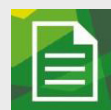


Relatório Especial

## Quadros deontológicos das instituições da UE auditadas: existe margem para melhorias

(apresentado nos termos do artigo 287.º, n.º 4,  
segundo parágrafo, do TFUE)



TRIBUNAL  
DE CONTAS  
EUROPEU

# Índice

	Pontos
<b>Síntese</b>	I-VI
<b>Introdução</b>	01-13
<b>O quadro da OCDE</b>	03-05
<b>Contexto da UE</b>	06-13
<b>Âmbito e método da auditoria</b>	14-23
<b>Observações</b>	24-85
<b>Em grande medida, as instituições da UE auditadas têm quadros deontológicos adequados em vigor</b>	24-31
Estão presentes elementos essenciais dos quadros deontológicos	24-29
Não existe um quadro deontológico comum da UE para reger o trabalho dos representantes dos Estados-Membros no Conselho	30-31
<b>Existem algumas insuficiências nos quadros deontológicos das instituições</b>	32-63
O Parlamento e o Conselho não elaboraram estratégias de ética globais	33-38
Os procedimentos de verificação das declarações e as orientações para os agentes não são suficientemente formalizados	39-45
Escrutínio limitado das declarações dos Membros	46-50
Políticas incompletas e pouco claras em matéria de presentes e entretenimento	51-53
As regras em matéria de denúncia de irregularidades não estão adaptadas aos assistentes parlamentares acreditados	54-56
As disposições aplicáveis aos deputados ao Parlamento Europeu relativas à atividade após o mandato são menos extensas	57-63
<b>Os quadros deontológicos das instituições auditadas têm domínios que necessitam de harmonização e exemplos de boas práticas</b>	64-76
Políticas em matéria de presentes e de entretenimento	65
Políticas relativas às atividades externas do pessoal	66
Declarações dos Membros sobre os interesses e as atividades profissionais dos familiares	67-68

Orientações específicas e práticas disponíveis na Comissão	69-72
Comité de ética para os Membros da Comissão	73-74
Políticas específicas de luta contra o assédio em casos que envolvam deputados ao Parlamento Europeu	75
Redação clara das políticas de luta contra o assédio aplicáveis aos agentes	76
<b>Os resultados do inquérito apresentam um panorama heterogéneo relativo à sensibilização do pessoal para as questões de ética e à perceção que têm das mesmas</b>	<b>77-85</b>
<b>Conclusões e recomendações</b>	<b>86-90</b>

## **Anexos**

### **Anexo I — Principais características dos quadros deontológicos existentes**

Parte A – Presentes e entretenimento

Parte B – Atividades e funções externas

Parte C – Conflitos de interesses no processo de recrutamento, pontuais e em relação às atividades profissionais do cônjuge

Parte D – Atividade profissional após a cessação de funções e após um mandato na UE

Parte E – Luta contra o assédio

Parte F – Denúncia de irregularidades

### **Anexo II — Resultados do inquérito**

## **Siglas e acrónimos**

## **Glossário**

## **Respostas do Parlamento Europeu**

## **Respostas do Conselho**

## **Respostas da Comissão**

## **Equipa de auditoria**

## Síntese

**I** A conduta ética no setor público implica que os funcionários e os detentores de cargos públicos devem servir o interesse público, gerir os recursos públicos de forma adequada e tomar decisões justas. Contribui para melhorar a gestão financeira e para reforçar a confiança do público, indispensável para o êxito das políticas públicas. Qualquer comportamento pouco ético por parte dos agentes e dos Membros das instituições e organismos da União Europeia (UE) atrai elevados níveis de interesse público e reduz a confiança na UE. Daí que seja tão importante as instituições criarem quadros deontológicos adequados, para garantir que o risco de comportamentos pouco éticos é reduzido ao mínimo.

**II** A auditoria do Tribunal avaliou se os quadros deontológicos das instituições da UE auditadas estavam bem estabelecidos. Abrangeu os agentes de todos os níveis e os Membros das seguintes instituições: o Parlamento Europeu ("Parlamento"), o Conselho da União Europeia e o Conselho Europeu ("Conselho") e a Comissão Europeia ("Comissão"). Além disso, o Tribunal realizou um inquérito para avaliar a sensibilização do pessoal destas instituições para o quadro deontológico. Não avaliou o modo como os quadros deontológicos foram aplicados.

**III** O Tribunal concluiu que as instituições auditadas tinham estabelecido, em grande medida, quadros deontológicos adequados, que podem ser melhorados. Constatou que, no Conselho, não existe um quadro deontológico comum para reger o trabalho dos representantes dos Estados-Membros.

**IV** A auditoria do Tribunal detetou algumas insuficiências (nem todas aplicáveis a cada uma das instituições auditadas) relacionadas com:

- o estratégias de ética globais (Parlamento e Conselho);
- o a formalização de procedimentos de controlo das declarações e a elaboração de orientações mais claras relativas aos critérios de avaliação do pessoal (Parlamento, Conselho e Comissão);
- o o reforço do escrutínio das declarações dos Membros através da definição de um procedimento escrito normalizado (Parlamento e Comissão);
- o políticas em matéria de presentes e entretenimento (Parlamento, Conselho e Comissão);
- o denúncias (Parlamento);

- o disposições aplicáveis após o mandato (Parlamento).

Além disso, o Tribunal identificou domínios em que os quadros deontológicos beneficiariam de harmonização interinstitucional (por exemplo, atividades externas do pessoal e declarações sobre as atividades profissionais dos cônjuges e companheiros dos Membros), bem como exemplos de boas práticas.

**V** O Tribunal realizou um inquérito a uma amostra representativa de pessoal das instituições auditadas. Embora cerca de metade dos agentes avalie o seu conhecimento do quadro deontológico como bom ou muito bom, os resultados do inquérito apresentam um panorama heterogéneo no que diz respeito à sua sensibilização para as questões de ética e à perceção que têm das mesmas. No entanto, os resultados variam entre as instituições e as categorias de pessoal.

**VI** O Tribunal formula recomendações com vista a ajudar as instituições auditadas a:

- o melhorarem os seus quadros deontológicos;
- o colaborarem no sentido de harmonizar os elementos dos seus quadros deontológicos e prosseguirem os esforços para partilhar boas práticas sobre as questões de ética;
- o melhorarem a sensibilização do pessoal para o quadro e a cultura deontológicos e a respetiva perceção.

# Introdução

**01** A conduta ética no setor público implica que os funcionários e os detentores de cargos públicos devem servir o interesse público, gerir os recursos públicos de forma adequada e tomar decisões justas. Contribui para melhorar a gestão financeira e para reforçar a confiança do público, indispensável para o êxito das políticas públicas.

**02** O "quadro de gestão da integridade" introduzido pela Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos (OCDE) reúne instrumentos, processos e estruturas para promover a integridade e prevenir a corrupção nas organizações públicas<sup>1</sup>. De acordo com a Recomendação da OCDE sobre Integridade Pública, a integridade pública refere-se ao alinhamento coerente e ao respeito dos valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e dar prioridade ao interesse público sobre os interesses privados no setor público<sup>2</sup>.

## O quadro da OCDE

**03** Os princípios da OCDE em matéria de gestão da ética no setor público<sup>3</sup> descrevem uma infraestrutura ética que tem de existir nas instituições públicas e que é composta por três elementos principais: orientação, gestão e controlo.

**04** A OCDE elaborou um modelo para definir o conceito, estreitamente relacionado, de integridade pública (ver [figura 1](#)).

---

<sup>1</sup> Quadro de integridade, OCDE, 2009.

<sup>2</sup> Recomendação do Conselho da Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos (OCDE) sobre Integridade Pública, OCDE, Paris, 2017.

<sup>3</sup> "1998 Recommendation of the OECD Council on Improving Ethical Conducting the Public Service, including Principles for Managing Ethics in the Public Service" (Recomendação de 1998 do Conselho da OCDE sobre a melhoria da conduta ética na função pública, incluindo princípios de gestão da ética na função pública), in OCDE, *Trust in Government. Ethics measures in OECD Countries*, Paris, 2000.

**Figura 1 – Elementos constituintes da integridade pública**



© Recomendação do Conselho da OCDE sobre Integridade Pública, 2017

**05** O modelo assenta na íntegra em três componentes principais:

- o construir um sistema de integridade pública coerente e abrangente;
- o cultivar uma cultura da integridade pública;
- o promover a prestação de contas eficaz.

## Contexto da UE

**06** Qualquer comportamento pouco ético por parte dos agentes e dos Membros das instituições e organismos da União Europeia (UE) é inaceitável. Este tipo de comportamento, mesmo que apenas alegado, atrai elevados níveis de interesse público e reduz a confiança na UE. O comportamento pouco ético também está ligado ao risco de corrupção e de fraude. Uma avaliação da aplicação dos quadros deontológicos nas instituições da UE pode ajudar a gerir estes riscos.

**07** As instituições devem criar quadros deontológicos adequados, para garantir que os riscos de comportamentos pouco éticos são reduzidos a um nível mínimo. O principal risco é o de que, sem esses quadros, não seja possível prevenir, identificar e resolver corretamente os comportamentos pouco éticos nas instituições, o que pode dar origem a danos reputacionais para a imagem da UE e das suas instituições. A legislação da UE não contém nenhuma definição regulamentar de um quadro deontológico enquanto tal, mas muitas disposições do direito primário e do direito derivado podem ser interpretadas como obrigações éticas.

**08** Embora existam disposições comuns aplicáveis a todas as instituições da UE, também existem diferentes requisitos éticos jurídicos específicos de cada instituição da UE, das Direções-Gerais (DG) da Comissão Europeia (Comissão) e dos agentes e dos Membros das instituições da UE. As disposições específicas refletem funções, responsabilidades e riscos distintos.

**09** Todas as obrigações têm origem nos Tratados fundadores, que contêm disposições que estabelecem os ideais que devem orientar a conduta dos agentes e dos Membros das instituições e organismos da UE. Estas disposições apresentam um certo grau de semelhança na terminologia que utilizam e no espírito das obrigações que impõem, mas as categorias de indivíduos em causa são, evidentemente, bastante diferentes, pelo que é necessário tratar de cada uma delas separadamente.

**10** O *quadro 1* apresenta uma síntese do modo como as disposições jurídicas se aplicam aos agentes e aos Membros das instituições da UE.

## Quadro 1 – Disposições jurídicas aplicáveis aos agentes e aos Membros das instituições da UE

	PESSOAL			MEMBROS		
	Parlamento	Conselho	Comissão	Parlamento	Conselho	Comissão
REQUISITOS JURÍDICOS	<p>Artigo 298º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE): O Parlamento Europeu e o Conselho estabelecem as disposições necessárias a uma administração europeia aberta, eficaz e independente.</p>			<p>Artigo 17.º do Tratado da União Europeia (TUE): Obrigação de total independência dos comissários <i>(nota: o relatório refere-se ao comportamento ético das pessoas físicas e não das instituições)</i></p>		
	<p>Estatuto dos Funcionários (artigos 11º-22º-C)<sup>4</sup></p>			<p>Regras nacionais</p> <p>O Artigo 339º do TFUE também é aplicável ao Conselho (não só aos ministros, mas também aos funcionários públicos nacionais)</p> <p>Artigo 245º do TFUE: independência; obrigações decorrentes das funções; obrigações que continuam após o termo do mandato</p> <p>Artigo 339º do TFUE relativo ao dever de não divulgar informações que, por sua natureza, estejam abrangidas pelo segredo profissional</p>		

<sup>4</sup> O Regime aplicável aos Outros Agentes estabelece requisitos semelhantes para agentes que não sejam funcionários. As instituições definem estas disposições em mais pormenor adotando regras de execução mais específicas.

	Regulamento Financeiro (artigos 36º, nº 3, e 61º)					
	Código de Boa Conduta Administrativa					
	<p>Decisões administrativas: Guia das obrigações dos funcionários e agentes do Parlamento Europeu</p> <p>Regras internas relativas ao comité consultivo sobre o assédio e a sua prevenção no local de trabalho</p>	<p>Decisões administrativas: Decisão nº 61/15 relativa às atividades externas</p> <p>Decisão nº 15/15 relativa ao assédio</p>	<p>Decisões administrativas: Decisão sobre as atividades e funções externas</p> <p>Decisão relativa à licença sem vencimento</p> <p>Decisão sobre a prevenção do assédio moral e sexual</p> <p>Código de Boa Conduta Administrativa</p>	<p>Artigo 11º e anexo I do Regimento; Código de conduta dos deputados ao Parlamento Europeu em matéria de interesses financeiros e de conflitos de interesses</p>	<p>Código de conduta do Presidente do Conselho Europeu</p>	<p>Decisão da Comissão, de 31 de janeiro de 2018, relativa ao Código de Conduta dos membros da Comissão Europeia (C(2018) 700)<sup>5</sup></p>
INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS	Estatuto dos Funcionários (artigos 22º-A-22º-C e Anexo IX - Processo disciplinar)			<p>Artigos 165º, 166º e 167º do Regimento (Medidas a adotar em caso de violação das regras de conduta)</p> <p>Decisão sobre o funcionamento do Comité Consultivo para as queixas por assédio relativas aos deputados do Parlamento Europeu e os procedimentos de tramitação das queixas.</p>	<p>Regras nacionais</p>	<p>Artigo 247º do TFUE: faltas cometidas pelos comissários; Decisão da Comissão que cria o Comité de Ética <i>ad hoc</i></p> <p>Artigo 12º do Código de Conduta: Comité de Ética Independente</p> <p>Artigo 13º do Código de Conduta: medidas relativas à aplicação do Código de Conduta</p>
	<p>Decisões administrativas:</p> <p>Regras internas de aplicação do artigo 22º-C do Estatuto dos Funcionários</p>	<p>Decisões administrativas: Decisão nº 3/2016 relativa à denúncia de irregularidades</p> <p>Decisões n.ºs 73/06 e 74/06 relativas aos inquéritos administrativos e aos processos disciplinares</p>	<p>Decisões administrativas: Orientações da Comissão em matéria de denúncia de irregularidades; Decisão da Comissão C(2004) 1588, Disposições gerais de execução relativas à realização de inquéritos administrativos e instauração de processos disciplinares</p>			

Fonte: Tribunal de Contas Europeu (TCE).

**11** Estes requisitos jurídicos cobrem vários tipos de questões de ética importantes:

- o diversas formas de conflitos de interesses, incluindo em matéria de:
  - o recrutamento, exercício das funções e atividades após a cessação de funções;
  - o presentes e entretenimento, atividades externas e atividade profissional do cônjuge;

<sup>5</sup> JO C 65 de 21.2.2018, p. 7.

- o atividades de *lobbying* e de representação;
- o transparência;
- o luta contra o assédio;
- o mecanismos de execução.

**12** Para além de definir a conduta exigida dos agentes e dos Membros, o quadro jurídico fornece instrumentos e procedimentos para detetar e corrigir eventuais desvios dessas normas, ajudando, assim, a garantir o cumprimento dos requisitos éticos jurídicos. Para efeitos da presente auditoria, entende-se por "quadro deontológico", em primeiro lugar, os requisitos éticos jurídicos e, em segundo lugar, os procedimentos, instrumentos de execução, orientações e comunicações que ajudam a assegurar o cumprimento dos requisitos jurídicos.

**13** Reconhece-se cada vez mais a importância dos aspetos culturais e não vinculativos da ética, que são vistos frequentemente como uma forma mais eficiente de alcançar elevados padrões de ética. Estes aspetos são os seguintes:

- o a promoção de uma cultura ética;
- o a direção como exemplo de integridade;
- o um sistema de avaliação que apoie a prestação de contas e o comportamento ético;
- o o apoio a uma cultura organizacional aberta.

## Âmbito e método da auditoria

**14** O Tribunal avaliou se os quadros deontológicos das instituições da UE auditadas estavam bem estabelecidos. A auditoria do Tribunal abrangeu os agentes de todos os níveis e os Membros das seguintes instituições: o Parlamento Europeu ("Parlamento"), o Conselho da União Europeia e o Conselho Europeu ("Conselho") e a Comissão.

**15** Foi a primeira vez que o Tribunal auditou os quadros deontológicos do Parlamento, do Conselho e da Comissão. Esta auditoria está em conformidade com o objetivo estratégico do Tribunal para 2018-2020 de contribuir para promover a confiança na UE. O Parlamento, o Conselho e a Comissão foram selecionados por serem as três principais instituições da União envolvidas na elaboração da legislação da UE e por terem um número significativo de agentes. A análise do seu quadro deontológico proporciona as melhores oportunidades de análise comparativa.

**16** Para avaliar se os quadros deontológicos do Parlamento, do Conselho e da Comissão foram bem estabelecidos, o Tribunal:

- i) examinou os requisitos éticos jurídicos destas instituições aplicáveis aos agentes e aos Membros e os respetivos procedimentos de execução;
- ii) avaliou a sensibilização do pessoal das instituições auditadas para o quadro deontológico.

O Tribunal não verificou o modo como os quadros deontológicos foram aplicados.

**17** No caso da Comissão, a instituição de maior dimensão, o Tribunal obteve conhecimentos acerca dos requisitos e procedimentos gerais em vigor junto da DG Recursos Humanos e Segurança (DG HR). O Tribunal concentrou-se nas regras específicas aplicáveis nas seguintes DG, que gerem uma parte significativa do orçamento da UE ou que desempenham um papel importante na proposta ou no acompanhamento da aplicação do direito da UE: Agricultura e Desenvolvimento Rural (DG AGRI), Concorrência (DG COMP), Energia (DG ENER), Investigação e Inovação (DG RTD) e Secretariado-Geral (SG).

**18** Relativamente às instituições auditadas, o Tribunal avaliou em especial os requisitos e procedimentos relativos às seguintes questões:

- o presentes e entretenimento (ver [anexo I – parte A](#));

- o atividades ou funções externas (ver *anexo I — parte B*);
- o conflitos de interesses no processo de recrutamento, pontuais e em relação às atividades profissionais do cônjuge (ver *anexo I — parte C*);
- o atividade profissional após a cessação de funções e após um mandato na UE (ver *anexo I — parte D*);
- o luta contra o assédio (ver *anexo I — parte E*);
- o denúncia de irregularidades (ver *anexo I — parte F*).

**19** Além disso, o Tribunal examinou os procedimentos de inquéritos administrativos e os processos disciplinares aplicáveis aos agentes. Para garantir a viabilidade da auditoria, o Tribunal não avaliou as regras em matéria de transparência e de atividades de *lobbying*, embora estas estejam ligadas ao quadro deontológico geral. Os procedimentos em matéria de conflitos de interesses no quadro da contratação pública também não foram incluídos no âmbito da presente auditoria, uma vez que os procedimentos de contratação pública estão sujeitos às auditorias de conformidade do Tribunal.

**20** Para fazer um inventário dos quadros deontológicos e dos respetivos procedimentos de execução em vigor, o Tribunal enviou um questionário às instituições auditadas. Além disso, analisou documentos internos recebidos do Parlamento, do Conselho e da Comissão (DG HR e outras DG selecionadas). O Tribunal comparou os diferentes requisitos éticos em vigor nas várias instituições e avaliou em que medida estes correspondiam às normas externas pertinentes (isto é, os princípios, as orientações e as boas práticas da OCDE, da Organização Internacional do Trabalho e da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho). Por último, o Tribunal examinou outros relatórios pertinentes no domínio da ética e entrevistou agentes das instituições, que desempenham funções relacionadas com o quadro deontológico.

