECONOMIA E COESÃO TERRITORIAL**Direção-Geral da Economia****Despacho n.º 7490/2026**

Sumário: Aprova o Código de Conduta e Ética da Direção-Geral da Economia.

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, as entidades públicas devem adotar códigos de conduta para prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas.

A Direção-Geral da Economia (DGE), criada pelo Decreto-Lei n.º 52/2025, de 28 de março, aprovou o seu Código de Conduta e Ética, instrumento que estabelece os princípios, valores e regras de atuação aplicáveis aos seus trabalhadores, com vista à promoção de uma cultura de integridade, transparência e responsabilidade no exercício de funções públicas.

O Código de Conduta e Ética da Direção Geral da Economia foi aprovado pelo despacho conjunto de Suas Excelências o Senhor Secretário de Estado da Economia, em 21 de maio de 2026, e o Senhor Secretário de Estado do Turismo, Comércio e Serviços, em 26 de maio de 2026.

Assim, o presente Código que se publica em anexo a este despacho e dele faz parte integrante entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua publicação.

2 de junho de 2026. — A Diretora-Geral, Maria Helena do Carmo Sanches.

ANEXO**Código de Conduta e Ética**

A Direção-Geral da Economia (DGE), foi criada através do Decreto-Lei n.º 52/2025, de 28 de março, que aprovou a sua orgânica e procedeu à extinção, por fusão, da Direção-Geral das Atividades Económicas (DGAE) e do Gabinete de Estratégia e Estudos (GEE), sendo que para a DGE foram transferidas a totalidade das atribuições destes serviços, estabelecendo-se ainda o procedimento de integração dos trabalhadores da DGAE e do GEE. A sua orgânica foi completada pela Portaria n.º 447/2025/1, de 16 de janeiro, que fixou a sua estrutura nuclear e pelo Despacho n.º 15470/2025, de 30 de dezembro, que criou as unidades orgânicas flexíveis e as equipas multidisciplinares integrantes da estrutura matricial da DGE e definiu as respetivas competências

Esta nova entidade, inserida no Ministério da Economia e da Coesão Territorial, tem por missão apoiar na conceção, execução, divulgação e avaliação das políticas públicas que promovam um ambiente institucional favorável à competitividade e inovação empresarial, assegurar o apoio e a coordenação das relações bilaterais, europeias e internacionais, da área governativa da Economia e da Coesão Territorial, e prestar apoio no planeamento estratégico aos membros do governo e demais serviços e entidades da mesma área governativa.

Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, as entidades públicas devem adotar códigos de conduta. Nesse contexto, foi elaborado o Código de Conduta e Ética da DGE que se anexa ao presente documento.

Este Código define as regras de conduta aplicáveis às relações internas e externas dos trabalhadores da DGE, refletindo os princípios de idoneidade, exigência e rigor que devem orientar a sua atuação. Para além disso, constitui um instrumento essencial para a promoção e consolidação de uma cultura ética no exercício de funções públicas, em conformidade com os princípios e deveres consagrados na Constituição da República, no Código do Procedimento Administrativo e no Código de Conduta do Governo Constitucional, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2019, de 3 de dezembro.

Nos termos da referida lei, o Código de Conduta e Ética da DGE foi aprovado pelo despacho conjunto de Suas Excelências o Senhor Secretário de Estado da Economia, em 21 de maio de 2026, e o Senhor Secretário de Estado do Turismo, Comércio e Serviços, em 26 de maio de 2026.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

1 — O presente Código de Conduta e Ética (abreviadamente designado por Código) agrega o conjunto de princípios, valores e normas essenciais a que estão sujeitos os trabalhadores da Direção-Geral da Economia (DGE) no exercício das suas funções, constituindo um referencial de atuação.

2 — Nenhuma disposição deste Código deve ser interpretada de forma a limitar direitos ou interesses legalmente protegidos, prejudicar as condições do seu exercício ou reduzir o respetivo âmbito de proteção.

Artigo 2.º

Âmbito

1 — O presente Código aplica-se a todas as unidades orgânicas da DGE.

2 — O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores da DGE entendendo-se, como tal, a todos os dirigentes, trabalhadores ou outros colaboradores que, a qualquer título, prestem a sua atividade na DGE, incluindo prestadores de serviços e estagiários profissionais e curriculares.