**21** Os principais critérios de auditoria utilizados pelo Tribunal para este trabalho foram as normas internacionalmente reconhecidas elaboradas pela OCDE, a legislação da UE e os requisitos e procedimentos éticos definidos pelas instituições. Uma análise comparativa dos quadros deontológicos das instituições auditadas também serviu como critério suplementar.

**22** Para complementar estas fontes de auditoria, o Tribunal organizou um painel de peritos para debater as características de um quadro deontológico coerente e abrangente nas organizações públicas. O Tribunal convidou quatro peritos neste domínio: um representante da OCDE, um representante da Transparência Internacional, um

representante de uma Instituição Superior de Controlo de um Estado-Membro e um académico. Estes peritos ajudaram o Tribunal a avaliar elementos específicos dos quadros deontológicos.

**23** Com o objetivo de conhecer a sensibilização do pessoal para os quadros deontológicos e a respetiva perceção da cultura ética, o Tribunal realizou um inquérito a uma amostra representativa do pessoal das instituições auditadas (ver [anexo II](#)).

## Observações

### Em grande medida, as instituições da UE auditadas têm quadros deontológicos adequados em vigor

#### Estão presentes elementos essenciais dos quadros deontológicos

**24** Para os agentes das instituições da UE, as fontes primárias do quadro deontológico são o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), o Regulamento Financeiro e o título II, "Direitos e deveres do funcionário", do Estatuto dos Funcionários<sup>6</sup> (ver [quadro 1](#)). Os requisitos são mais desenvolvidos nas disposições de execução e orientações específicas de cada instituição, que apresentam esclarecimentos, mas que não criam novas obrigações substanciais. Globalmente, as disposições do quadro deontológico aplicáveis aos agentes das instituições auditadas são muito semelhantes.

**25** No caso dos Membros, a situação é mais heterogénea. A natureza do cargo e as funções dos Membros variam entre as instituições e em relação às dos agentes. O TFUE é a principal fonte dos requisitos éticos aplicáveis aos Membros e também impõe penalizações e sanções por incumprimento desses requisitos. Os códigos de conduta e os regulamentos internos aplicáveis contêm disposições mais precisas (ver [quadro 1](#)). As regras são ainda mais pormenorizadas noutros documentos, como orientações (por exemplo, o guia para os deputados ao Parlamento Europeu sobre a luta contra o assédio no local de trabalho<sup>7</sup>).

**26** Os quadros deontológicos das instituições auditadas estão em conformidade com os principais requisitos das orientações da OCDE e outros critérios (ver ponto [21](#)). As instituições auditadas têm, regra geral, quadros deontológicos adequados em vigor, tanto para os agentes como para os Membros:

- o As instituições auditadas definiram políticas em matéria de presentes e entretenimento que abrangem definições de conceitos como presentes,

---

<sup>6</sup> O Regime aplicável aos Outros Agentes estabelece requisitos semelhantes para agentes que não sejam funcionários.

<sup>7</sup> "Zero harassment in the workplace – A guide for Members of the European Parliament" (Assédio zero no local de trabalho — um guia para os Deputados ao Parlamento Europeu), 2017.

hospitalidade e outros benefícios e que preveem os procedimentos a seguir para os aceitar e declarar (*ver anexo I — parte A*).

- o As regras relativas às atividades externas aplicáveis aos agentes e aos Membros e as regras e os sistemas relativos à atividade profissional do pessoal após a cessação de funções na UE abrangem os domínios de risco e estabelecem os critérios de atividades aceitáveis, procedimentos de declaração e autorização (*ver anexo I — partes B e D*).
- o As políticas abrangem também casos de conflitos de interesses, nomeadamente no processo de recrutamento, pontuais e relacionados com a atividade profissional de cônjuges e companheiros dos agentes e dos Membros, em conformidade com as normas internacionais utilizadas como critérios de auditoria (*ver anexo I — parte C*).
- o As instituições auditadas instituíram políticas de luta contra o assédio que cumprem os requisitos essenciais das normas aplicáveis (*ver anexo I — parte E*).
- o As instituições auditadas estabeleceram políticas adequadas em matéria de denúncia de irregularidades, resultantes das revisões regulares dos últimos anos. As políticas contêm definições e criam mecanismos de proteção dos autores de denúncias (*anexo I — parte F*).

**27** Os quadros deontológicos são devidamente apoiados por mecanismos de investigação e de sanção. Estes são semelhantes para os agentes das instituições auditadas, uma vez que os inquéritos administrativos e os processos disciplinares se encontram estabelecidos no artigo 86º e no anexo IX "Processo disciplinar" do Estatuto dos Funcionários. O leque de sanções é bastante abrangente e inclui medidas que afetam sobretudo a reputação do funcionário (por exemplo, advertências por escrito e repreensões), medidas que afetam a posição do funcionário na organização (por exemplo, descidas de escalão e classificação num grau inferior) e medidas que alteram irreversivelmente a relação entre o funcionário e a organização (por exemplo, demissão, possivelmente acompanhada por uma redução dos direitos de pensão). Algumas destas sanções têm incidências financeiras.

**28** No caso dos Membros, as sanções e penalizações estão estipuladas sobretudo no TFUE. São complementadas pelas disposições do respetivo código de conduta e regulamento interno. O conjunto de instrumentos de execução previsto nos Tratados é bastante diversificado e inclui processos políticos e judiciais, bem como processos disciplinares internos.

**29** O Tribunal identificou determinados domínios em que a cobertura, a especificidade, a clareza e o nível de orientação dos quadros deontológicos das instituições aplicáveis aos agentes e aos Membros poderiam ser melhorados (ver pontos **32** a **63**) e harmonizados (ver pontos **64** a **68**). O Tribunal também detetou casos de boas práticas, sobretudo na Comissão (ver pontos **69** a **76**).

### **Não existe um quadro deontológico comum da UE para reger o trabalho dos representantes dos Estados-Membros no Conselho**

**30** Os Membros do Conselho Europeu e do Conselho da União Europeia ("Membros do Conselho") são, respetivamente, chefes de Estado ou de Governo e ministros. Outros representantes dos Estados-Membros são funcionários nacionais que participam nos grupos de trabalho, comités e partidos. À exceção do Presidente do Conselho Europeu<sup>8</sup>, não estão sujeitos a nenhum quadro deontológico comum a nível da UE. O trabalho dos representantes dos Estados-Membros no Conselho é regido pela legislação nacional.

**31** Não existe, no Conselho, um panorama de todos os quadros deontológicos nacionais aplicáveis aos seus Membros e aos restantes representantes dos Estados-Membros. Nada garante que os requisitos nacionais abrangem todos os elementos necessários e riscos pertinentes relativos à natureza do lugar que ocupam e do trabalho que realizam.

### **Existem algumas insuficiências nos quadros deontológicos das instituições**

**32** O Tribunal comparou os quadros deontológicos das instituições examinadas com as normas internacionais e detetou algumas insuficiências.

### **O Parlamento e o Conselho não elaboraram estratégias de ética globais**

**33** O modelo da OCDE (ver ponto **04**) sublinha que os quadros deontológicos se devem pautar por uma estratégia que delineie os objetivos e as prioridades, elaborada com recurso a dados e indicadores adequados e tendo em conta os riscos legítimos em termos de ética.

---

<sup>8</sup> Ver artigo 15º do TFUE e o código de conduta, que é um instrumento público de autorregulação adotado pelo Presidente do Conselho Europeu.

**34** A estratégia global da Comissão está definida no Plano Estratégico para 2017-2020 da DG HR, que inclui disposições que regem as questões de ética relativas aos agentes. A avaliação anual dos riscos pela DG HR também inclui questões de ética e está ligada à elaboração do plano de gestão anual (PGA).

**35** O plano estratégico define dois objetivos: em primeiro lugar, os gestores e os agentes devem observar sempre as mais elevadas normas profissionais e deontológicas; em segundo lugar, as regras de execução do Estatuto dos Funcionários devem ser aplicadas de forma clara e eficaz. A realização destes objetivos é acompanhada por meio de indicadores de desempenho.

**36** A avaliação dos riscos de 2018 identificou um risco geral de que as medidas e/ou os processos existentes destinados a reduzir eventuais riscos reputacionais associados às atividades externas ou aos comportamentos dos agentes no ativo ou antigos possam necessitar de mais melhorias para fazer face à questão do aumento da sensibilidade da opinião pública. O nível de risco é avaliado em nove numa escala de 25 e as ações destinadas a atenuar este risco são acompanhadas através do PGA.

**37** A nível das DG da Comissão auditadas, é realizado um exercício anual de gestão dos riscos para identificar, avaliar e gerir riscos significativos e críticos, incluindo relativos à deontologia. Entre as DG auditadas, a DG COMP foi a que incluiu as ações mais específicas para os seus agentes no domínio da ética nos processos de planeamento estratégico e de gestão.

**38** O Parlamento e o Conselho não dispõem de uma estratégia deontológica global, que defina os objetivos e as prioridades a acompanhar mediante indicadores de desempenho, quer para os agentes, quer para os Membros. Enquanto o Parlamento realizou uma avaliação das normas mínimas de controlo interno em 2017, que abrangeu também questões de ética, o Conselho não realizou, até à data, uma avaliação exaustiva dos riscos no domínio da ética.

### **Os procedimentos de verificação das declarações e as orientações para os agentes não são suficientemente formalizados**

**39** De acordo com a OCDE, qualquer organização deve instituir procedimentos de identificação, gestão e resolução de conflitos de interesses. Esses procedimentos devem

garantir que os funcionários públicos conhecem as suas obrigações relativamente à declaração de situações de conflitos de interesses<sup>9</sup>.

**40** No que diz respeito aos conflitos de interesses, o quadro deontológico baseia-se em grande medida em autodeclarações apresentadas por cada agente. Sistemas deste tipo dependem da integridade individual, bem como do conhecimento dos requisitos aplicáveis por parte dos agentes. No entanto, o quadro deontológico não pode ser eficaz sem sistemas de controlo adequados. O nível de controlo deve refletir o nível de riscos e ter em conta os encargos administrativos criados por esses controlos.

**41** As principais obrigações do pessoal da UE decorrem do Estatuto dos Funcionários e do Regulamento Financeiro. As disposições de execução das instituições exigem que os agentes apresentem autodeclarações em várias circunstâncias (ver [caixa 1](#)):

### Caixa 1

#### Exemplos de tipos de declarações para os agentes das instituições auditadas

- o presentes e hospitalidade (artigo 11º do Estatuto dos Funcionários);
- o conflitos de interesses no processo de recrutamento (artigo 11º, 3º parágrafo, do Estatuto dos Funcionários);
- o declaração de um conflito de interesses pontual (artigo 11º-A do Estatuto dos Funcionários);
- o pedidos de autorização de atividades externas (artigo 12º-B do Estatuto dos Funcionários);
- o atividade profissional lucrativa do cônjuge (artigo 13º do Estatuto dos Funcionários);
- o atividades após a cessação de funções (artigo 16º do Estatuto dos Funcionários).

**42** Estas declarações assentam frequentemente num juízo do agente, que só tem de apresentar pormenores específicos quando considera que surgiu um caso. As instituições auditadas instituíram, regra geral, procedimentos e fluxos de trabalho para avaliar e

---

<sup>9</sup> *Managing conflict of interest in the public sector* (Gestão de conflitos de interesses no setor público), OCDE, 2005.

reagir às informações prestadas nas declarações dos agentes (incluindo a concessão de autorizações, se for caso disso).

**43** Embora estas instituições tenham indicado que quaisquer outras informações disponíveis também serão examinadas e tidas em conta, os procedimentos e fluxos de trabalho não descrevem que outras informações provenientes de fontes internas (por exemplo, processos individuais ou outras declarações existentes) ou externas (por exemplo, sítios Internet) são verificadas e sujeitas a controlos cruzados com outras.

**44** Para que os agentes cumpram de forma coerente os requisitos éticos, é necessário disponibilizar orientações claras e extensas a seu respeito. No entanto, o Tribunal constatou que as orientações disponíveis nem sempre eram claras ou suficientemente pormenorizadas (ver [caixa 2](#)):

## Caixa 2

### Exemplos de orientações insuficientes

#### Declarações no momento do recrutamento

Nas instituições auditadas, os candidatos devem declarar os seus interesses financeiros no momento do recrutamento, mas apenas se esses interesses forem suscetíveis de os influenciar no exercício das suas funções.

Por conseguinte, os gestores só podem agir com base nas informações que os próprios candidatos considerem necessário declarar.

Estão disponíveis poucas orientações sobre quais as situações que poderão dar origem a um (potencial) conflito de interesses.

#### Inexistência de orientações específicas sobre situações pertinentes

A DG AGRI da Comissão publicou um guia deontológico que fornece aos agentes da DG informações práticas, exemplos e explicações suplementares no que diz respeito aos requisitos éticos. No entanto, o guia não inclui certas situações que poderiam ser pertinentes para o trabalho da DG:

- se os agentes exercem uma atividade agrícola;
- se os agentes são beneficiários de subvenções da UE no âmbito da Política Agrícola Comum.

**45** As políticas em matéria de ética nem sempre fornecem orientações claras sobre os critérios para avaliar as declarações, em especial sobre a forma como os critérios

estipulados na base jurídica devem ser aplicados na prática. Embora os critérios de avaliação sejam claros no que diz respeito aos presentes e entretenimento e às atividades externas paralelas, não existem orientações suficientes relativas aos conflitos de interesses resultantes dos interesses financeiros dos agentes, das suas atividades após a cessação de funções ou da atividade profissional dos cônjuges ou companheiros. Mesmo sendo impossível cobrir todas as situações possíveis, a existência de orientações claras para a aplicação dos critérios jurídicos atenuaria o risco de tratamento incoerente.

### **Escrutínio limitado das declarações dos Membros**

**46** Tal como referido no ponto **42**, as informações relativas aos Membros das instituições auditadas também são recolhidas sobretudo através de autodeclarações. A qualidade das informações e os critérios de avaliação são cruciais para uma gestão adequada dos riscos em matéria de ética. Não existem procedimentos escritos normalizados e fluxos de trabalho para o controlo destas informações.

**47** Os Membros da Comissão são obrigados, nos termos do seu código de conduta, a apresentar declarações sobre questões como atividades anteriores, atividades externas atuais, interesses financeiros e atividade profissional do cônjuge ou companheiro. As declarações são sujeitas a escrutínio sob a autoridade do Presidente. Mais uma vez, não existem procedimentos escritos normalizados para o controlo da exatidão, fiabilidade e exaustividade das informações.

**48** Os deputados ao Parlamento Europeu também são obrigados a apresentar uma declaração de interesses relativa a questões como a sua atividade profissional durante o período de três anos que precede o início do mandato no Parlamento, atividades remuneradas regulares e ocasionais (atividades externas) e quaisquer outros interesses financeiros suscetíveis de influenciar o desempenho das suas funções. As declarações dos deputados ao Parlamento Europeu são submetidas a um controlo geral de plausibilidade, que consiste em garantir que não contêm informações manifestamente incorretas, ilegíveis ou incompreensíveis. As declarações são sujeitas a escrutínio sob a autoridade do Presidente que abrange erros óbvios de redação, discrepâncias entre diferentes declarações e o respeito do prazo. Se o Presidente receber informações que indiquem que a declaração está fundamentalmente incorreta ou desatualizada, pode consultar o Comité Consultivo sobre a Conduta dos Deputados e, nos casos pertinentes, deve pedir ao deputado que corrija a sua declaração. Em caso de uma alegada infração do código de conduta, o Presidente deve referir o caso ao Comité Consultivo. Nos procedimentos do Parlamento não estão definidos quaisquer outros controlos relativos à exatidão e

exaustividade e/ou à avaliação das declarações dos deputados<sup>10</sup>. Para o Presidente do Conselho Europeu, não existe um procedimento de verificação ou de avaliação da declaração.

**49** A principal garantia no que diz respeito às declarações dos deputados, do Presidente do Conselho Europeu e dos comissários é a transparência e a atenção das partes interessadas, da comunicação social e do público em geral e, no caso dos Membros da Comissão, do Parlamento Europeu. No caso do Presidente do Conselho Europeu, o escrutínio complementar é realizado pelos Estados-Membros.

**50** A inexistência de procedimentos escritos normalizados para verificar as declarações dos Membros cria um risco de interpretação incoerente das obrigações e diminui a probabilidade de a instituição detetar imprecisões e outras questões antes de chegarem à atenção do público, podendo comprometer a confiança dos cidadãos.

### **Políticas incompletas e pouco claras em matéria de presentes e entretenimento**

**51** Segundo as orientações da OCDE, as organizações devem gerir os potenciais conflitos de interesses resultantes dos presentes e benefícios. Para o efeito, devem instituir um processo administrativo para controlar os presentes e benefícios, nomeadamente definindo o que consideram presentes aceitáveis e inaceitáveis, bem como para aceitar tipos específicos de presentes em nome da organização<sup>11</sup>.

**52** Globalmente, as instituições auditadas definiram políticas adequadas em matéria de presentes e entretenimento para os agentes e para os Membros (ver [anexo I — parte A](#)). Estas políticas abrangem os requisitos do artigo 11º do Estatuto dos Funcionários, que define as regras que regem a aceitação de qualquer distinção honorífica, condecoração, privilégio, dádiva ou remuneração seja qual for a sua natureza, e fornecem explicações adicionais. No que se refere aos Membros da Comissão e ao Presidente do Conselho Europeu, os códigos de conduta aplicáveis incluem as disposições em matéria de presentes e outros benefícios. Relativamente aos deputados ao Parlamento Europeu,

---

<sup>10</sup> Importa salientar que, em alguns Estados-Membros (como França e Polónia), as declarações dos Membros das instituições estão sujeitas a escrutínio suplementar pelas autoridades competentes com base na legislação nacional.

<sup>11</sup> *Managing Conflict of Interest in the Public Sector, A Toolkit* (Gestão de conflitos de interesses no setor público – Conjunto de ferramentas), OCDE, 2005.

estas políticas estão descritas de forma mais pormenorizada nas medidas de aplicação do código de conduta<sup>12</sup>.

**53** No entanto, estas políticas têm lacunas e são, por vezes, pouco claras. Existem alguns domínios em que poderiam ser melhoradas (ver *caixa 3*).

### Caixa 3

#### Lacunas nas políticas em matéria de presentes e de entretenimento

##### *Parlamento*

- Não existe uma definição de presentes ou de hospitalidade nas medidas de aplicação relativas aos agentes.
- As regras aplicáveis aos agentes sobre a aceitação de presentes centram-se no valor dos presentes, ignorando as circunstâncias em que essa aceitação (independentemente do seu valor) pode ser entendida como comprometendo a independência.
- Não são definidas regras para os agentes sobre a aceitação de hospitalidade.
- Não existem regras para os agentes sobre a aceitação de presentes em nome da instituição.