3 — A aplicação do presente Código e a sua observância não impede o cumprimento do disposto em legislação, regulamentação ou normas diversas, relativas a normas de condutas específicas para determinadas funções, atividades e/ou grupos profissionais.

4 — Os trabalhadores da DGE, no momento da sua admissão, ou reinício de funções, e sempre que se verifiquem alterações ao presente Código, devem assinar a declaração identificada no Anexo I, relativa à tomada de conhecimento do seu conteúdo e de compromisso com os princípios, valores e normas e demais atributos nele expressos.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 3.º

Princípios Gerais

1 — No exercício das suas atividades, funções e competências, no relacionamento entre si e na relação com terceiros, os trabalhadores da DGE, devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses de serviço público, no respeito pelos princípios da legalidade, proporcionalidade, justiça, imparcialidade, igualdade, responsabilidade, transparência, lealdade, integridade, colaboração, honestidade, boa-fé, urbanidade, racionalidade na utilização e gestão de recursos públicos, profissionalismo e confidencialidade, tendo sempre em consideração a missão e atribuições da DGE.

2 — Os trabalhadores da DGE agem e decidem exclusivamente em função da defesa da prossecução do interesse público e da boa administração, não podendo usufruir de quaisquer vantagens financeiras ou patrimoniais, diretas ou indiretas, para si ou para terceiros, ou de qualquer outra gratificação indevida em virtude das funções que exercem.

3 – Os trabalhadores da DGE devem cumprir, com zelo e eficiência, as responsabilidades e deveres que lhe sejam cometidos, tendo em vista a melhoria das capacidades profissionais e dos resultados obtidos.

4 – No quadro das competências atribuídas à DGE para execução e desenvolvimento de projetos ou programas financiados por Fundos Europeus, os trabalhadores da DGE cumprem os princípios estabelecidos no modelo de governação dos fundos europeus atribuídos a Portugal através do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) e demais legislação aplicável.

CAPÍTULO III

Normas de conduta

Artigo 4.º

Relacionamento Interno

Os trabalhadores da DGE no âmbito do seu relacionamento interno, devem:

- a) Contribuir para a criação e manutenção de boas condições gerais de trabalho, evitando situações que possam perturbar a existência de um ambiente de trabalho saudável;
- b) Assumir o compromisso de desempenhar as suas funções com lealdade e subordinação à missão, à estratégia, aos objetivos e ao cumprimento das competências atribuídas à DGE, bem como a salvaguarda da sua credibilidade, prestígio e boa imagem pública;
- c) Zelar pela proteção e pelo bom estado geral da conservação do património afeto à DGE;
- d) Evitar a ocultação, omissão ou sonegação de informações, ou prestar informações falsas, inexatas ou exageradas, a superiores hierárquicos e a outros trabalhadores, que possam afetar a boa execução das respetivas atribuições;
- e) Não usar os poderes atribuídos em proveito próprio e orientá-los exclusivamente para os objetivos da DGE.

Artigo 5.º

Relações externas

Os trabalhadores da DGE no âmbito das suas relações externas, devem:

- a) Guardar absoluto sigilo e reserva em relação ao exterior, de toda a informação confidencial de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, mesmo após cessar as funções de trabalhador da DGE;
- b) Incluem-se na alínea anterior, nomeadamente os dados pessoais, manuais ou outros considerados reservados, informação sobre dados estatísticos confidenciais, bem como a informação relativa a todos e quaisquer projetos realizados ou desenvolvimento, quer em suporte físico ou digital, cujo conhecimento esteja limitado aos trabalhadores da DGE, no exercício das suas funções ou em virtude das mesmas.

Artigo 6.º

Relacionamento com Meios de Comunicação

No âmbito da interação com os Meios de Comunicação, os trabalhadores da DGE não devem:

- a) Pronunciar-se publicamente ou prestar qualquer esclarecimento ou informação, por sua iniciativa ou a pedido de qualquer órgão de comunicação social, ou nas redes sociais, sobre quaisquer matérias

de que tenham conhecimento por força do seu desempenho de funções, atuais ou passadas, na DGE e nos organismos que a antecederam, nomeadamente DGAE, GEE e Secretaria-Geral da Economia (SGE), extinta pelo Despacho n.º 10015/2025, de 22 de agosto;

Toda e qualquer informação é exclusivamente prestada pela Direção da DGE, ou por alguém devidamente designado, por esta, para esse efeito;

b) Divulgar factos, dados e informações, constantes em documentos, processos, procedimentos e arquivos, obtidos em razão do exercício das suas funções ou do cargo que ocupam, quando tais elementos não se destinarem ao conhecimento público. Igualmente, é proibida a utilização dessas informações para benefício próprio ou de terceiros, mesmo após a suspensão ou cessação das suas funções.

Artigo 7.º

Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho

1 — A DGE assume uma política de absoluta intolerância face a qualquer forma de assédio, moral ou sexual, praticado no local de trabalho ou em contextos profissionais conexos, por trabalhadores contra colegas, parceiros institucionais ou quaisquer outras pessoas com quem mantenham relações profissionais. O Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, proíbem, expressamente, comportamentos discriminatórios, intimidatórios, hostis ou ofensivos, sendo o assédio considerado uma contraordenação muito grave, passível de sanção disciplinar, civil e, em certos casos, penal, tendo a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, vindo reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio.

A DGE compromete-se a promover um ambiente laboral digno, seguro e respeitador dos direitos fundamentais, adotando medidas preventivas, códigos de conduta e procedimentos formais para denúncia e apuramento de situações de assédio, garantindo a proteção das vítimas e a confidencialidade de todos os intervenientes.

2 — Nos termos do artigo 29.º do Código do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto:

a) *Assédio* é todo o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado no acesso ao emprego, no local de trabalho ou durante a formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa visada, afetar a sua dignidade, ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

b) *Assédio sexual* consiste em qualquer comportamento indesejado de natureza sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, suscetível de produzir os efeitos referidos na alínea anterior.

c) *Assédio moral discriminatório* ocorre quando o comportamento indesejado e hostil tem por base fatores de discriminação proibidos por lei, como o sexo, idade, origem étnica, orientação sexual, religião, deficiência, nacionalidade, entre outros.

d) *Assédio moral não discriminatório* verifica-se quando o comportamento indesejado, ainda que não fundado em fatores discriminatórios, assume natureza persecutória, reiterada e insidiosa, produzindo efeitos equivalentes aos do assédio discriminatório, com o intuito direto ou indireto de excluir, isolar ou desestabilizar o trabalhador no seu ambiente profissional.

e) *Comportamentos discriminatórios, os adotados*, ocorrem nomeadamente, com base na raça, no género, na idade, na incapacidade física, na orientação sexual, em opiniões, ideologia política e religião.

3 — Sem prejuízo de outras situações legalmente enquadráveis, são suscetíveis de ser considerados comportamentos de assédio no contexto laboral, nomeadamente:

a) Desvalorizar ou desqualificar sistematicamente o trabalho realizado por um colaborador, sem fundamento objetivo ou legítimo;

- b) Promover o isolamento social ou profissional de forma intencional e reiterada;
- c) Ridicularizar, direta ou indiretamente, características físicas, psicológicas ou pessoais de um trabalhador;
- d) Efetuar ameaças reiteradas de natureza disciplinar ou sancionatória, com o intuito de intimidar ou exercer pressão indevida;
- e) Privar o trabalhador da atribuição de funções ou tarefas compatíveis com o seu posto de trabalho, violando o direito à ocupação efetiva;
- f) Estabelecer metas ou prazos manifestamente inexecutáveis, com o objetivo de gerar pressão excessiva ou comprometer o desempenho do trabalhador;
- g) Atribuir de forma sistemática tarefas alheias ou desadequadas à categoria profissional do trabalhador, com intuito de desvalorização ou humilhação;
- h) Apropriar-se de ideias, projetos ou trabalhos desenvolvidos por outrem, sem o devido reconhecimento da autoria.
- i) Divulgar de forma reiterada rumores, comentários maliciosos ou críticas infundadas sobre colegas de trabalho;
- j) Emitir instruções de trabalho de forma sistematicamente confusa, contraditória ou imprecisa, com o objetivo de desestabilizar o trabalhador;
- k) Solicitar repetidamente a realização de tarefas urgentes sem justificação razoável, com o intuito de criar pressão injustificada;
- l) Transferir o trabalhador de unidade orgânica ou local de trabalho com o propósito deliberado de o isolar ou prejudicar a sua evolução profissional;
- m) Utilizar um tom de voz agressivo ou gritar de forma reiterada e intimidatória no local de trabalho;
- n) Avaliar negativamente o desempenho do trabalhador sem fundamento nos critérios e objetivos definidos no âmbito do sistema de avaliação aplicável (ex. SIADAP), com o intuito de prejudicar a sua progressão ou reputação profissional.