##### *Conselho*

- Em geral, as regras aplicáveis aos agentes e ao Presidente do Conselho Europeu desincentivam a aceitação de presentes, independentemente das circunstâncias. Contudo, as regras não explicam suficientemente em que circunstâncias a aceitação dos presentes (independentemente do seu valor) pode ser interpretada como comprometendo a independência.

##### *Comissão*

- Não existe uma definição de presentes e hospitalidade aplicável aos Membros.

---

<sup>12</sup> Parlamento Europeu, Decisão da Mesa, Medidas de aplicação do código de conduta dos deputados ao Parlamento Europeu em matéria de interesses financeiros e de conflitos de interesses, de 15 de abril de 2013.

## As regras em matéria de denúncia de irregularidades não estão adaptadas aos assistentes parlamentares acreditados

**54** Devem existir quadros institucionais eficazes e procedimentos e canais claros em vigor para facilitar a denúncia de irregularidades e de corrupção<sup>13</sup>. Os autores de denúncias que atuam de boa-fé devem ser protegidos contra retaliação. O *anexo I – parte F* apresenta uma síntese das regras da UE em vigor nesta matéria.

**55** As regras internas do Parlamento, em aplicação do artigo 22º-C do Estatuto dos Funcionários relativo à denúncia de irregularidades, contêm disposições que regem o aconselhamento, a assistência e as medidas de proteção dos autores de denúncias. Estas aplicam-se a todos os agentes, incluindo os assistentes parlamentares acreditados (APA) dos deputados ao Parlamento Europeu.

**56** O trabalho dos APA é de natureza diferente do trabalho de outros agentes: são recrutados de outra forma e contratados diretamente pelos deputados. De acordo com as regras internas do Parlamento, os agentes que denunciem irregularidades podem ser transferidos para outro cargo como medida de proteção. No entanto, as regras relativas à denúncia de irregularidades não fazem referência a nenhuma garantia especificamente prevista para ter em conta a especificidade das funções dos APA.

## As disposições aplicáveis aos deputados ao Parlamento Europeu relativas à atividade após o mandato são menos extensas

**57** Segundo as boas práticas da OCDE relativas à situação profissional após a cessação de funções no setor público<sup>14</sup>, todas as entidades para as quais as atividades após a cessação de funções representem um problema real ou potencial devem dispor de sistemas em vigor que regulem essas atividades. O mesmo se aplica às situações em que a pessoa ainda está a exercer funções e está a negociar antecipadamente as suas atividades após a cessação de funções. O *anexo I – parte D* apresenta uma síntese das principais características das regras em vigor relativas à atividade profissional após a cessação de funções e após um mandato na UE. Na ausência de uma avaliação dos comportamentos

---

<sup>13</sup> *Whistleblower protection: encouraging reporting, CleanGovBiz guidance* (Proteção dos autores de denúncias: incentivar a comunicação, Orientações da CleanGovBiz), OCDE, 2012.

<sup>14</sup> *Post-Public Employment – Good Practices for Preventing Conflict of Interest* (Atividade profissional após a cessação de funções no setor público – Boas práticas para a prevenção de conflitos de interesses), OCDE, 2010.

pouco éticos de antigos agentes e Membros, as diferenças que se seguem não se justificam.

**58** Relativamente aos agentes, o quadro deontológico contém disposições relacionadas com as atividades após a cessação de funções e, mais concretamente, determinadas disposições em matéria de períodos de incompatibilidade. Os funcionários que tencionem exercer atividades profissionais nos dois anos após a cessação de funções são obrigados a informar a respetiva instituição, que pode aprovar ou rejeitar a nova atividade.

**59** Durante os 12 meses seguintes à cessação de funções, a autoridade investida do poder de nomeação proíbe aos antigos funcionários superiores o exercício de atividades de *lobbying* junto do pessoal da sua antiga instituição ou de representação de empresas, clientes ou empregadores pelos quais tenham sido responsáveis durante os últimos três anos de serviço. Em determinados casos, este período de 12 meses pode ser prorrogado até 24 meses pela instituição.

**60** As disposições em matéria de atividade após a cessação de funções aplicáveis aos comissários encontram-se estipuladas no seu código de conduta. Os antigos comissários devem informar o Colégio da sua intenção de iniciar uma atividade profissional durante os 24 meses (36 meses para o Presidente) seguintes à cessação de funções. A Comissão avalia se a atividade planeada é compatível com o dever de integridade e discrição. Se a atividade planeada estiver relacionada com a pasta do antigo Membro, a Comissão tem de consultar o Comité de Ética Independente.

**61** Os antigos deputados ao Parlamento Europeu que se dediquem a atividades de *lobbying* ou de representação relacionadas com a UE são obrigados, nos termos do artigo 6º do código de conduta, a informar o Parlamento sobre essas atividades e não podem beneficiar das facilidades concedidas aos antigos deputados (por exemplo, o cartão de acesso vitalício). Não existem outras restrições às atividades dos deputados ao Parlamento Europeu após a cessação de funções nem a obrigação de os antigos deputados declararem quaisquer outras atividades ao Parlamento.

**62** A natureza do cargo e as funções dos deputados ao Parlamento Europeu são diferentes das do Presidente do Conselho e dos comissários, em primeiro lugar porque os deputados são eleitos diretamente pelos cidadãos. No entanto, é possível que ocorram aparentes conflitos de interesses, uma vez que os deputados ao Parlamento Europeu trabalham em legislação suscetível de afetar diretamente setores nos quais estiveram envolvidos anteriormente.

**63** O código de conduta proíbe o Presidente do Conselho de realizar atividades de *lobbying* junto do pessoal ou dos Membros das instituições da UE nos 18 meses seguintes ao termo do seu mandato. Durante o mesmo período, deve também notificar o Secretário-Geral do Conselho da sua intenção de realizar qualquer atividade profissional, com pelo menos quatro semanas de antecedência.

## Os quadros deontológicos das instituições auditadas têm domínios que necessitam de harmonização e exemplos de boas práticas

**64** As instituições auditadas têm diferentes quadros deontológicos, não só porque o seu trabalho não é idêntico, mas também porque os riscos inerentes ao desempenho das suas funções são diferentes em muitos aspetos. No entanto, em muitos domínios, existem boas razões para adotar abordagens harmonizadas ao tratamento das questões de ética entre as instituições. Por exemplo, a perceção do público sobre as instituições da UE é semelhante, os agentes das instituições têm o mesmo estatuto jurídico e é possível a circulação de pessoal entre instituições.

### Políticas em matéria de presentes e de entretenimento

**65** Embora as principais características das políticas em matéria de presentes e de entretenimento sejam semelhantes entre as instituições auditadas, o Tribunal detetou algumas diferenças que não se justificavam pela natureza das suas atividades nem pelos riscos envolvidos (ver [caixa 4](#)).

#### Caixa 4

##### Exemplo de regras heterogéneas que regem os presentes e o entretenimento

###### *Definição de presentes e de hospitalidade*

O artigo 11º do Estatuto dos Funcionários não define o que se entende por "presentes" ou "hospitalidade".

A Comissão e o Conselho definem os presentes e a hospitalidade nas suas disposições de execução aplicáveis aos agentes como um montante em dinheiro ou qualquer objeto físico, ou a possibilidade de participar gratuitamente em eventos, abertos ao público ou de natureza privada, que só são acessíveis mediante pagamento e que representam um determinado valor (como bilhetes gratuitos para

eventos desportivos, concertos, teatro, conferências, etc.) ou qualquer outra vantagem com valor pecuniário, como despesas de deslocação.

O Parlamento define "presentes" nas medidas de aplicação para os deputados ao Parlamento Europeu como "um objeto material distinto, composto por um ou mais elementos, oferecido a um deputado numa dada ocasião por um doador".

#### *Valores dos presentes aceitáveis*

Na Comissão e no Conselho, os agentes podem aceitar presentes com um valor inferior a 50 euros sem solicitar autorização prévia. Podem aceitar presentes de valor compreendido entre 50 euros e 150 euros se tiverem obtido autorização prévia. Não podem ser aceites, em nenhuma circunstância, presentes de valor superior a 150 euros.

No Parlamento, contudo, os agentes podem aceitar presentes com um valor inferior a 100 euros sem solicitar autorização prévia. Os presentes de valor superior a 100 euros exigem a obtenção de uma autorização prévia.

## Políticas relativas às atividades externas do pessoal

**66** Sob reserva de autorização, o pessoal da UE pode exercer atividades externas no âmbito da sua vida privada. Em alguns casos, podem aceitar remuneração por essas atividades. No entanto, o montante que podem receber legalmente varia entre as instituições (ver [anexo I — parte B](#)). Os agentes do Parlamento não podem aceitar qualquer pagamento além do reembolso das despesas em que incorreram direta ou indiretamente no exercício da atividade externa. No Conselho, os agentes não podem receber mais de 5 000 euros por atividades externas num determinado ano. Na Comissão, existe um limite máximo anual de remuneração líquida dos agentes (10 000 euros). As atividades externas que ultrapassem este valor são proibidas.

## Declarações dos Membros sobre os interesses e as atividades profissionais dos familiares

**67** O código de conduta dos deputados ao Parlamento Europeu exige que estes apresentem uma declaração sobre os seus interesses financeiros e atividades. Os interesses financeiros dos seus familiares têm de estar incluídos nas declarações apenas nos casos em que os deputados considerem que esses interesses possam influenciar o desempenho das suas funções e caso não consigam resolver os conflitos de interesses de outra forma. O mesmo se aplica a declarações relativas à atividade profissional dos familiares dos deputados.

**68** Por outro lado, os Membros da Comissão<sup>15</sup> e o Presidente do Conselho Europeu são obrigados a declarar os interesses financeiros e a atividade profissional dos respetivos cônjuges e companheiros.

### Orientações específicas e práticas disponíveis na Comissão

**69** Ao examinar os quadros deontológicos, o Tribunal encontrou várias situações em que uma instituição tinha definido regras ou orientações mais claras e mais bem desenvolvidas sobre determinados aspetos dos requisitos éticos.

**70** A Comissão, sendo a instituição de maior dimensão, depara-se com a maior variedade de situações deontológicas. Em muitos casos, desenvolveu orientações mais específicas e mais claras, sobretudo no que diz respeito aos agentes. Algumas DG elaboraram códigos de conduta específicos e procedimentos suplementares para melhor resolver situações e riscos que ocorrem frequentemente em toda a Comissão.

**71** Das DG examinadas pelo Tribunal, a DG COMP é a que possui orientações e procedimentos adicionais mais pormenorizados. Em especial, o código de conduta desta DG introduz o conceito geralmente aplicável de "declarações específicas por caso" e "declarações de inspeção específicas" para inspeções em matéria de *antitrust* e de concentrações. O guia deontológico da DG AGRI também inclui orientações, exemplos e explicações a respeito dos requisitos éticos, embora o Tribunal saliente algumas limitações na [caixa 2](#).

**72** Para além das orientações específicas emitidas pelas DG, a Comissão elaborou explicações extensas e exemplos reais que estão disponíveis para consulta no seu sítio Internet interno. Estes exemplos abrangem temas como as atividades externas, a atividade profissional do cônjuge e os presentes e a hospitalidade.

### Comité de ética para os Membros da Comissão

**73** O Parlamento e a Comissão criaram comités que podem aconselhar os Presidentes das duas instituições sobre a aplicação do código de conduta dos Membros. No

---

<sup>15</sup> Na Comissão, a declaração também deve incluir os interesses financeiros de menores caso estes sejam considerados suscetíveis de dar origem a um conflito de interesses. Ver o artigo 3º, nº 4, alínea a), do Código de Conduta dos comissários.

Parlamento, este comité designa-se por Comité Consultivo sobre a Conduta dos Deputados. Na Comissão, trata-se do Comité de Ética Independente.

**74** O Comité Consultivo sobre a Conduta dos Deputados é composto por cinco deputados cooptados da Comissão dos Assuntos Constitucionais e da Comissão dos Assuntos Jurídicos do Parlamento. O Comité de Ética Independente da Comissão é composto por três pessoas selecionadas pela sua competência, experiência, independência e qualidades profissionais. A composição destes comités pode influenciar a perceção de objetividade e independência.

### **Políticas específicas de luta contra o assédio em casos que envolvam deputados ao Parlamento Europeu**

**75** O Parlamento criou uma política distinta para casos que envolvam queixas por assédio contra os seus deputados. Esta política prevê um procedimento claro e garantias para qualquer potencial queixoso neste tipo de casos sensíveis<sup>16</sup>.

### **Redação clara das políticas de luta contra o assédio aplicáveis aos agentes**

**76** Conforme descrito no *anexo I — parte E*, todas as instituições auditadas tinham em vigor políticas adequadas de luta contra o assédio. Na *caixa 5*, o Tribunal salienta as disposições de execução dessas políticas que considerou especialmente claras e abrangentes.

#### **Caixa 5**

##### **Exemplos de redação clara das políticas de luta contra o assédio**

A política de luta contra o assédio do Parlamento apresenta exemplos práticos ilustrativos do assédio.

A política de luta contra o assédio do Conselho menciona meios modernos de assédio, como a Internet e o correio eletrónico.

A política de luta contra o assédio da Comissão afirma explicitamente que os pedidos de assistência são tratados o mais rapidamente possível.

A política da Comissão inclui uma referência clara ao Estatuto dos Funcionários no que diz respeito à imposição de possíveis sanções.

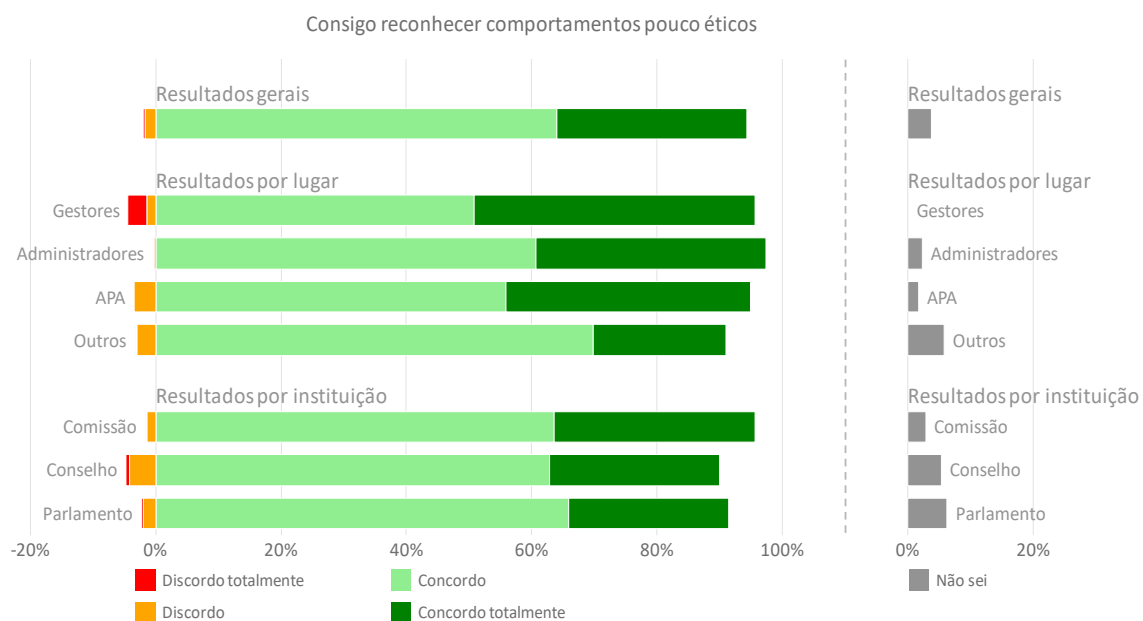
<sup>16</sup> Guia sobre a luta contra o assédio para os deputados (ver nota de rodapé nº 7).

## Os resultados do inquérito apresentam um panorama heterogéneo relativo à sensibilização do pessoal para as questões de ética e à perceção que têm das mesmas

**77** Conforme mencionado no ponto **13**, as organizações que se esforçam por defender elevados padrões de ética não podem depender apenas de regras e mecanismos de execução. Em vez disso, têm de apoiar as suas ambições desenvolvendo uma cultura adequada da integridade. Uma cultura desse tipo só pode ser desenvolvida se as pessoas que trabalham para a organização possuírem as competências e os conhecimentos deontológicos necessários e virem o compromisso da organização nessa matéria. As organizações podem alcançar a primeira condição mediante formações e orientações adequadas e a segunda através de uma boa liderança e da aplicação transparente e coerente do quadro deontológico na prática. Conforme se explica no ponto **16**, a presente auditoria concentrou-se principalmente nos quadros deontológicos das instituições da UE. As formas como o Parlamento, o Conselho e a Comissão aplicaram os seus quadros deontológicos não são abrangidas pelo âmbito dos trabalhos do Tribunal. Não obstante, o Tribunal realizou um inquérito a uma amostra representativa do pessoal das três instituições para avaliar a sua sensibilização para os quadros deontológicos e a perceção que têm dos mesmos (ver ponto **23** e *anexo II*). Embora não constituam provas diretas de auditoria, os resultados do inquérito dão uma indicação do modo como os agentes entendem as suas próprias atitudes e competências, e as dos colegas, e do modo como o quadro deontológico da sua instituição funciona na prática. O Tribunal analisa estes resultados nos pontos seguintes.

**78** Os resultados do inquérito sugerem um panorama heterogéneo. O Tribunal constatou que quase todos os agentes contactados consideram que conseguiriam reconhecer uma conduta pouco ética se a testemunhassem (ver *figura 2*), o que demonstra que têm o seu próprio "instinto ético" em boa conta. No entanto, apenas 23,4% consideram que os seus colegas não hesitariam em assinalar comportamentos pouco éticos aos seus superiores hierárquicos (ver as respostas às perguntas 11.1 e 11.3 do inquérito no *anexo II*).

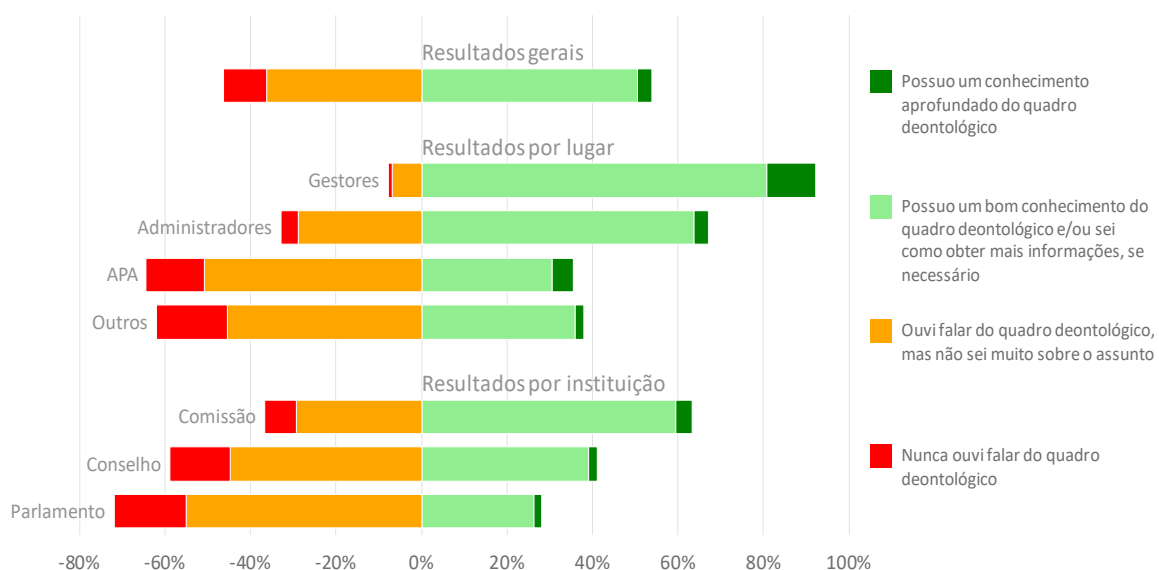
**Figura 2 – A maioria do pessoal consegue reconhecer comportamentos pouco éticos**



Fonte: TCE, resultados extrapolados do inquérito ao pessoal das três instituições da UE: respostas à pergunta 11.1 (ver [anexo II – Resultados do inquérito](#)).