4 – A prática de assédio constitui uma contraordenação muito grave, nos termos da legislação laboral em vigor, podendo dar lugar a responsabilidade disciplinar, civil e, em certos casos, penal.

5 – A DGE compromete-se a:

- a) Implementar medidas preventivas e de sensibilização sobre o assédio;
- b) Disponibilizar canais seguros e confidenciais para denúncia;
- c) Garantir a proteção da vítima e a imparcialidade na apuração dos factos;
- d) Aplicar sanções disciplinares adequadas, nos termos da lei, sempre que se verifique a prática de assédio.

CAPÍTULO IV

Prevenção de Conflitos de Interesses

Artigo 8.º

Exclusividade

1 – Os trabalhadores da DGE exercem funções em regime de exclusividade, podendo acumular atividades, públicas ou privadas, nos termos legalmente estabelecidos, desde que prévia e devidamente autorizadas pelo dirigente máximo.

2 – É aplicável a todos os trabalhadores que exerçam funções públicas, o regime de incompatibilidades e impedimentos, previstos no artigo 69.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), para além de outros regimes especiais que se apliquem especificamente às respetivas carreiras e/ou categorias.

3 – Aos titulares de cargos de direção superior, observam ainda o regime de exclusividade e imparcialidade, previstos nas Leis n.º 52/2019, de 31 de julho e n.º 2/2004, de 15 de janeiro, nas suas atuais redações.

Artigo 9.º

Conflitos de Interesses

1 – Os trabalhadores da DGE devem abster-se de qualquer comportamento que contrarie os deveres inerentes às suas funções ou que possa, direta ou indiretamente, suscitar situações de conflito de interesses.

2 – É vedada aos trabalhadores da DGE a participação em procedimentos ou decisões nos quais detenham interesses pessoais ou familiares, nomeadamente em matérias de natureza económica, financeira ou patrimonial.

3 – Considera-se existir conflito de interesses sempre, que o trabalhador possua um interesse pessoal ou privado suscetível de influenciar, ou de aparentar influenciar, a imparcialidade e objetividade no exercício das suas funções profissionais.

4 – Para efeitos do presente Código, entende-se por interesse pessoal ou privado qualquer vantagem, efetiva ou potencial, que beneficie o próprio trabalhador, terceiros ou entidades com as quais mantenha vínculo.

5 – Os eventuais conflitos de interesses de qualquer trabalhador da DGE deverão ser imediatamente declarados e comunicados aos respetivos superiores hierárquicos, através do preenchimento da Declaração de Conflito de Interesses que faz parte integrante do presente Código (Anexo II).

6 – A omissão da declaração constitui infração disciplinar, nos termos da legislação aplicável, podendo comprometer a integridade e imparcialidade dos processos em que o trabalhador esteja envolvido.

7 – No âmbito da Contratação Pública, aplicam-se as normas do Código dos Contratos Públicos, bem como os modelos de Declaração de Inexistência de Conflitos.

Artigo 10.º

Segredo Profissional

1 – Os trabalhadores da DGE estão vinculados ao dever de confidencialidade profissional, devendo resguardar e manter sob absoluto sigilo todas as informações obtidas no exercício de suas funções. É expressamente proibida a divulgação ou utilização dessas informações, por qualquer meio, inclusive em redes sociais, seja qual for a finalidade, em benefício próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente:

a) Os factos e/ou informações relacionados com a atividade profissional ou com entidades terceiras, cujo acesso decorra do exercício das respetivas funções.

b) Todas as informações relativas a processos, projetos ou programas cuja tramitação ou acompanhamento esteja sob responsabilidade da entidade.