**79** Cerca de metade dos agentes afirma possuir pelo menos um bom conhecimento sobre o quadro deontológico da sua instituição (ver [figura 3](#)). Este valor aponta para um potencial défice de comunicação: as normas, as regras, os procedimentos e as práticas que compõem o quadro deontológico da instituição têm de ser devidamente transmitidos. Neste contexto, é interessante observar as diferenças entre os vários tipos de lugares (os gestores, seguidos dos administradores, são quem afirma ter o melhor conhecimento) e as instituições (o pessoal da Comissão é o mais confiante, à frente do pessoal que trabalha no Conselho e no Parlamento).

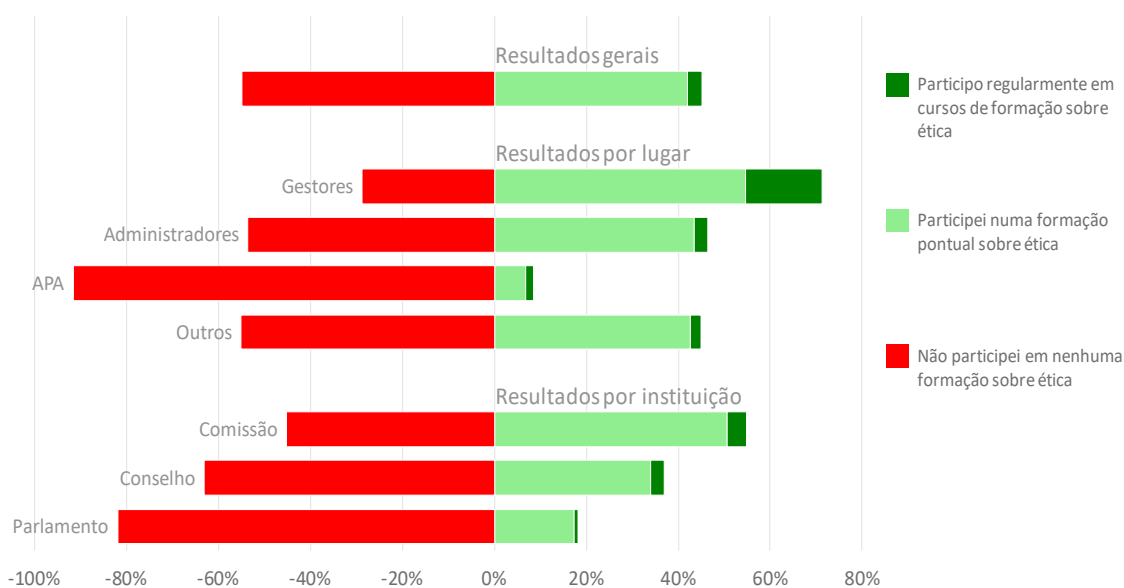
**Figura 3 – Cerca de metade dos agentes avalia o seu conhecimento do quadro deontológico como bom ou muito bom**



Fonte: TCE, resultados extrapolados do inquérito ao pessoal das três instituições da UE: respostas à pergunta 1 (ver [anexo II – Resultados do inquérito](#)).

**80** O inquérito ajuda a esclarecer os possíveis motivos para o nível bastante baixo de sensibilização para o quadro deontológico. Em primeiro lugar, menos de metade dos agentes afirma ter tido formação sobre ética no âmbito do seu trabalho nas instituições da UE (ver [figura 4](#)). A percentagem de pessoal que recebe formação regular sobre ética é apenas de cerca de 3%.

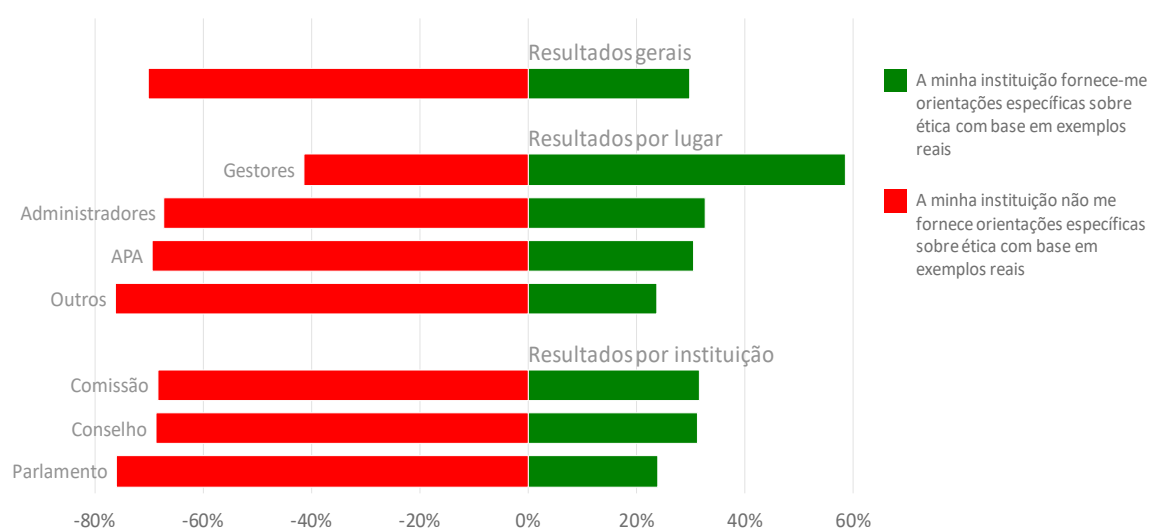
**Figura 4 – Menos de metade dos agentes recebeu formação sobre ética**



Fonte: TCE, resultados extrapolados do inquérito ao pessoal das três instituições da UE: respostas à pergunta 4 (ver [anexo II – Resultados do inquérito](#)).

**81** Em segundo lugar, cerca de 70% dos agentes afirmam que as orientações sobre ética fornecidas pela sua instituição não são específicas nem baseadas em exemplos reais (ver [figura 5](#)). É interessante observar que as diferenças entre as três instituições (com a taxa de respostas negativas a variar entre 68,4% na Comissão e 76,1% no Parlamento) são muito menos significativas do que as diferenças entre os tipos de lugares (com a taxa de respostas negativas a variar entre 41,4% para os gestores e cerca de 70% para os agentes sem funções de gestão). Esta situação sugere que o problema talvez não se prenda apenas, ou sobretudo, com a qualidade das próprias orientações, mas também com a sua divulgação.

**Figura 5 – Menos de um terço dos agentes afirmou que as orientações sobre ética recebidas da sua instituição eram específicas e baseadas em exemplos reais**

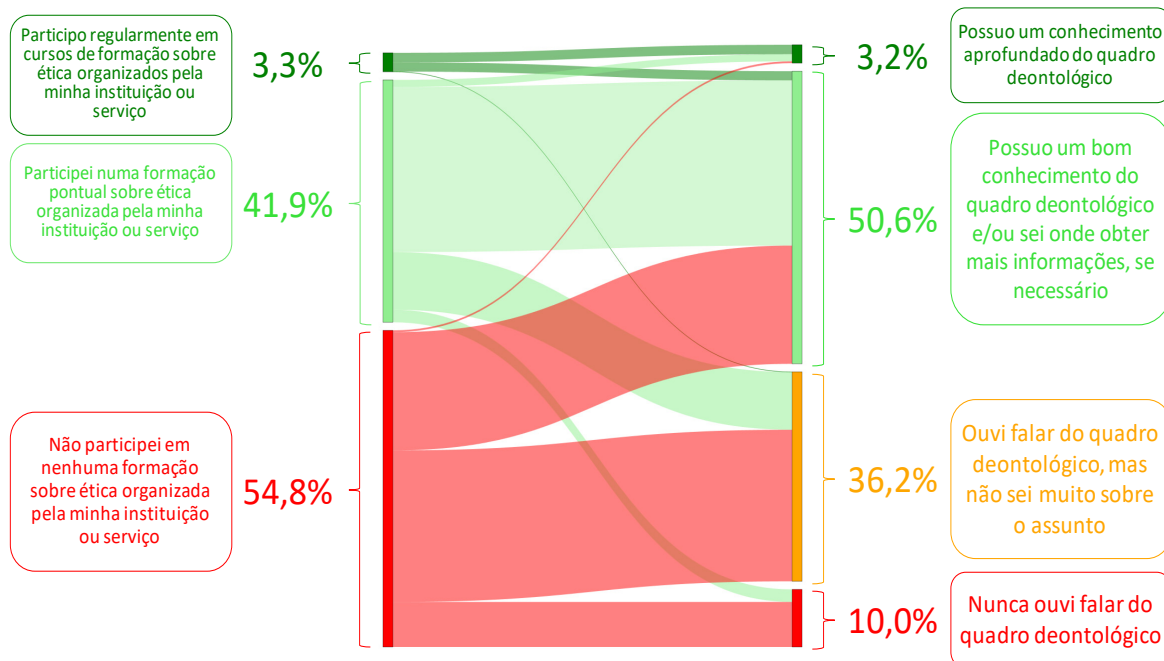


Fonte: TCE, resultados extrapolados do inquérito ao pessoal das três instituições da UE: respostas à pergunta 9 (ver [anexo II – Resultados do inquérito](#)).

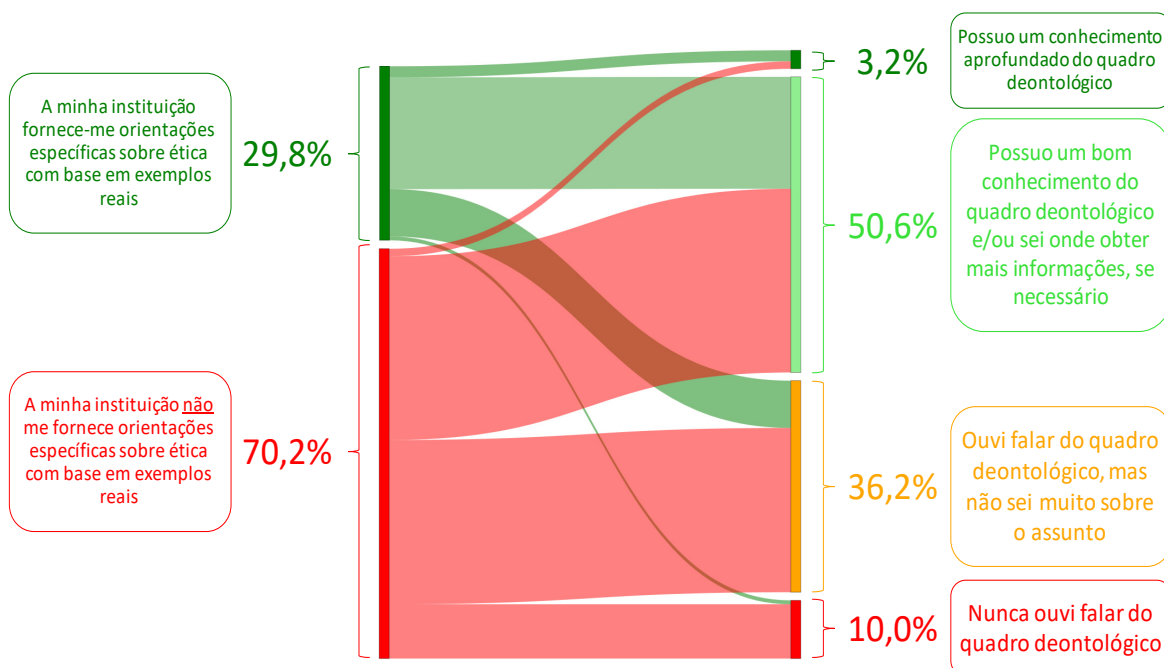
**82** A análise do Tribunal aos resultados do inquérito demonstra uma dependência estatisticamente significativa entre a quantidade e a qualidade da formação, as orientações recebidas e a autoavaliação de conhecimentos sobre ética dos agentes (ver [figura 6](#)). Os agentes que recebem mais formação, ou orientações sobre ética mais específicas e baseadas em exemplos reais, têm mais probabilidades de sentir confiança acerca das suas competências deontológicas. No entanto, conforme mencionado nos pontos [80](#) e [81](#), só uma minoria dos agentes afirma ter recebido formação sobre ética ou orientações de boa qualidade na matéria.

**Figura 6 – Os agentes que beneficiam de formação e orientações têm mais confiança nas suas competências deontológicas**

**a) Formação sobre ética e autoavaliação dos conhecimentos na matéria**



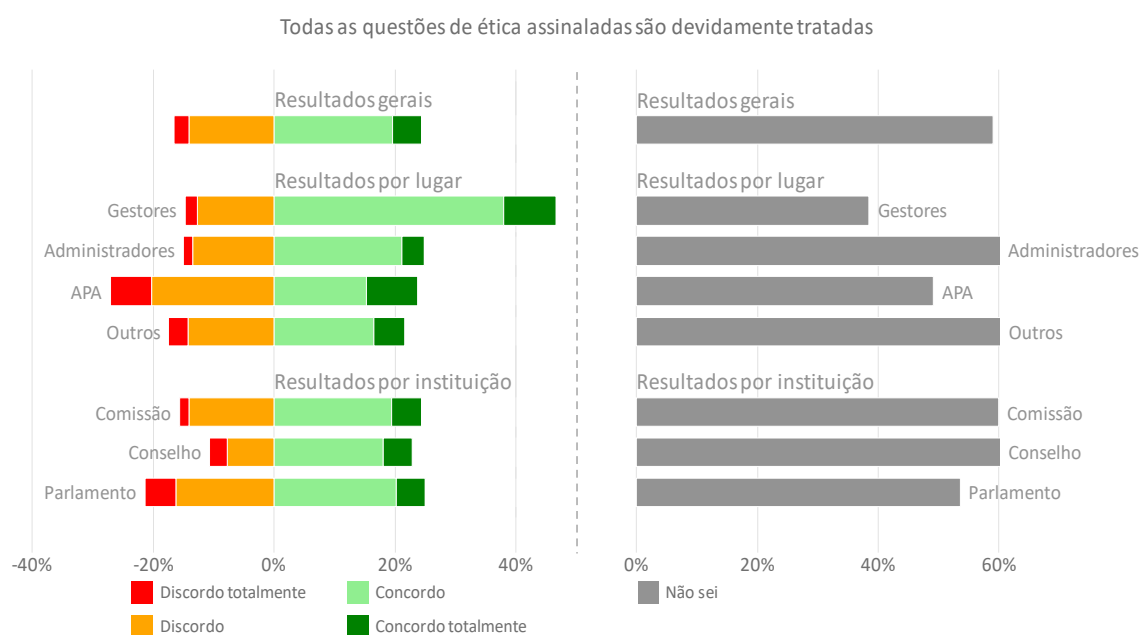
**b) Orientações específicas sobre ética e autoavaliação dos conhecimentos na matéria**



Fonte: TCE, resultados extrapolados do inquérito ao pessoal das três instituições da UE: correlação entre as respostas às perguntas 4 e 9 e à pergunta 1 (ver [anexo II – Resultados do inquérito](#)).

**83** Embora 59% dos agentes considerem que a sua instituição possui uma cultura ética elevada e 51% considerem que a sua instituição respeita as respetivas políticas em matéria de ética e integridade<sup>17</sup>, cerca de 59% afirmam não saber se a sua instituição trata corretamente os problemas de ética assinalados. São mais os que têm confiança (24% dos agentes) no tratamento das questões de ética por parte da sua instituição do que os que não têm (17% dos agentes) (ver *figura 7*).

### Figura 7 – A maioria dos agentes não sabe se a sua instituição trata corretamente as questões de ética



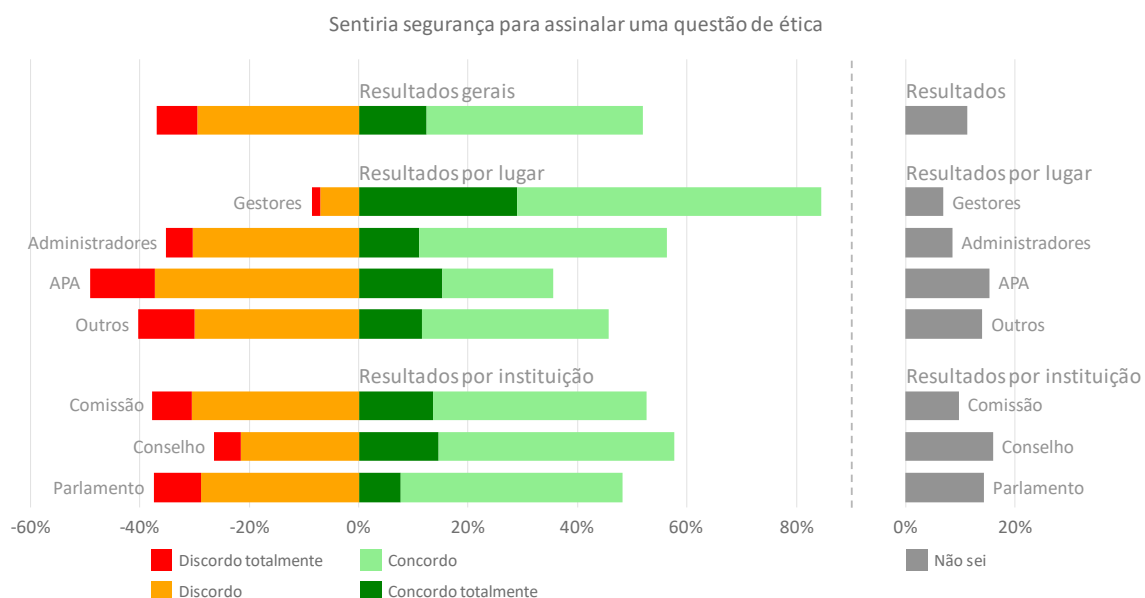
Fonte: TCE, resultados extrapolados do inquérito ao pessoal das três instituições da UE: respostas à pergunta 11.12 (ver *anexo II – Resultados do inquérito*).