2 – Nos contactos com quaisquer entidades terceiras, deve ser adotada a máxima descrição e especial cautela na partilha de informações relativas a outras entidades.

Artigo 11.º**Suspensão ou Cessação de Funções**

Configura-se risco de conflito de interesses, quando um trabalhador, que tenha participado em processos decisórios envolvendo determinada entidade ou tido acesso a informação privilegiada sobre a mesma, aceita cargo ou função nessa entidade — ou em outra com ela relacionada, direta ou indiretamente — nas situações de licença sem remuneração ou até três anos após a cessação de funções.

Artigo 12.º**Incompatibilidade, Impedimentos e Inibições**

1 — Sem prejuízo do cumprimento das disposições previstas nos artigos 69.º a 73.º do CPA, relativas a impedimentos e inibições, bem como dos regimes específicos constantes da legislação aplicável, os trabalhadores devem abster-se de qualquer situação suscetível de gerar risco potencial de conflito de interesses, seja por interesse privado ou coletivo, que possa comprometer, direta ou indiretamente, a sua imparcialidade, objetividade ou desempenho profissional.

2 — Considera-se existir risco potencial sempre que os trabalhadores intervenham em processos ou decisões que envolvam, direta ou indiretamente, organizações com as quais mantenham ou tenham mantido relações, ou terceiros a título individual, incluindo situações associadas a laços de parentesco, amizade ou mera afinidade.

3 — Sempre que se verifique incompatibilidade ou impedimento manifesto, ou surja um conflito de interesses potencial ou superveniente — designadamente nas áreas da contratação pública (aquisição de bens e serviços, empreitadas ou recursos humanos), concessão de subsídios, licenciamento comercial ou industrial — o trabalhador deve declarar-se impedido. Caso o superior hierárquico tenha conhecimento da situação, deve dispensar o trabalhador de intervir no processo, nos termos da lei. Além disso, sempre que existam circunstâncias que possam suscitar dúvidas quanto à imparcialidade e isenção do trabalhador na condução do procedimento ou decisão, a Direção deve atuar em conformidade.

4 — A declaração de impedimento, conforme modelo constante do Anexo II, deve ser apresentada ao respetivo superior hierárquico e comunicada à Direção da DGE, sendo obrigatória para todos os trabalhadores, independentemente da posição hierárquica.

5 — Esta declaração deve ser entregue no início de cada procedimento de contratação pública de bens e serviços, processos de admissão e recrutamento de trabalhadores e ações inspetivas, garantindo a inexistência de situações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses.

6 — Para os titulares de cargos de direção superior, é igualmente exigido o cumprimento das obrigações declarativas previstas na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, competindo ao Departamento com competências na área de Gestão de Recursos Humanos, assegurar as atribuições relativas à comunicação, notificação e publicitação, nos termos dos artigos 13.º, 14.º, 17.º e 18.º da referida Lei.

7 — A violação das normas relativas a incompatibilidades e impedimentos constitui falta disciplinar grave, podendo implicar a anulação dos atos ou contratos em que tenha intervindo o dirigente ou colaborador sem se declarar impedido, nos termos do artigo 69.º e do n.º 2 do artigo 76.º do CPA, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual.

8 — Para além destas consequências, a Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, prevê obrigações adicionais, incluindo a comunicação da situação à entidade competente, a publicitação das declarações e a aplicação das sanções previstas nos artigos 13.º, 14.º, 17.º e 18.º, que podem abranger responsabilidade disciplinar, civil e financeira.

9 — As declarações de incompatibilidade ou impedimento são objeto de procedimentos de avaliação e controlo, destinados a identificar e mitigar riscos éticos e suas violações, especialmente no âmbito dos riscos associados a práticas de corrupção e infrações conexas.

CAPÍTULO V**Liberalidades****Artigo 13.º****Ofertas e Outros Benefícios**

1 — Os trabalhadores da DGE devem, em todas as circunstâncias, abster-se de aceitar, direta ou indiretamente, quaisquer ofertas, benefícios ou vantagens — incluindo bens materiais, consumíveis, duradouros ou serviços — que possam, real ou potencialmente, comprometer a imparcialidade, a integridade ou a independência no exercício das suas funções.