**84** O Tribunal constatou que o pessoal hesita em assinalar problemas de ética. Embora cerca de metade sinta confiança para assinalar condutas pouco éticas, só cerca de um terço acredita que os agentes que comunicam essas questões estão protegidos (ver *figura 8*). Em ambos os casos, um grupo de agentes – os APA – deu respostas notoriamente mais negativas. Pode existir uma ligação entre o seu nível inferior de perceção de segurança em assinalar problemas de ética e a natureza temporária dos seus contratos de trabalho, aliada à sua dependência em relação ao respetivo deputado em termos de perspetivas de carreira, o que também reforça as observações formuladas nos pontos *54 a 56*.

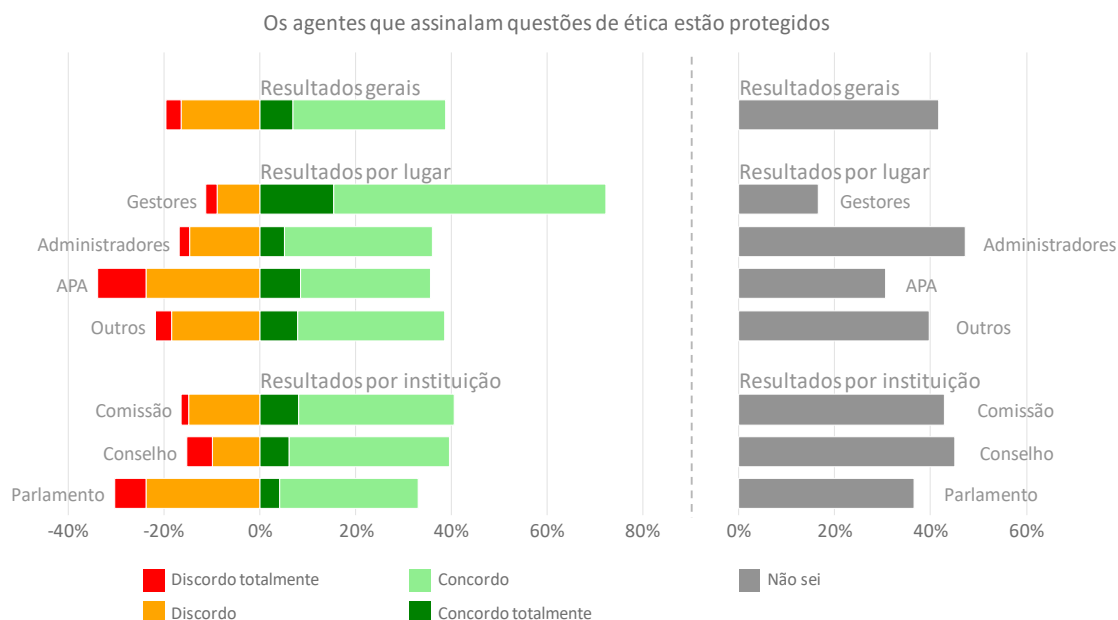
<sup>17</sup> Respostas às perguntas 11.9 e 11.10 do inquérito, ver *anexo II – Resultados do inquérito*.

**Figura 8 – A percepção de segurança ao assinalar problemas de ética é baixa:**

**a) Cerca de metade dos agentes sentiria segurança para assinalar questões de ética**



**b) Apenas um terço dos agentes acredita que quem assinala problemas de ética está protegido**

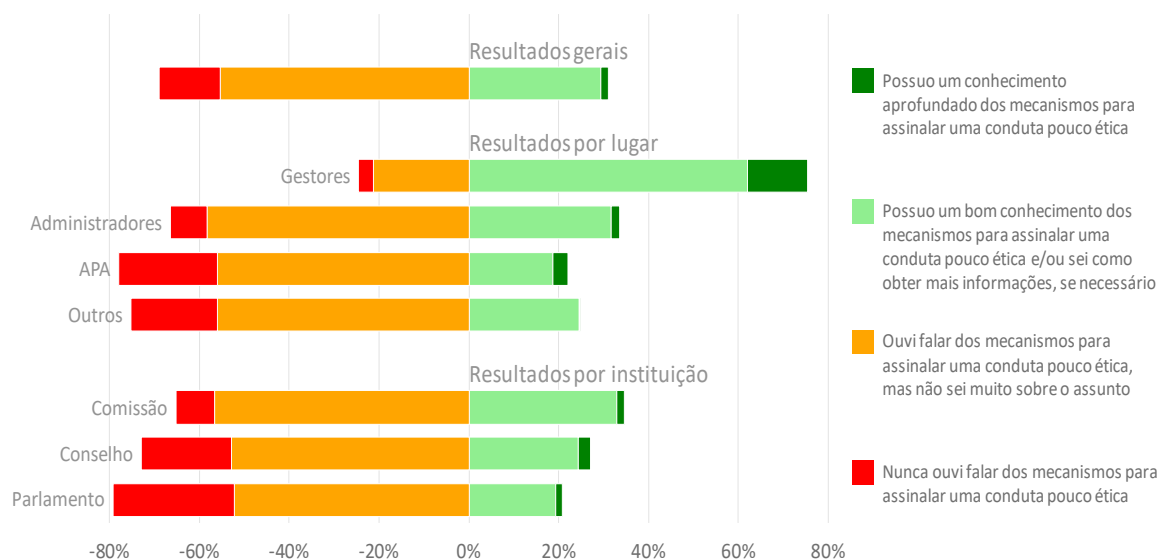


Fonte: TCE, resultados extrapolados do inquérito ao pessoal das três instituições da UE: respostas às perguntas 11.2 e 11.5 (ver [anexo II – Resultados do inquérito](#)).

**85** A relutância em assinalar questões de ética também pode resultar de falta de conhecimentos sobre os procedimentos e as garantias pertinentes. Cerca de 55% dos agentes afirmam ter ouvido falar dos mecanismos para assinalar comportamentos pouco

éticos, mas terem pouco conhecimento sobre o assunto e 14% afirmam nunca ter ouvido falar desses mecanismos (ver [figura 9](#)).

### Figura 9 – Quase 70% dos agentes têm pouco ou nenhum conhecimento sobre os mecanismos para assinalar uma conduta pouco ética



Fonte: TCE, resultados extrapolados do inquérito ao pessoal das três instituições da UE: respostas à pergunta 3 (ver [anexo II – Resultados do inquérito](#)).

## Conclusões e recomendações

**86** Qualquer comportamento pouco ético por parte dos agentes e dos Membros das instituições e organismos da UE atrai elevados níveis de interesse público e reduz a confiança nas instituições da UE. Qualquer insuficiência a este respeito pode dar origem a danos reputacionais para a imagem da UE e das suas instituições. O comportamento pouco ético também está ligado ao risco de corrupção e de fraude (ver pontos **06** e **07**).

**87** O Tribunal concluiu que, em grande medida, as instituições auditadas tinham criado, para os agentes e para os Membros, quadros deontológicos adequados, que podem ser melhorados, compostos por requisitos jurídicos e procedimentos de execução (incluindo mecanismos de investigação e de sanção). O Tribunal constatou que não existe um quadro deontológico comum da UE para reger o trabalho dos representantes dos Estados-Membros no Conselho (ver pontos **24** a **31**).

**88** O Tribunal detetou várias insuficiências (nem todas aplicáveis a cada uma das instituições auditadas) relacionadas com as estratégias de ética (ver pontos **33** a **38**), os procedimentos de verificação, os critérios de avaliação e as orientações sobre os critérios para os agentes (ver pontos **39** a **45**), o escrutínio das declarações dos Membros (ver pontos **46** a **50**), as políticas em matéria de presentes e entretenimento (ver pontos **51** e **59**), as regras em matéria de denúncia de irregularidades aplicáveis aos APA (ver pontos **54** a **56**) e as disposições em matéria de atividade após a cessação de funções aplicáveis aos deputados ao Parlamento Europeu (ver pontos **57** a **63**).

### Recomendação 1 – Melhorar os quadros deontológicos

---

As instituições auditadas devem resolver as insuficiências mencionadas nos seus quadros deontológicos mediante:

- 1) a elaboração de estratégias de ética globais (Parlamento e Conselho);

- 2) a formalização de procedimentos de controlo das declarações e elaboração de orientações mais claras relativas aos critérios de avaliação do pessoal (Parlamento, Conselho e Comissão);
- 3) o reforço do escrutínio das declarações dos Membros através da definição de procedimentos escritos normalizados relativos aos controlos da exatidão e da integralidade das informações (Parlamento e Comissão);
- 4) o aumento da clareza e da cobertura das políticas em matéria de presentes e entretenimento (Parlamento (para os agentes), Conselho (para os agentes e o Presidente do Conselho Europeu) e Comissão (para os Membros));
- 5) a adaptação das regras em matéria de denúncia de irregularidades aplicáveis aos APA para melhor terem em conta a especificidade das suas funções e a sua situação de dependência (Parlamento);
- 6) a intensificação das disposições em matéria de atividade após o mandato aplicáveis aos deputados ao Parlamento Europeu (Parlamento).

**Prazo: 2020**

**89** As instituições auditadas têm diferentes quadros deontológicos porque os riscos inerentes ao desempenho das suas funções são diferentes em muitos aspetos. No entanto, em certos domínios, existem boas razões para adotar abordagens harmonizadas ao tratamento das questões de ética entre as instituições. Estes domínios incluem as disposições que regem as políticas em matéria de presentes e de entretenimento, as políticas relativas às atividades externas do pessoal e as declarações relativas às atividades profissionais dos cônjuges e dos companheiros dos Membros (ver pontos [64](#) a [68](#)). O Tribunal também detetou exemplos de boas práticas (ver pontos [69](#) a [76](#)).

## Recomendação 2 – Colaborar no sentido de harmonizar os elementos dos quadros deontológicos e prosseguir os esforços para partilhar boas práticas sobre questões de ética

---

As instituições auditadas devem colaborar no sentido de harmonizarem os seus quadros deontológicos, concentrando-se:

- 1) nas suas definições de "presente" e do valor máximo aceitável dos presentes;
- 2) nos seus limites máximos de remuneração permitida pelas atividades externas do pessoal;
- 3) nas informações a declarar pelos Membros no que diz respeito aos interesses dos familiares e às atividades profissionais dos seus cônjuges e companheiros.

As instituições auditadas são incentivadas, designadamente através dos fóruns interinstitucionais, a fazer esforços suplementares para a partilha de boas práticas.

**Prazo: 2020**

**90** Um quadro deontológico só pode funcionar bem se as pessoas que trabalham para a organização possuírem as competências e os conhecimentos necessários para o aplicar e se acreditarem no compromisso da organização com a ética. Os resultados do inquérito apresentam um panorama heterogéneo relativo à sensibilização dos agentes para as questões de ética e a perceção que têm das mesmas (ver pontos **77** a **85**). No entanto, os resultados variam entre as instituições e as categorias de pessoal. O Tribunal constatou, além disso, o seguinte:

- 1) na sua maioria, os agentes conseguem reconhecer comportamentos pouco éticos;
- 2) cerca de metade dos agentes avalia o seu conhecimento do quadro deontológico como "bom" ou "muito bom";
- 3) menos de metade dos agentes afirmou ter recebido formação sobre ética;
- 4) menos de um terço dos agentes afirmou que as orientações sobre ética recebidas da sua instituição eram específicas e baseadas em exemplos reais;
- 5) os agentes que receberam formação sobre ética e orientações específicas na matéria baseadas em exemplos reais têm muito mais confiança nas suas competências deontológicas;

- 6) a maioria dos agentes não sabe se a sua instituição trata corretamente os problemas de ética;
- 7) a perceção de segurança ao assinalar problemas de ética é baixa. Embora cerca de metade dos agentes sinta segurança para assinalar problemas de ética, só um terço acredita que quem comunica este tipo de problemas está protegido;
- 8) quase 70% dos agentes têm pouco ou nenhum conhecimento sobre os mecanismos para assinalar uma conduta pouco ética.

### **Recomendação 3 – Melhorar a sensibilização do pessoal para o quadro e a cultura deontológicos e a respetiva perceção**

---

As instituições auditadas devem melhorar a sensibilização do seu pessoal para o quadro e a cultura deontológicos e a respetiva perceção. Os resultados do inquérito sugerem que é possível fazê-lo garantindo que a formação sobre ética contém orientações práticas baseadas em exemplos reais e melhorando a comunicação com o pessoal sobre questões de ética. Deve ser prestada especial atenção ao facto de os agentes saberem como assinalar questões relacionadas com comportamentos pouco éticos, bem como ao aumento da sua sensação de segurança.

**Prazo: 2020**

O presente relatório foi adotado pelo Tribunal de Contas, no Luxemburgo, na sua reunião de 4 de julho de 2019.

*Pelo Tribunal de Contas*

Klaus-Heiner Lehne  
*Presidente*

## Anexos

### Anexo I — Principais características dos quadros deontológicos existentes

#### Parte A – Presentes e entretenimento<sup>18</sup>

PESSOAL			
<p>O Estatuto dos Funcionários<sup>19</sup> prevê que os funcionários não podem aceitar privilégios, dádivas ou remuneração de fontes externas à instituição sem a autorização desta última. Os presentes sob a forma de dinheiro não devem ser aceites em nenhuma circunstância.</p> <p>As instituições auditadas estipulam limiares para definir presentes <i>aceitáveis</i> e para determinar em que casos se pode presumir a existência de <i>autorização</i>.</p>			
	<i>Conselho</i>	<i>Parlamento</i>	<i>Comissão</i>
Presentes aceitáveis em que se presume a existência de autorização	Menos de 50 euros	Menos de 100 euros	Menos de 50 euros
Presentes aceitáveis com necessidade de autorização prévia	Entre 50 euros e 150 euros	Mais de 100 euros	Entre 50 euros e 150 euros
Presentes inaceitáveis (a recusar)	Mais de 150 euros	Não aplicável	Mais de 150 euros
<p>Também se presume a existência de autorização para elementos como favores e/ou convites para almoços, jantares e refeições nos quais os agentes participem no</p>			

<sup>18</sup> Montantes em dinheiro ou quaisquer outros objetos físicos oferecidos sem contrapartida de pagamento ou a possibilidade de participar gratuitamente em eventos que só são acessíveis mediante pagamento. Inclui ofertas de hospitalidade, como alimentos, bebidas, refeições e alojamento.

<sup>19</sup> O Regime aplicável aos Outros Agentes estabelece requisitos semelhantes para agentes que não sejam funcionários. As instituições definem estas disposições em mais pormenor adotando regras de execução mais específicas.

interesse do serviço, com a autorização prévia do seu superior hierárquico ou de outra autoridade competente. No Conselho e na Comissão, para viagens oficiais, a ordem de deslocação em serviço aprovada ou a declaração de despesas é considerada como uma autorização para aceitar as ofertas de hospitalidade mencionadas no calendário de viagem.

Quando os agentes são impedidos de recusar um presente, podem doá-lo (no caso da Comissão, enviá-lo à sua instituição para doação) a uma organização de caridade. As instituições mantêm um registo com todas as informações pertinentes sobre presentes e entretenimento que exijam autorização, bem como sobre presentes que são enviados à instituição para doação.

## MEMBROS

Os códigos de conduta dos Membros das instituições auditadas regulam as disposições relativas aos presentes e à hospitalidade. Os presentes podem ser aceites se não ultrapassarem o limiar de 150 euros para os comissários e para os deputados ao Parlamento Europeu. No caso do Presidente do Conselho Europeu, qualquer presente de valor superior a 150 euros torna-se propriedade da instituição.

Os Membros podem utilizar estes presentes durante o seu mandato. Os presentes podem ser doados para caridade ou guardados e exibidos nas instituições. Estas mantêm um registo público exaustivo (a nível da administração e/ou da presidência) dos presentes recebidos cujo valor exceda o limiar.

## Parte B – Atividades e funções externas<sup>20</sup>

### PESSOAL

O Estatuto dos Funcionários estipula que os agentes devem pedir autorização à instituição antes de exercerem atividades externas, remuneradas ou não, ou antes de exercerem funções estranhas à União. No Parlamento e no Conselho, esta autorização deve ser concedida por um período máximo de um ano, renovável. Os agentes devem efetuar estes pedidos de autorização através dos respetivos superiores hierárquicos.

As instituições auditadas têm disposições que preveem casos em que a autorização deve ser em geral concedida ou recusada. Aplicam-se disposições específicas a funcionários em licença sem vencimento, a trabalhar a tempo parcial, eleitos ou nomeados para um cargo público.

<sup>20</sup> Trata-se de atividades ou funções, remuneradas ou não, que os funcionários ou Membros desempenham fora do âmbito das suas funções. O termo designa atividades de natureza profissional ou atividades que vão além do que pode ser razoavelmente considerado como atividades de lazer.

### *Atividades ou funções autorizadas*

Normalmente é concedida autorização para atividades e funções que:

- não deem origem a um conflito de interesses, real ou potencial (incluindo imparcialidade e objetividade) com as funções do agente;
- não prejudiquem os interesses e a reputação da instituição ou das atividades da UE nem sejam incompatíveis com estes;
- não comprometam as capacidades do agente de trabalhar para a instituição;
- não gerem receitas.

### *Atividades ou funções recusadas*

Normalmente é recusada autorização para atividades e funções que:

- constituam profissões regulamentadas e sejam remuneradas (como arquiteto, advogado, contabilista, intérprete/tradutor, médico, etc.)<sup>21</sup>;
- sejam desempenhadas com base numa relação laboral com um terceiro, à exceção de atividades de ensino<sup>22</sup>;
- envolvam atividades de consultoria, representação ou *lobbying* em relação à UE ou digam respeito às atividades da UE.

O Conselho e a Comissão definem um determinado limiar por ano. O pessoal do Parlamento não pode aceitar qualquer pagamento além do reembolso das despesas incorridas (direta ou indiretamente) no exercício da atividade em questão.

## MEMBROS

O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) e os códigos de conduta do Presidente do Conselho Europeu e dos Membros da Comissão estabelecem a proibição geral de exercer qualquer atividade profissional ou função, remunerada ou não, durante o seu mandato. O Regimento do Parlamento não inclui este tipo de proibição, mas prevê que os deputados ao Parlamento Europeu devem respeitar as normas de conduta gerais durante o exercício das suas funções.

Determinadas atividades e funções são permitidas, desde que sejam compatíveis com os interesses da UE e não comprometam a disponibilidade dos Membros em causa (por exemplo, cursos, seminários, palestras e outras atividades de comunicação; cargos honorários em organizações culturais, artísticas e de beneficência; gestão de ativos ou ações ou de fortuna pessoal ou familiar a título privado). Para estas atividades, não existe um procedimento de aprovação, mas apenas a obrigatoriedade de divulgar as atividades na declaração de interesses financeiros.

Contudo, os Membros da Comissão devem informar o Presidente sobre determinadas atividades permitidas (como postos honorários, publicação de livros e dar aulas não remuneradas).

<sup>21</sup> No caso da Comissão, as atividades são avaliadas caso a caso.

<sup>22</sup> *Ibidem*.

## Parte C – Conflitos de interesses no processo de recrutamento, pontuais e em relação às atividades profissionais do cônjuge

### PESSOAL

Antes de serem recrutados, os potenciais candidatos devem informar a instituição de eventuais conflitos de interesses, potenciais ou reais, que possam ter. Com base nas informações fornecidas, a autoridade investida do poder de nomeação deve examinar se o candidato tem algum interesse pessoal suscetível de comprometer a sua independência ou qualquer outro conflito de interesses.

No exercício das suas funções, os agentes não devem tratar de questões em que tenham, direta ou indiretamente, interesses pessoais suscetíveis de comprometer a sua independência. Esta prática aplica-se, em especial, a interesses familiares e financeiros. Se surgir uma situação deste tipo, os agentes devem informar os seus superiores hierárquicos, que adotarão as medidas adequadas.

Os agentes também devem informar a instituição sobre a atividade profissional atual do seu cônjuge ou companheiro, para que esta possa avaliar a compatibilidade dessa atividade com a do agente.

### MEMBROS

O código de conduta aplicável aos Membros das instituições exige que estes apresentem uma declaração de interesses, incluindo os interesses do seu cônjuge ou companheiro e a respetiva atividade profissional atual.

Os Membros devem adotar as medidas necessárias para resolver o conflito de interesses e devem informar o Presidente da sua instituição caso surja uma situação deste tipo.

## Parte D – Atividade profissional após a cessação de funções e após um mandato na UE

### PESSOAL

Os antigos agentes estão sujeitos a determinadas obrigações, algumas das quais são aplicáveis aos funcionários no ativo. Estas obrigações estão definidas no Estatuto dos Funcionários e incluem disposições relativas a conflitos de interesses, à divulgação não autorizada de informações, ao exercício de atividades profissionais, à aceitação de determinadas funções e benefícios, a invenções e à obtenção de prestações sociais e de subsídios.

#### Conflitos de interesses

Quando os funcionários se encontram numa situação de conflito de interesses, devem informar de imediato a sua instituição (ver a [parte C](#) do presente [anexo](#)). O mesmo se aplica aos agentes ainda no ativo, mas que estejam a negociar antecipadamente as atividades que exercerão após a cessação de funções.

<b>Divulgação não autorizada de informações</b>
Os funcionários não podem divulgar quaisquer informações que recebam no exercício das suas funções, salvo se essas informações já tiverem sido tornadas públicas. O mesmo se aplica aos agentes que cessem funções na UE.
<b>Exercício de atividades profissionais</b>
Os antigos funcionários que tencionem exercer uma atividade profissional (remunerada ou não) nos dois anos seguintes à cessação de funções devem informar a sua instituição. Se a atividade planeada estiver relacionada com o trabalho efetuado pelo funcionário nos três últimos anos de serviço e for suscetível de entrar em conflito com os legítimos interesses da instituição, a autoridade investida do poder de nomeação pode proibir ao funcionário o exercício dessa atividade ou dar a sua aprovação subordinada a determinadas condições. Os antigos funcionários superiores estão sujeitos a regras complementares específicas no que diz respeito ao exercício de atividades de <i>lobbying</i> junto do pessoal da sua antiga instituição ou à representação de empresas, clientes ou empregadores relativamente a matérias pelas quais tenham sido responsáveis nos três últimos anos de serviço.
<b>Aceitação de determinadas funções e benefícios</b>
Após a cessação das suas funções, os funcionários continuam vinculados aos deveres de integridade e discrição quanto à aceitação de determinadas funções ou benefícios (por exemplo, distinções honoríficas, condecorações, privilégios, presentes ou remunerações).
<b>Invenções</b>
Qualquer invenção feita por um funcionário no ano seguinte ao termo do exercício das suas funções, e relacionada com o trabalho da UE, será considerada como tendo sido feita no exercício dessas funções ou em relação com elas.
<b>Obtenção de prestações sociais e subsídios</b>
Os agentes que sejam beneficiários de um subsídio de invalidez não podem exercer uma atividade profissional remunerada sem prévia autorização da sua instituição. Se o fizerem, a sua pensão poderá ser reduzida. O mesmo se aplica a subsídios relacionados com "disponibilidade", "licença no interesse do serviço" e "afastamento no interesse do serviço". Os antigos funcionários que exerçam atividades remuneradas não são abrangidos pelo regime de segurança social da UE.

## MEMBROS

Os antigos Membros das instituições da UE estão sujeitos a determinadas obrigações, algumas das quais são aplicáveis durante o seu mandato (por exemplo, divulgação não autorizada de informações). Na sua maioria, estas obrigações decorrem do TFUE e dos códigos de conduta dos Membros das instituições. Existem disposições específicas que regem o exercício de atividades profissionais, bem como a obtenção de prestações sociais e subsídios. Os requisitos gerais relativos aos conflitos de interesses (ver *parte C* do presente *anexo*) também se aplicam às situações decorrentes das atividades previstas após a cessação de funções.

### Atividades profissionais

#### *Parlamento*

Os antigos deputados ao Parlamento Europeu que exerçam atividades de *lobbying* ou de representação relacionadas com a UE não podem beneficiar das facilidades concedidas aos antigos deputados (por exemplo, o cartão de acesso vitalício).

#### *Conselho*

Os antigos Presidentes do Conselho Europeu, após a cessação das suas funções, continuam vinculados aos deveres de integridade e discrição quanto à aceitação de determinadas funções ou benefícios. Durante os 18 meses seguintes ao final do seu mandato, não podem exercer atividades de *lobbying* nem de representação de empresas, clientes ou empregadores junto de Membros das instituições da UE ou do seu pessoal.

Os antigos Presidentes que tencionem exercer uma atividade profissional nos 18 meses seguintes à cessação das suas funções devem informar o Secretário-Geral em tempo útil, na medida do possível com, pelo menos, quatro semanas de antecedência. O Secretário-Geral examina a natureza da atividade profissional planeada e, caso a considere adequada, informa o Conselho. Esta disposição não se aplica se o antigo Presidente exercer um cargo público.

#### *Comissão*

Após a cessação das suas funções, os antigos Membros continuam vinculados aos deveres de integridade e discrição quanto à aceitação de determinadas funções ou benefícios e aos deveres de colegialidade e discrição.

Devem informar a sua instituição antecipadamente sobre qualquer atividade profissional que tencionem exercer após o termo do seu mandato (durante um período de dois anos para os comissários e de três para o Presidente). Se a atividade profissional planeada estiver relacionada com o teor da pasta do antigo Membro, o Colégio só pode decidir após ter consultado o Comité de Ética Independente, salvo se o antigo comissário exercer um cargo público. Durante os dois anos (três anos para antigos Presidentes) após a cessação das suas funções, não podem exercer atividades de *lobbying* junto de Membros da Comissão e do seu pessoal em nome de empresas, clientes ou empregadores relacionadas com questões pelas quais eram responsáveis na sua pasta de comissários durante o seu mandato.

### Obtenção de prestações sociais e subsídios

#### *Parlamento*

Os antigos deputados ao Parlamento Europeu têm direito a um subsídio transitório após a cessação das suas funções. Este subsídio não é reduzido se assumirem um cargo público sem se tornarem "altos funcionários depositários da autoridade pública" ou se forem empregados no setor privado.

Os deputados ao Parlamento Europeu com direito ao subsídio transitório e a uma pensão de aposentação ou invalidez têm de optar por um destes três regimes. O pagamento da pensão de aposentação é suspenso para cada beneficiário da pensão que seja reeleito para o Parlamento. A pensão de invalidez que um antigo deputado recebe a título de um mandato que tenha exercido num outro parlamento, em simultâneo com o mandato no Parlamento Europeu, é deduzida da pensão de invalidez paga pela UE.

#### *Conselho e Comissão*

Qualquer atividade remunerada desempenhada por antigos Presidentes do Conselho Europeu e Membros da Comissão reduz o seu subsídio transitório. O direito ao subsídio transitório cessa se o antigo Presidente do Conselho Europeu ou comissário for renomeado para o cargo nas instituições da UE, for eleito para o Parlamento, chegar à idade de reforma ou falecer. O princípio da não acumulação de subsídios transitórios e pensões também se aplica aos Membros que tenham ocupado um cargo público mais do que uma vez, se o montante combinado exceder a remuneração recebida durante o mandato.

## Parte E – Luta contra o assédio

### PESSOAL

As três instituições abrangidas pelo presente relatório definiram os principais elementos de uma política de luta contra o assédio.

#### **Políticas de luta contra o assédio**

As políticas das instituições auditadas condenaram claramente o assédio em todas as suas formas e afirmaram que a posição do autor do assédio na organização não é pertinente.

As três instituições criaram procedimentos de queixa adequados para as vítimas de assédio.

#### **Acompanhamento e avaliação**

As três instituições, nos seus documentos estratégicos (numa resolução no caso do Parlamento), declararam o seu compromisso em acompanhar e avaliar as suas políticas de luta contra o assédio.

**MEMBROS**

O Parlamento definiu um conjunto específico de regras e procedimentos de luta contra o assédio para os seus Membros.

Nas duas outras instituições (o Conselho e a Comissão), as regras de luta contra o assédio aplicáveis aos Membros (Presidente do Conselho Europeu e comissários) baseiam-se em obrigações éticas mais genéricas definidas nos códigos de conduta pertinentes.

**Parte F – Denúncia de irregularidades****PESSOAL**

As instituições auditadas estabeleceram políticas de denúncia de irregularidades que abrangem a definição, os canais de comunicação e as medidas de proteção.

**MEMBROS**

Aplicam-se as disposições gerais do TFUE, bem como os códigos de conduta do Presidente do Conselho Europeu, dos deputados ao Parlamento Europeu e dos comissários.

Não existem medidas de proteção nem procedimentos aplicáveis aos Membros equivalentes aos dos agentes.

## Anexo II — Resultados do inquérito

### Nota metodológica

O Tribunal selecionou uma amostra aleatória de pessoal das três instituições, que estratificou com base em dois critérios:

- o A instituição empregadora:
  - o o Parlamento Europeu que, no momento da seleção da amostra, empregava 9 764 pessoas;
  - o o Conselho Europeu e o Conselho da União Europeia, tratados como uma instituição única para efeitos do inquérito, que, no momento da seleção da amostra, empregavam 3 031 pessoas;
  - o a Comissão Europeia que, no momento da seleção da amostra, empregava 30 372 pessoas.
  
- o O tipo de lugar ocupado:
  - o gestor (incluindo Secretários-Gerais, Diretores-Gerais, Diretores, chefes de gabinete, chefes de unidade e conselheiros principais);
  - o administrador (incluindo agentes de categoria "AD" sem funções de gestão – por exemplo, administradores-gerais, tradutores e advogados; agentes contratuais do grupo de funções IV e peritos nacionais destacados);
  - o assistente parlamentar acreditado (APA) – só no Parlamento Europeu;
  - o outros (incluindo pessoal em lugares de categoria "AST" – por exemplo, assistentes principais e assistentes; pessoal em lugares de categoria "SC" – por exemplo, secretários e escriturários; e agentes contratuais dos grupos de funções I-III).

Com base nestes critérios, o Tribunal selecionou uma amostra de inquiridos de dez subpopulações distintas de pessoal (três instituições vezes três tipos de lugares partilhados, mais um tipo de lugar adicional (APA) presente apenas no Parlamento Europeu).

O número global de respostas válidas foi de 798. A taxa de resposta global foi de 39%. No caso das subpopulações individuais, a taxa de resposta variou entre 34% e 69%, com exceção da categoria de APA, em que a taxa de resposta foi de 12%. Os valores seguintes são os resultados extrapolados do inquérito. Representam a melhor estimativa do Tribunal para as respetivas categorias de pessoal nas três instituições. A síntese dos principais resultados do inquérito é apresentada no *quadro 2*.

## Quadro 2 – Síntese dos principais resultados do inquérito

	Gestores	Administradores	APA	Outros		Comissão	Conselho	Parlamento	TOTAL
<b>1. Como avalia o seu conhecimento do quadro deontológico aplicável na sua instituição?</b>									
Possuo um conhecimento aprofundado do quadro deontológico	11,5%	3,2%	5,1%	2,0%		3,7%	2,0%	1,8%	3,2%
Possuo um bom conhecimento do quadro deontológico e/ou sei como obter mais informações, se necessário	80,7%	63,8%	30,5%	36,1%		59,6%	39,2%	26,4%	50,6%
Ouvi falar do quadro deontológico, mas não sei muito sobre o assunto	6,8%	28,9%	50,8%	45,4%		29,4%	44,6%	55,0%	36,2%
Nunca ouvi falar do quadro deontológico	1,1%	4,1%	13,6%	16,6%		7,4%	14,2%	16,8%	10,0%
<b>2.1. Conhece os requisitos aplicáveis aos seguintes domínios? – Conduta dos Membros (dependendo da instituição: Presidente do Conselho Europeu, comissários europeus, deputados ao Parlamento Europeu)</b>									
Possuo um conhecimento aprofundado dos requisitos	9,3%	2,1%	6,8%	1,1%		2,0%	3,1%	2,5%	2,2%
Possuo um bom conhecimento dos requisitos	49,9%	26,8%	39,0%	16,2%		25,7%	20,2%	18,8%	23,7%
Possuo algum conhecimento dos requisitos e sei como obter mais informações	35,8%	53,2%	39,0%	44,8%		46,5%	42,3%	54,5%	48,0%
Não conheço os requisitos	5,0%	17,9%	15,3%	37,8%		25,9%	34,5%	24,2%	26,1%
<b>2.2. Conhece os requisitos aplicáveis aos seguintes domínios? – Prevenção dos conflitos de interesses</b>									
Possuo um conhecimento aprofundado dos requisitos	29,9%	19,6%	13,6%	5,3%		15,6%	9,3%	7,7%	13,4%
Possuo um bom conhecimento dos requisitos	60,3%	51,6%	45,8%	29,9%		44,7%	36,9%	35,1%	42,0%
Possuo algum conhecimento dos requisitos e sei como obter mais informações	9,0%	24,1%	35,6%	53,1%		34,0%	39,8%	45,1%	37,0%
Não conheço os requisitos	0,8%	4,7%	5,1%	11,7%		5,7%	13,9%	12,1%	7,7%
<b>2.3. Conhece os requisitos aplicáveis aos seguintes domínios? – Declaração de atividade profissional lucrativa de um cônjuge</b>									
Possuo um conhecimento aprofundado dos requisitos	31,2%	16,8%	10,2%	4,1%		11,0%	22,8%	9,4%	11,5%
Possuo um bom conhecimento dos requisitos	52,6%	43,0%	32,2%	34,0%		41,6%	37,3%	31,2%	38,9%
Possuo algum conhecimento dos requisitos e sei como obter mais informações	14,9%	31,3%	20,3%	44,8%		37,4%	27,1%	34,9%	36,1%
Não conheço os requisitos	1,4%	8,9%	37,3%	17,1%		10,0%	12,8%	24,5%	13,5%
<b>2.4. Conhece os requisitos aplicáveis aos seguintes domínios? – Regras em matéria de atividades externas</b>									
Possuo um conhecimento aprofundado dos requisitos	36,7%	21,7%	15,3%	3,4%		15,6%	17,9%	7,3%	13,9%
Possuo um bom conhecimento dos requisitos	54,0%	47,1%	33,9%	32,6%		42,2%	40,3%	34,2%	40,3%
Possuo algum conhecimento dos requisitos e sei como obter mais informações	8,7%	27,0%	45,8%	50,9%		35,8%	35,6%	44,3%	37,7%
Não conheço os requisitos	0,6%	4,2%	5,1%	13,1%		6,3%	6,2%	14,2%	8,1%
<b>2.5. Conhece os requisitos aplicáveis aos seguintes domínios? – Obrigação de confidencialidade</b>									
Possuo um conhecimento aprofundado dos requisitos	52,3%	24,4%	18,6%	12,4%		18,9%	31,6%	20,1%	20,1%
Possuo um bom conhecimento dos requisitos	43,3%	57,3%	42,4%	37,7%		50,5%	43,4%	38,0%	47,2%
Possuo algum conhecimento dos requisitos e sei como obter mais informações	4,1%	14,7%	33,9%	41,7%		24,9%	18,8%	37,0%	27,2%
Não conheço os requisitos	0,3%	3,5%	5,1%	8,2%		5,7%	6,2%	4,9%	5,5%
<b>2.6. Conhece os requisitos aplicáveis aos seguintes domínios? – Regras em matéria de presentes, remunerações, distinções honoríficas e hospitalidade</b>									
Possuo um conhecimento aprofundado dos requisitos	34,1%	19,6%	16,9%	5,7%		15,3%	15,2%	9,2%	13,9%
Possuo um bom conhecimento dos requisitos	54,1%	53,3%	37,3%	32,1%		47,1%	42,9%	30,6%	43,1%
Possuo algum conhecimento dos requisitos e sei como obter mais informações	11,2%	21,7%	42,4%	48,4%		31,9%	28,8%	42,8%	34,2%
Não conheço os requisitos	0,6%	5,3%	3,4%	13,8%		5,7%	13,1%	17,3%	8,8%
<b>2.7. Conhece os requisitos aplicáveis aos seguintes domínios? – Regras em caso de intenção de se candidatar e de ocupar um cargo público</b>									
Possuo um conhecimento aprofundado dos requisitos	15,6%	5,9%	16,9%	2,7%		4,6%	5,0%	7,9%	5,4%
Possuo um bom conhecimento dos requisitos	40,0%	21,3%	25,4%	13,3%		19,4%	17,6%	17,2%	18,8%
Possuo algum conhecimento dos requisitos e sei como obter mais informações	37,1%	50,9%	39,0%	42,3%		46,1%	43,6%	45,7%	45,8%
Não conheço os requisitos	7,3%	21,9%	18,6%	41,8%		29,8%	33,8%	29,2%	30,0%