2 — A aceitação de tais ofertas, independentemente da sua natureza ou valor, constitui uma infração aos princípios éticos e deontológicos que regem a atuação dos trabalhadores da DGE, podendo configurar uma situação de conflito de interesses ou tentativa de influência indevida.

3 — Sempre que um trabalhador tenha conhecimento ou suspeite da ocorrência de comportamentos que visem influenciar ou condicionar o desempenho das suas atribuições profissionais, deverá reportar, de forma imediata e fundamentada, tal situação à respetiva chefia hierárquica, para efeitos de análise e eventual adoção de medidas disciplinares ou administrativas.

4 — Acresce que, para efeitos do presente Código, se considera especialmente afetada a imparcialidade e a integridade no exercício de funções, quando se verifique a aceitação de bens cujo valor estimado seja igual ou superior a 150 (cento e cinquenta) euros.

5 — O valor das ofertas será apurado com base na soma de todas as ofertas recebidas de uma mesma entidade, seja pessoa singular ou coletiva, ao longo de um mesmo ano civil.

6 — As ofertas referidas no n.º 2, cuja recusa possa ser interpretada como desrespeito institucional — especialmente no contexto das relações entre Estados — devem ser aceites em nome do Estado Português, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

7 — As ofertas mencionadas no n.º 4 do presente artigo devem ser entregues à DGE, que manterá um registo público acessível sobre as mesmas.

8 — Sempre que se revele adequado, as ofertas referidas no número anterior devem ser destinadas a instituições que promovam fins de natureza social.

Artigo 14.º**Convites e Hospitalidades**

1 — Os trabalhadores da DGE estão proibidos de aceitar, sob qualquer forma, convites para participação em eventos sociais, institucionais ou culturais, bem como quaisquer benefícios similares, que possam comprometer a imparcialidade ou a integridade no exercício das suas funções.

2 — Considera-se que existe comprometimento da imparcialidade e da integridade sempre que sejam aceites convites ou benefícios com valor estimado superior a 150 (cento e cinquenta) euros.

3 — Exceções ao disposto no número anterior:

a) Convites ou benefícios relacionados com a participação em cerimónias oficiais, conferências, congressos, seminários, feiras ou eventos similares, desde que se enquadrem na missão e atribuições da DGE, ou quando haja interesse público relevante na presença;

b) Convites ou benefícios oferecidos por Estados estrangeiros, organizações internacionais ou outras entidades públicas, no âmbito da participação em cimeiras, cerimónias ou reuniões formais ou informais que se enquadrem na missão e atribuições da DGE.

CAPÍTULO VI**Recursos e Sustentabilidade****Artigo 15.º****Utilização Responsável dos Recursos da DGE**

Deveres dos Trabalhadores da DGE:

a) Conservação de Equipamentos:

Os trabalhadores devem assegurar a adequada conservação dos equipamentos que lhes sejam atribuídos para o exercício das suas funções, comunicando de imediato à respetiva hierarquia qualquer anomalia detetada;

b) Utilização Sustentável de Consumíveis:

É obrigatório adotar práticas que promovam a redução do consumo de materiais e outros bens, garantindo a sua utilização de forma sustentável, racional e eficiente;

c) Gestão Responsável de Recursos Financeiros:

Os trabalhadores devem manter uma postura permanente de contenção, visando a otimização e a minimização da utilização dos recursos financeiros disponíveis.

Artigo 16.º**Utilização de Sistemas de Inteligência Artificial**

No âmbito da utilização de sistemas de inteligência artificial (IA) disponibilizados pela DGE, o trabalhador deve cumprir integralmente 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), observando, em especial, as proibições previstas no artigo 5.º, que vedam práticas como:

a) Manipulação cognitiva ou comportamental suscetível de causar danos físicos ou psicológicos;

b) Exploração de vulnerabilidades de grupos específicos, incluindo menores, idosos ou pessoas com deficiência;

c) Sistemas de pontuação social que avaliem ou classifiquem indivíduos com base em comportamentos sociais ou características pessoais;

d) Identificação biométrica remota em tempo real para fins de aplicação da lei, salvo exceções legalmente previstas.

Artigo 17.º**Sustentabilidade**

1 — A DGE no exercício da sua missão e em alinhamento 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 atuação, a contribuir ativamente para a concretização dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pela Organização das Nações Unidas.

2 — A DGE assume a responsabilidade pelos impactos decorrentes das suas decisões e atividades, promovendo uma conduta ética, transparente e orientada para o desenvolvimento sustentável e para o bem-estar da sociedade.

3 – Os trabalhadores devem participar ativamente nas políticas e iniciativas promovidas pela DGE, designadamente nas áreas de preservação ambiental, gestão de resíduos, eficiência energética, bem como em ações de carácter social e solidário.

CAPÍTULO VII

Sanções e Disposições Especiais

Artigo 18.º

Incumprimentos e Sanções

1 – A violação das disposições constantes do presente Código pode implicar:

a) Responsabilidade disciplinar, com aplicação das sanções previstas nos artigos 176.º a 240.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual.

b) Responsabilidade criminal, nos termos do Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na redação atual.

Artigo 19.º

Comunicação de Irregularidades

1 – Os trabalhadores da DGE, sempre que souberem ou suspeitarem de comportamentos ilegais que possam causar danos à DGE ou às entidades relacionadas, deverão informar o seu superior hierárquico.

2 – As irregularidades ou infrações a este Código devem ser comunicadas por escrito (digital ou papel) ao dirigente máximo da DGE. A comunicação pode ser feita por trabalhadores, clientes, fornecedores ou outras partes interessadas.

CAPÍTULO VIII

Disposições Finais

Artigo 20.º

Interpretação e casos omissos

1 – Em caso de dúvida quanto à interpretação de qualquer artigo, os trabalhadores da DGE devem consultar o seu superior hierárquico.

2 – Situações omissas ou dúvidas que não possam ser resolvidas por critérios legais de interpretação e integração de lacunas serão decididas pela Direção da DGE.

3 – A violação deste Código por qualquer trabalhador pode originar a abertura de procedimento disciplinar, nos termos legalmente aplicáveis.

Artigo 21.º

Vigência

1 – Este Código entra em vigor após a sua aprovação pelo membro do Governo responsável pela DGE e publicação no *Diário da República*, considerando-se como data de início o dia útil seguinte à publicação.

2 – A revisão e atualização do presente Código será efetuada sempre que determinada pela Direção e, obrigatoriamente, nos termos legais, com periodicidade mínima de três anos ou sempre que ocorram alterações nas competências ou na estrutura orgânica da DGE.

Artigo 22.º

Divulgação

O presente Código será disponibilizado aos trabalhadores por correio eletrónico institucional, incluindo aqueles que iniciem funções na DGE, e publicado no seu site oficial. Esta divulgação visa garantir a aplicação dos princípios e a adoção dos comportamentos nele definidos.

ANEXO I

Declaração de Compromisso

Eu, abaixo-assinado(a) (nome completo), a exercer funções na (designação da Unidade Orgânica) da Direção-Geral da Economia (DGE), declaro, para os devidos efeitos, que tomei conhecimento do conteúdo do Código de Conduta e Ética da DGE, comprometendo-me quanto aos princípios e demais atributos nele expresso.

Lisboa, (data)

(Assinatura)

ANEXO II

Declaração de Conflito de Interesses

[Nome completo], na qualidade de [Dirigente/Trabalhador], a desempenhar funções na [designação da Unidade Orgânica] da Direção-Geral da Economia (DGE) declara, sob compromisso de honra, que, na presente data, relativamente ao presente procedimento [referência e/ou numeração do processo], respeitante a [contratação pública/concessão de subsídios, subvenções ou benefícios/licenciamentos urbanísticos, ambientais, comerciais e industriais/procedimentos sancionatórios], não se encontra numa situação de conflito de interesses nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, isto é, em situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo e do artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Mais declara, sob compromisso de honra, que se, no decurso do presente procedimento, vier a encontrar-se, ou previr razoavelmente vir a encontrar-se, numa situação de conflito de interesses, comunicará a situação ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, nos termos do disposto no artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

Lisboa [data]

[Assinatura]

320008582