	Gestores	Administradores	APA	Outros	Comissão	Conselho	Parlamento	TOTAL
<b>2.8. Conhece os requisitos aplicáveis aos seguintes domínios? – Regras em matéria de restrições após cessação de funções na UE</b>								
Possuo um conhecimento aprofundado dos requisitos	17,7%	5,3%	8,5%	3,9%	5,6%	5,2%	4,9%	5,4%
Possuo um bom conhecimento dos requisitos	41,5%	20,9%	13,6%	10,9%	18,9%	15,5%	11,7%	17,1%
Possuo algum conhecimento dos requisitos e sei como obter mais informações	36,1%	56,2%	40,7%	46,1%	52,7%	44,9%	43,2%	50,0%
Não conheço os requisitos	4,7%	17,6%	37,3%	39,2%	22,8%	34,5%	40,3%	27,6%
<b>2.9. Conhece os requisitos aplicáveis aos seguintes domínios? – Regras e orientações em matéria de comunicação com o público e os meios de comunicação social</b>								
Possuo um conhecimento aprofundado dos requisitos	27,4%	14,0%	13,6%	7,1%	11,7%	9,6%	11,5%	11,5%
Possuo um bom conhecimento dos requisitos	53,1%	44,6%	25,4%	19,4%	37,1%	26,4%	21,6%	32,8%
Possuo algum conhecimento dos requisitos e sei como obter mais informações	18,5%	36,3%	40,7%	46,0%	38,7%	48,5%	41,4%	40,0%
Não conheço os requisitos	1,1%	5,1%	20,3%	27,4%	12,5%	15,4%	25,5%	15,7%
<b>2.10. Conhece os requisitos aplicáveis aos seguintes domínios? – Regras e orientações relativas à utilização das redes sociais</b>								
Possuo um conhecimento aprofundado dos requisitos	15,6%	6,3%	8,5%	5,0%	5,3%	10,2%	8,0%	6,3%
Possuo um bom conhecimento dos requisitos	49,8%	41,5%	32,2%	16,4%	32,3%	29,1%	24,0%	30,2%
Possuo algum conhecimento dos requisitos e sei como obter mais informações	31,4%	41,4%	27,1%	48,6%	44,9%	43,2%	39,4%	43,5%
Não conheço os requisitos	3,2%	10,7%	32,2%	29,9%	17,5%	17,4%	28,7%	20,0%
<b>2.11. Conhece os requisitos aplicáveis aos seguintes domínios? – Regras e orientações relativas à utilização das tecnologias da informação e da comunicação</b>								
Possuo um conhecimento aprofundado dos requisitos	18,7%	8,2%	11,9%	5,0%	7,9%	10,0%	5,2%	7,5%
Possuo um bom conhecimento dos requisitos	53,4%	45,1%	20,3%	21,6%	36,9%	34,9%	23,9%	33,8%
Possuo algum conhecimento dos requisitos e sei como obter mais informações	24,2%	36,0%	40,7%	49,1%	40,8%	41,5%	43,7%	41,5%
Não conheço os requisitos	3,7%	10,7%	27,1%	24,2%	14,3%	13,6%	27,2%	17,2%
<b>2.12. Conhece os requisitos aplicáveis aos seguintes domínios? – Regras em matéria de assédio moral e sexual</b>								
Possuo um conhecimento aprofundado dos requisitos	36,6%	6,8%	16,9%	7,5%	8,2%	14,6%	9,6%	9,0%
Possuo um bom conhecimento dos requisitos	56,0%	52,6%	35,6%	26,1%	44,1%	37,8%	28,3%	40,1%
Possuo algum conhecimento dos requisitos e sei como obter mais informações	7,3%	34,5%	44,1%	49,1%	36,6%	40,7%	51,4%	40,2%
Não conheço os requisitos	0,2%	6,1%	3,4%	17,2%	11,1%	6,9%	10,7%	10,7%
<b>2.13. Conhece os requisitos aplicáveis aos seguintes domínios? – Regras em matéria de denúncia de irregularidades</b>								
Possuo um conhecimento aprofundado dos requisitos	16,6%	5,5%	6,8%	3,2%	5,5%	6,2%	3,3%	5,1%
Possuo um bom conhecimento dos requisitos	52,0%	32,2%	16,9%	19,7%	32,5%	16,1%	12,4%	26,8%
Possuo algum conhecimento dos requisitos e sei como obter mais informações	27,8%	39,6%	50,8%	34,5%	34,5%	40,3%	45,1%	37,3%
Não conheço os requisitos	3,6%	22,7%	25,4%	42,5%	27,5%	37,5%	39,1%	30,8%
<b>2.14. Conhece os requisitos aplicáveis aos seguintes domínios? – Contactos com representantes de interesses (lobbying)</b>								
Possuo um conhecimento aprofundado dos requisitos	24,3%	9,5%	13,6%	2,3%	8,0%	5,3%	5,0%	7,1%
Possuo um bom conhecimento dos requisitos	45,0%	31,7%	39,0%	14,8%	26,6%	19,3%	22,1%	25,0%
Possuo algum conhecimento dos requisitos e sei como obter mais informações	23,9%	40,1%	40,7%	40,6%	37,5%	43,0%	44,9%	39,5%
Não conheço os requisitos	6,7%	18,8%	6,8%	42,4%	28,0%	32,3%	28,0%	28,3%
<b>3. Como avalia o seu conhecimento dos mecanismos para assinalar uma conduta pouco ética (uma conduta que não parece cumprir o quadro deontológico da instituição)?</b>								
Possuo um conhecimento aprofundado dos mecanismos para assinalar uma conduta pouco ética	13,4%	1,8%	3,4%	0,2%	1,7%	2,7%	1,5%	1,7%
Possuo um bom conhecimento dos mecanismos para assinalar uma conduta pouco ética e/ou sei como obter mais informações, se necessário	61,9%	31,6%	18,6%	24,6%	33,0%	24,4%	19,4%	29,3%
Ouí falar dos mecanismos para assinalar uma conduta pouco ética, mas não sei muito sobre o assunto	21,2%	58,3%	55,9%	56,1%	56,7%	53,0%	52,2%	55,4%
Nunca ouí falar dos mecanismos para assinalar uma conduta pouco ética	3,5%	8,2%	22,0%	19,2%	8,6%	20,0%	27,0%	13,5%

	Gestores	Administradores	APA	Outros	Comissão	Conselho	Parlamento	TOTAL
<b>4. Participou em alguma formação sobre ética (por exemplo, cursos, seminários, sessões) organizada pela sua instituição ou serviço?</b>								
Sim, participo regularmente em cursos de formação sobre ética	16,6%	3,0%	1,7%	2,3%	4,1%	2,9%	0,8%	3,3%
Sim, participei numa formação pontual sobre ética	54,7%	43,4%	6,8%	42,7%	50,6%	34,1%	17,3%	41,9%
Não	28,7%	53,6%	91,5%	55,0%	45,2%	63,1%	81,9%	54,8%
<b>5. A formação permitiu-lhe compreender suficientemente bem o quadro deontológico?</b>								
Sim, considero que a formação me permitiu compreender suficientemente bem o quadro deontológico	65,5%	42,7%	5,1%	34,6%	47,5%	27,4%	13,7%	38,4%
Não, penso que não compreendo suficientemente bem o quadro deontológico	5,8%	3,7%	3,4%	10,4%	7,3%	9,5%	4,4%	6,8%
SEM RESPOSTA	28,7%	53,6%	91,5%	55,0%	45,2%	63,1%	81,9%	54,8%
<b>6. Por que motivo não participou em nenhuma formação sobre ética?</b>								
Porque não estou interessado(a) em questões de ética	0,0%	1,7%	3,4%	3,2%	2,8%	1,8%	1,2%	2,4%
Porque não tive conhecimento de nenhuma formação sobre ética	12,1%	22,4%	27,1%	37,3%	20,7%	48,2%	48,0%	28,8%
Porque estava demasiado ocupado(a)	12,9%	24,5%	57,6%	10,4%	18,5%	8,0%	24,6%	19,2%
O meu pedido de participação numa formação sobre ética não foi aprovado pela administração	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,9%	0,2%
Outro (especificar)	3,3%	3,0%	3,4%	2,4%	1,6%	2,9%	6,3%	2,8%
SEM RESPOSTA	71,7%	48,3%	8,5%	46,2%	56,3%	39,1%	19,0%	46,7%
<b>7. Tem a obrigação de declarar (pontual ou regularmente) que tem conhecimento das normas de ética às quais está sujeito(a)?</b>								
Sim	40,4%	28,0%	25,4%	18,4%	26,7%	22,1%	16,8%	24,1%
Não	44,8%	41,6%	37,3%	49,1%	43,0%	47,7%	50,0%	44,9%
Não sei	14,8%	30,4%	37,3%	32,5%	30,3%	30,2%	33,2%	30,9%
<b>8. Tem a obrigação de confirmar (explícita ou tacitamente), numa base regular, se cumpriu as normas de ética em vigor?</b>								
Sim	19,1%	11,9%	5,1%	6,2%	11,4%	7,4%	3,6%	9,4%
Sim, mas só relativamente a aspetos específicos das minhas funções	25,5%	14,3%	8,5%	12,5%	14,6%	13,2%	11,4%	13,7%
Não	43,6%	54,2%	55,9%	55,9%	51,7%	59,7%	61,8%	54,5%
Não sei	11,8%	19,6%	30,5%	25,5%	22,3%	19,7%	23,3%	22,4%
<b>9. A sua instituição ou serviço fornece-lhe orientações sobre comportamentos éticos com base em exemplos reais e debatendo o modo como determinadas situações específicas foram resolvidas no passado e/ou deverão ser resolvidas no futuro?</b>								
Sim	58,6%	32,7%	30,5%	23,7%	31,6%	31,2%	23,9%	29,8%
Não	41,4%	67,3%	69,5%	76,3%	68,4%	68,8%	76,1%	70,2%
<b>10. Conhece as consequências e as sanções aplicáveis por comportamentos pouco éticos?</b>								
Possuo um bom conhecimento das sanções aplicáveis	57,6%	26,9%	18,6%	15,6%	26,7%	23,4%	10,9%	22,9%
Ouí falar da possibilidade de serem impostas sanções por comportamentos pouco éticos, mas não sei quais são	39,2%	64,7%	64,4%	65,6%	60,9%	66,5%	72,2%	63,9%
Não tenho conhecimento de quaisquer penalizações por comportamentos pouco éticos	3,3%	8,5%	16,9%	18,8%	12,4%	10,1%	16,9%	13,2%
<b>11.1. Concorda com as seguintes afirmações? – Consigo reconhecer uma conduta pouco ética</b>								
Concordo totalmente	44,7%	36,6%	39,0%	21,3%	32,1%	27,1%	25,5%	30,2%
Concordo	50,9%	60,7%	55,9%	69,8%	63,6%	62,8%	65,9%	64,1%
Discordo	1,4%	0,2%	3,4%	3,0%	1,4%	4,1%	1,9%	1,7%
Discordo totalmente	3,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,2%	0,6%	0,4%	0,2%
Não sei	0,0%	2,3%	1,7%	5,8%	2,8%	5,3%	6,2%	3,8%

	Gestores	Administradores	APA	Outros	Comissão	Conselho	Parlamento	TOTAL
<b>11.2 Concorda com as seguintes afirmações? – Sentiria segurança para assinalar uma questão de ética</b>								
Concordo totalmente	28,9%	11,1%	15,3%	11,7%	13,7%	14,5%	7,7%	12,4%
Concordo	55,6%	45,2%	20,3%	34,1%	38,9%	43,1%	40,5%	39,6%
Discordo	6,9%	30,4%	37,3%	30,1%	30,4%	21,5%	28,8%	29,4%
Discordo totalmente	1,7%	4,8%	11,9%	10,2%	7,3%	4,9%	8,7%	7,4%
Não sei	6,9%	8,5%	15,3%	13,9%	9,7%	15,9%	14,3%	11,2%
<b>11.3 Concorda com as seguintes afirmações? – O pessoal não hesita em assinalar comportamentos pouco éticos aos seus superiores hierárquicos</b>								
Concordo totalmente	5,7%	4,3%	6,8%	4,1%	4,9%	2,5%	3,3%	4,4%
Concordo	42,2%	20,8%	10,2%	15,6%	20,1%	16,5%	16,2%	19,0%
Discordo	31,1%	43,9%	47,5%	31,1%	38,4%	27,0%	38,9%	37,7%
Discordo totalmente	3,8%	8,2%	18,6%	18,2%	13,0%	11,1%	13,5%	13,0%
Não sei	17,1%	22,8%	16,9%	31,0%	23,5%	42,9%	28,0%	25,9%
<b>11.4 Concorda com as seguintes afirmações? – O pessoal na minha unidade/serviço consegue reconhecer questões de ética</b>								
Concordo totalmente	20,1%	15,6%	13,6%	10,5%	13,6%	12,5%	13,3%	13,5%
Concordo	69,0%	53,9%	57,6%	49,5%	52,3%	50,1%	55,2%	52,8%
Discordo	4,7%	9,1%	11,9%	12,9%	11,4%	10,4%	8,8%	10,8%
Discordo totalmente	1,4%	3,0%	0,0%	2,1%	2,5%	1,8%	2,1%	2,4%
Não sei	4,7%	18,3%	16,9%	24,9%	20,1%	25,2%	20,5%	20,6%
<b>11.5 Concorda com as seguintes afirmações? – Os agentes que assinalam questões de ética estão protegidos</b>								
Concordo totalmente	15,4%	5,2%	8,5%	7,8%	8,0%	6,2%	4,1%	7,0%
Concordo	56,8%	30,9%	27,1%	30,7%	32,6%	33,3%	29,0%	31,8%
Discordo	9,0%	14,7%	23,7%	18,5%	14,9%	9,9%	23,7%	16,5%
Discordo totalmente	2,3%	2,1%	10,2%	3,4%	1,6%	5,4%	6,7%	3,0%
Não sei	16,6%	47,2%	30,5%	39,7%	42,9%	45,1%	36,5%	41,6%
<b>11.6 Concorda com as seguintes afirmações? – Os meus superiores hierárquicos dão o exemplo em matéria de ética</b>								
Concordo totalmente	31,5%	27,5%	22,0%	15,5%	23,3%	20,0%	18,7%	22,0%
Concordo	49,1%	34,6%	39,0%	39,3%	36,2%	45,0%	39,5%	37,6%
Discordo	9,5%	16,3%	15,3%	17,9%	17,7%	9,4%	15,8%	16,7%
Discordo totalmente	3,7%	3,4%	13,6%	6,7%	3,9%	4,5%	10,1%	5,3%
Não sei	6,2%	18,2%	10,2%	20,6%	18,8%	21,1%	15,9%	18,3%
<b>11.7 Concorda com as seguintes afirmações? – A minha unidade/serviço leva sempre a sério a questão dos comportamentos pouco éticos</b>								
Concordo totalmente	39,7%	30,9%	16,9%	20,0%	28,9%	16,9%	18,7%	25,8%
Concordo	50,3%	34,1%	37,3%	40,9%	37,6%	37,7%	39,8%	38,1%
Discordo	3,0%	7,4%	11,9%	13,3%	8,2%	9,7%	16,0%	10,1%
Discordo totalmente	3,0%	1,7%	10,2%	3,8%	2,3%	3,6%	5,4%	3,1%
Não sei	4,0%	25,9%	23,7%	21,9%	23,0%	32,1%	20,0%	23,0%

	Gestores	Administradores	APA	Outros	Comissão	Conselho	Parlamento	TOTAL
<b>11.8 Concorda com as seguintes afirmações? – As práticas na minha unidade/serviço são compatíveis com os princípios do quadro deontológico</b>								
Concordo totalmente	44,4%	33,6%	23,7%	22,5%	30,7%	20,0%	25,3%	28,7%
Concordo	47,6%	47,1%	35,6%	42,0%	45,8%	52,6%	37,0%	44,3%
Discordo	0,8%	5,7%	18,6%	14,9%	7,8%	9,8%	17,6%	10,2%
Discordo totalmente	2,7%	0,0%	6,8%	1,6%	0,8%	0,6%	2,3%	1,1%
Não sei	4,5%	13,6%	15,3%	19,0%	14,9%	17,0%	17,9%	15,7%
<b>11.9 Concorda com as seguintes afirmações? – A cultura ética na minha instituição é sólida</b>								
Concordo totalmente	24,5%	21,3%	18,6%	11,5%	19,7%	12,2%	9,7%	16,9%
Concordo	55,6%	48,6%	42,4%	34,1%	43,1%	46,3%	38,0%	42,1%
Discordo	5,7%	10,0%	22,0%	19,6%	12,0%	7,9%	24,9%	14,7%
Discordo totalmente	5,2%	2,8%	8,5%	3,8%	3,3%	3,6%	4,7%	3,7%
Não sei	9,0%	17,2%	8,5%	31,1%	21,9%	30,0%	22,7%	22,7%
<b>11.10 Concorda com as seguintes afirmações? – A minha instituição respeita a sua política declarada em matéria de ética e integridade</b>								
Concordo totalmente	21,7%	13,9%	13,6%	9,0%	13,1%	10,9%	9,0%	12,0%
Concordo	52,4%	41,3%	37,3%	35,2%	40,0%	45,9%	33,4%	38,9%
Discordo	10,9%	19,1%	23,7%	14,0%	15,9%	5,0%	22,3%	16,6%
Discordo totalmente	5,1%	6,9%	8,5%	3,1%	5,3%	2,4%	5,6%	5,2%
Não sei	9,8%	18,8%	16,9%	38,8%	25,6%	35,8%	29,7%	27,3%
<b>11.11 Concorda com as seguintes afirmações? – As regras e os procedimentos para assinalar infrações e problemas são claros</b>								
Concordo totalmente	11,6%	8,2%	11,9%	4,0%	7,0%	8,7%	4,9%	6,7%
Concordo	61,1%	37,2%	27,1%	34,9%	39,7%	34,8%	28,5%	36,8%
Discordo	19,7%	35,2%	32,2%	24,9%	29,9%	26,9%	30,0%	29,7%
Discordo totalmente	3,3%	0,7%	10,2%	8,7%	2,7%	5,4%	11,4%	4,8%
Não sei	4,3%	18,7%	18,6%	27,5%	20,7%	24,1%	25,2%	22,0%
<b>11.12 Concorda com as seguintes afirmações? – Todas as questões de ética assinaladas são devidamente tratadas</b>								
Concordo totalmente	8,7%	3,7%	8,5%	5,2%	4,9%	4,9%	4,7%	4,8%
Concordo	38,0%	21,1%	15,3%	16,5%	19,5%	18,0%	20,2%	19,6%
Discordo	12,8%	13,5%	20,3%	14,3%	14,1%	7,7%	16,3%	14,1%
Discordo totalmente	2,0%	1,5%	6,8%	3,2%	1,6%	3,0%	5,1%	2,5%
Não sei	38,5%	60,2%	49,2%	60,9%	59,9%	66,4%	53,6%	59,0%
<b>12. Os requisitos do quadro deontológico são suficientemente comunicados aos agentes (por exemplo, durante reuniões, cursos de formação, acontecimentos ou na Intranet)?</b>								
Sim	68,0%	48,3%	42,4%	55,5%	56,1%	49,9%	41,1%	52,2%
Não	32,0%	51,7%	57,6%	44,5%	43,9%	50,1%	58,9%	47,8%
<b>13. Na sua opinião, o quadro deontológico abrange suficientemente todas as potenciais questões?</b>								
Sim, creio que sim	65,0%	38,7%	23,7%	25,1%	36,6%	32,6%	22,7%	33,2%
Não, creio que não	13,8%	20,7%	28,8%	16,3%	19,2%	16,8%	18,2%	18,8%
Não sei	21,2%	40,5%	47,5%	58,6%	44,2%	50,6%	59,1%	48,0%
<b>14. Como descreve as sanções que a sua organização adotou no passado contra a conduta pouco ética?</b>								
São dissuasivas, mas desproporcionalmente severas	2,7%	0,0%	5,1%	0,5%	0,2%	0,1%	2,0%	0,6%
São suficientemente dissuasivas	33,2%	14,4%	15,3%	10,7%	13,8%	14,2%	13,2%	13,7%
Não são suficientemente dissuasivas	28,4%	19,3%	32,2%	21,1%	20,4%	14,4%	25,6%	21,1%
Não tenho opinião	35,7%	66,3%	47,5%	67,7%	65,7%	71,3%	59,2%	64,6%

Fonte: TCE.

## Siglas e acrónimos

**APA:** Assistente parlamentar acreditado

**Comissão:** Comissão Europeia

**Conselho:** Conselho da União Europeia e Conselho Europeu

**DG:** Direção-Geral da Comissão Europeia, **AGRI:** Agricultura e Desenvolvimento Rural,

**COMP:** Concorrência, **ENER:** Energia, **HR:** Recursos Humanos e Segurança, **RTD:** Investigação e Inovação e **SG:** Secretariado-Geral

**OCDE:** Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos

**Parlamento:** Parlamento Europeu

**PGA:** Plano de gestão anual

**TFUE:** Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

**TUE:** Tratado da União Europeia

**UE:** União Europeia

## Glossário

**Aconselhamento:** no contexto das regras de luta contra o assédio, trata-se de um processo segundo o qual as vítimas decidem seguir procedimentos informais para resolver o caso. Os conselheiros são pessoas treinadas para fornecer orientações sobre problemas pessoais ou psicológicos (ver também "Mediação").

**Assistente parlamentar acreditado:** agente escolhido por um ou mais deputados ao Parlamento Europeu e contratado diretamente pelo Parlamento para prestar assistência direta aos deputados no exercício das suas funções, sob a sua direção e autoridade e numa relação de confiança mútua.

**Atividade profissional após a cessação de funções e após um mandato na UE:** os antigos agentes ou Membros das instituições da UE estão sujeitos a determinadas obrigações, algumas das quais são aplicáveis a funcionários no ativo ou à duração do seu mandato. Estas obrigações estão previstas no Estatuto dos Funcionários ou no Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) e nos códigos de conduta dos Membros das instituições da UE e incluem, designadamente: a proibição de revelação não autorizada de informações, a obrigação de informar sobre o exercício de atividades profissionais no prazo de dois anos após a cessação de funções, o dever de integridade e discrição quanto à aceitação de determinadas funções e benefícios, disposições relativas a invenções e a receção de prestações sociais e subsídios.

**Atividades e funções externas:** atividades ou funções, remuneradas ou não, exercidas pelos funcionários ou Membros, fora do quadro das suas funções. São de natureza profissional e/ou vão além do que pode ser razoavelmente considerado como atividades de lazer.

**Autodeclaração:** instrumento em vigor nas instituições da UE que permite aos agentes e aos Membros desempenharem as suas funções em matéria de ética. As autodeclarações dos agentes são dirigidas à autoridade investida do poder de nomeação, e, no caso dos Membros, são públicas.

**Autoridade investida do poder de nomeação:** o indivíduo e/ou organismo nas instituições da UE que tem poder para nomear agentes e pôr termo ao seu contrato de trabalho. Essa função é exercida pelo Colégio de Membros, que delega a maior parte das suas funções no Secretário-Geral. Este último geralmente subdelega esta função em funcionários com cargos de gestão.

**Comité de ética (nas instituições da UE):** organismo que presta aconselhamento aos Presidentes sobre a aplicação do código de conduta aplicável aos Membros.

**Conflito de interesses:** situação em que uma pessoa ou organização representa interesses múltiplos, financeiros ou outros, e em que servir um interesse pode prejudicar o outro. Nas instituições da UE, existem várias formas de conflitos de interesses, incluindo os que surgem no processo de recrutamento, durante o emprego e após a cessação de funções; relacionados com presentes e entretenimento, atividades externas e atividade profissional lucrativa do cônjuge e relacionados com atividades de *lobbying* e de representação.

**Denúncia de irregularidades:** processo segundo o qual uma pessoa (por exemplo, um agente) comunica factos descobertos no desempenho das suas funções ou relacionados com estas e que indiciam a existência de irregularidades graves. A comunicação deve ser feita por escrito e sem demora. As regras em matéria de denúncia de irregularidades preveem aconselhamento, assistência e medidas de proteção dos autores de denúncias.

**Estatuto dos Funcionários:** Estatuto dos Funcionários e Regime aplicável aos outros agentes da União Europeia, fixado pelo Regulamento (CEE, Euratom, CECA) nº 259/68 do Conselho<sup>23</sup>.

**Hospitalidade:** ofertas de alimentos, bebidas, refeições e alojamento, podendo envolver também atividades de entretenimento e de lazer.

**Inquéritos administrativos:** todas as ações adotadas pelos funcionários autorizados para apurar os factos e, se necessário, determinar se houve incumprimento das obrigações dos funcionários das instituições da UE. Na Comissão, os inquéritos administrativos são realizados pelo Serviço de Averiguação e Disciplina da Comissão.

**Integridade pública:** diz respeito à total conformidade com os valores éticos, princípios e normas comuns, e ao respeito pelos mesmos, para proteger e dar prioridade ao interesse público sobre os interesses privados no setor público (conforme definido pela Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos – OCDE).

**Luta contra o assédio:** trata-se de combater o assédio. O assédio no local de trabalho é um aspeto cada vez mais sensível da gestão eficaz de recursos humanos. Também designado por "*mobbing*", inclui diferentes tipos de discriminação e de maus-tratos que não se confinam a um grupo específico de agentes e podem ser classificados em duas categorias: violência emocional e violência física.

**Mediação:** no contexto das regras de luta contra o assédio, trata-se de um processo segundo o qual as vítimas decidem seguir procedimentos informais para resolver o caso.

---

<sup>23</sup> JO L 56 de 4.3.1968, p. 1.

Os mediadores são as pessoas que procuram fazer as pessoas envolvidas num conflito chegarem a acordo (ver também "Aconselhamento").

**Membros das instituições da UE:** pessoas nomeadas ou eleitas para formar o organismo de decisão da instituição.

**Período de incompatibilidade:** nas instituições da UE, trata-se do intervalo de tempo durante o qual um antigo agente ou Membro deve informar a autoridade investida do poder de nomeação ou o Colégio sobre a sua nova atividade e não deve exercer atividades de *lobbying* sobre a sua antiga instituição.

**Pessoal das instituições da UE:** todos os agentes contratados diretamente pela UE no âmbito de diferentes regimes de emprego: funcionários, agentes temporários, agentes contratuais, agentes locais, conselheiros especiais e assistentes parlamentares acreditados. Outras pessoas que trabalhem como peritos nacionais destacados e estagiários são equiparadas ao pessoal das instituições da UE.

**Presentes e entretenimento:** montantes em dinheiro ou quaisquer outros objetos físicos oferecidos sem contrapartida de pagamento ou a possibilidade de participar gratuitamente em eventos que só são acessíveis mediante pagamento. Incluem também ofertas de alimentos, bebidas, refeições e alojamento.

**Processos disciplinares:** forma definida de um empregador lidar com a aparente má conduta por parte de um trabalhador. Incluem uma audiência disciplinar em que o agente tem a oportunidade de explicar os factos.

**Quadro deontológico:** para efeitos da presente auditoria, designa, em primeiro lugar, os requisitos éticos jurídicos e, em segundo lugar, os procedimentos, instrumentos de execução, orientações e comunicações que ajudam a assegurar o cumprimento dos requisitos jurídicos.

**Registo de presentes:** registo que inclui todas as informações pertinentes sobre presentes e entretenimento aceites pelos agentes e pelos Membros das instituições da UE. No caso dos agentes, trata-se de um registo interno gerido pela administração e só inclui presentes sujeitos a autorização. No caso dos Membros, o registo está disponível ao público, é gerido pelo Presidente e inclui todos os presentes aceites.

**RESPOSTAS DO PARLAMENTO EUROPEU APROVADAS PELA MESA  
ÀS OBSERVAÇÕES DO TRIBUNAL DE CONTAS EUROPEU  
SOBRE O RELATÓRIO ESPECIAL “THE ETHICAL FRAMEWORKS OF THE AUDITED  
EU INSTITUTIONS: SCOPE FOR IMPROVEMENT” [Quadros éticos das instituições  
fiscalizadas da UE: margem de manobra para melhorar]**

**Resposta à Observação 38:**

O Parlamento considera que o seu regimento (incluindo os códigos de conduta e de comportamento adequado), bem como o roteiro para combater o assédio, constituem objetivos estratégicos e prioridades em matéria de ética dos deputados. O código de conduta e a política de luta contra o assédio exprimem os seus objetivos estratégicos e as suas prioridades relativamente ao pessoal. Tal como demonstrado pela avaliação de 2017, o desempenho é mensurável.

**Resposta à Observação 43:**

Todas as declarações relativas à ausência de conflitos de interesses no recrutamento são enviadas para o setor da ética da Unidade do Desenvolvimento da Carreira e da Ética (CDEU) para verificação. Na prática, são realizados controlos cruzados, sempre que possível, entre unidades relevantes do Parlamento Europeu. A coerência é assegurada pelo exame de todos os processos pelo chefe de unidade. Além disso, quando as alterações no emprego do cônjuge são registadas na Unidade dos Direitos Individuais, os colegas da CDEU dão seguimento e enviam o formulário de declaração de atividade lucrativa do cônjuge ao colega em causa. A documentação existente é completada com os controlos a realizar.

**Resposta à Observação 48:**

Os deputados podem pedir aconselhamento com toda a confiança ao Comité Consultivo sobre a Conduta dos Deputados. Em caso de alegada violação destas obrigações de divulgação, o artigo 8.º do Código de Conduta prevê um procedimento. O Parlamento considera que a introdução dum «procedimento normalizado escrito» de alcance mais vasto sobre a forma de efetuar os controlos previstos é problemática devido à variedade possível infindável de informações recebidas. Portanto, por necessidade, cada nova informação deve ser avaliada com base nos seus próprios méritos. Um requisito completo de controlos *ex officio* sobre a exatidão ou a exaustividade pode exigir recursos humanos adicionais significativos, até cerca de 60 lugares AD. Além disso, é de salientar que o Parlamento não tem poderes de investigação sobre os deputados – que são responsáveis perante os eleitores – e tem de respeitar o mandato livre.

**Resposta à Observação 50:**

Estão disponíveis para os deputados orientações baseadas numa prática coerente e sólida.

**Resposta à Observação 53:**

O Parlamento possui um código de conduta para o pessoal (Guia das obrigações dos funcionários e outros agentes do Parlamento Europeu, decisão da Mesa de 7 de julho de 2008). Para melhorar a acessibilidade e a compreensão, o Parlamento preparou e está atualmente a lançar um guia explicativo

adicional para o pessoal, que inclui esclarecimentos, exemplos e orientações processuais exaustivos e pormenorizados sobre o código de conduta, incluindo todas as questões levantadas pelo Tribunal de Contas sobre presentes.

**Resposta à Observação 56:**

O Parlamento gostaria de salientar que os assistentes parlamentares acreditados (APA) são empregados diretamente pelo Parlamento Europeu embora trabalhem sob a direção do deputado a quem assistem, que é seu superior hierárquico (artigo 5.º-A do ROA e artigo 1.º das medidas de aplicação do Título VII do ROA). Uma vez que são «escolhidos por um ou mais deputados», não é possível serem transferidos para outro lugar no PE apenas por decisão da administração. O Parlamento não pode alterar unilateralmente este aspeto, dado que se trata dum requisito legislativo. No entanto, estão disponíveis outras formas específicas de assistência aos APA, em conformidade com o artigo 24.º do Estatuto dos Funcionários, conforme aplicável por analogia aos APA.

**Resposta à Observação 61:**

O Parlamento não tem competência para definir restrições de maior alcance em relação aos antigos deputados do PE, salvo no que diz respeito ao seu acesso às instalações, à utilização de instalações e aos direitos financeiros. Também se deve ter em conta que, no desenvolvimento da democracia parlamentar, foi um passo importante permitir e incentivar a candidatura à administração pública de pessoas que não conseguem sustentar-se pela riqueza própria. Portanto, criar outras restrições em matéria de emprego imediato após o termo do mandato implicam aceitar, para começar, um desincentivo ao exercício de funções – uma vez que não existe uma «garantia de emprego» para os deputados para além de uma legislatura – ou encontrar mecanismos de compensação no regime de subsídios transitórios.

**Resposta à Observação 67:**

O Parlamento dá prioridade à resolução de conflitos de interesses e só exige a publicação de informações sobre tal se o deputado não os resolver.

**Resposta à Observação 74:**

O Presidente é obrigado a ter em devida conta a experiência dos deputados e o equilíbrio político aquando da sua nomeação (ver artigo 7.º, n.º 2, do Código de Conduta).

**Resposta à Observação 80:**

Desde outubro de 2018, é oferecido regularmente um curso de formação renovado, «Vamos falar de ética».

Desde 2018, os APA recentemente recrutados têm de frequentar uma formação de integração sobre os seus direitos e obrigações.

**Resposta à Observação 81:**

Tal como explicado no ponto 53, o Parlamento está atualmente a lançar um guia para o pessoal, que inclui exemplos concretos e esclarecimentos sobre questões éticas, que complementarão o atual código de conduta do pessoal.

Além disso, foram enviadas várias comunicações ao pessoal a partir de janeiro de 2019, principalmente em matéria de declarações de candidatura e participação na campanha eleitoral para as eleições europeias, que o Parlamento considera e trata como uma atividade externa.

**Resposta à Observação 82:**

Ver os pontos 80 e 81 acima.

**Resposta à Observação 84:**

Os APA recebem orientações contínuas sobre questões de ética que são, nomeadamente, comprovadas pelos seus inúmeros pedidos e declarações de atividades exteriores, candidatura a eleições, publicações, etc.

**Sobre a recomendação 1:**

(1) O Parlamento aceita parcialmente a recomendação 1, ponto (1). Os serviços competentes continuarão a atualizar e a desenvolver a sua abordagem em matéria de ética. No entanto, o Parlamento não considera necessário consolidar isto num único documento estratégico. O Parlamento está a desenvolver indicadores métricos para melhorar a avaliação do desempenho da sua administração. [Recomendação 3] A ética será considerada um foco de sensibilização, tanto para o pessoal como para os deputados.

(2) O Parlamento aceita parcialmente a recomendação 1, ponto (2). A documentação existente é completada com os controlos a realizar. No entanto, o Parlamento considera que a existência de procedimentos coerentes de controlo é relevante mas sustenta que, na prática, assegura adequadamente controlos coerentes das declarações na CDEU. Está prestes a ser disponibilizada uma orientação do pessoal pormenorizada adicional, que proporciona orientações ainda mais claras do que o Código de Conduta.

(3) O Parlamento não aceita a recomendação 1, ponto (3). O Parlamento considera que a declaração serve o objetivo da transparência estabelecido no artigo 4.º do Código de Conduta dos Deputados e permite um controlo público adequado. Quaisquer requisitos de alcance mais vasto com vista à verificação da exatidão e da exaustividade *ex officio* implicariam aumentos significativos de pessoal e/ou poderes de investigação, nenhum dos quais está disponível.

(4) O Parlamento aceita a recomendação 1, ponto (4) e salienta que o novo guia de ética, a publicar em junho de 2019, explica e especifica de forma extensiva as disposições pertinentes em matéria de presentes e hospitalidade.

(5) O Parlamento não aceita a recomendação 1, ponto (5). Ele concorda que os APA são uma população específica, à qual não se podem aplicar todas as medidas que podem ser aplicadas ao pessoal. No entanto, o Parlamento já pode – por aplicação aos APA do artigo 24.º do Estatuto dos Funcionários – obter soluções adequadas. Esta questão é abrangida pela referência ao artigo 24.º nas regras em vigor em matéria de denúncia de irregularidades.

(6) O Parlamento aceita parcialmente a recomendação 1, ponto (6) e avaliará se e o que pode fazer no âmbito do quadro jurídico em vigor. Embora aprecie o interesse pelas regras pós-mandato, o Parlamento tem uma competência limitada em relação aos antigos deputados, salvo no que diz respeito ao acesso e utilização das suas instalações, e já exerce a mesma. A este respeito, já tomou medidas. Ver também o ponto 61.

### **Sobre a recomendação 2:**

(1) O Parlamento aceita a recomendação 2, ponto (1), na medida em que estará disponível para trabalhar com outras instituições no sentido de partilhar boas práticas.

(2) O Parlamento aceita a recomendação 2, ponto (2). O Parlamento aceita que colaborar com outras instituições é útil, em princípio, mas assinala que atualmente tem o teto mais exigente em matéria de limites máximos de remuneração por atividades externas, que é de 0.

(3) O Parlamento aceita parcialmente a recomendação 2, ponto (3). Está aberto a um intercâmbio de melhores práticas com outras instituições, sublinhando ao mesmo tempo que o estatuto dos deputados ao PE é específico desta instituição (ver também o ponto 67) e que existem limitações legais baseadas nos direitos de privacidade dos familiares.

### **Sobre a recomendação 3:**

O Parlamento aceita esta recomendação.

Foi preparada uma orientação central mais direcionada que está prestes a ser disponibilizada. Os serviços competentes continuarão a difundir a formação, os conhecimentos e a experiência (com base nos módulos existentes e nos exercícios de formação/sensibilização realizados com base em inquéritos realizados a nível da DG) às DG setoriais através da utilização de todos os canais internos.

**RESPOSTAS DO CONSELHO E DO SECRETARIADO-GERAL DO CONSELHO AO  
RELATÓRIO ESPECIAL DO TRIBUNAL DE CONTAS EUROPEU  
"QUADROS DEONTOLÓGICOS DAS INSTITUIÇÕES DA UE AUDITADAS: MARGEM PARA  
MELHORIAS"**

*Os números referem-se à numeração dos parágrafos do relatório do Tribunal.*

**Observações**

25 O estatuto dos membros do Conselho é muito específico e não é comparável ao dos membros de outras instituições. O Conselho não tem membros nomeados nem eleitos, nem membros remunerados pelo orçamento da UE.

Com efeito, decorre do artigo 16.º, n.º 2, do TUE que "o Conselho é composto por um representante de cada Estado-Membro ao nível ministerial, com poderes para vincular o Governo do respetivo Estado-Membro e exercer o direito de voto".

Em conformidade com o anexo I do Regulamento Interno do Conselho, "cabe a cada Estado-Membro determinar a forma como é representado no Conselho". Nos termos do artigo 16.º, n.º 7, "a preparação dos trabalhos do Conselho é da responsabilidade de um Comité de Representantes Permanentes dos Governos dos Estados-Membros". Para ajudar a preparar os trabalhos do Conselho, o Coreper pode constituir comités e grupos de trabalho e definir o seu mandato (ver artigo 19.º, n.º 3, do Regulamento Interno do Conselho). Esses grupos de trabalho são compostos por delegados de cada Estado-Membro. Por definição, os referidos representantes e delegados agem em nome das respetivas administrações nacionais e representam os interesses dos seus Estados-Membros.

Apenas o presidente do Conselho Europeu é nomeado para a instituição e remunerado a partir do orçamento da UE.

38 No guia de ética e de conduta do Secretariado-Geral do Conselho e num conjunto de outros documentos sobre a conduta e as obrigações do pessoal estão incluídos elementos importantes da estratégia em matéria de ética.

O Secretariado-Geral do Conselho (SGC) adotou um quadro de controlo interno revisto em 29.10.2018, que entrou em vigor em 1.11.2018 (Decisão 42/18 do Secretariado-Geral do Conselho). O primeiro princípio do "ambiente de controlo" consiste no facto de que "o SGC demonstra o seu compromisso com a integridade e os valores éticos". Este princípio é estabelecido do seguinte modo:

- a) Exemplaridade: a administração respeita a integridade e os valores éticos nas suas instruções, ações e comportamentos.
- b) Um código de conduta define as expectativas em matéria de integridade e de valores éticos que são compreendidos por todos os níveis da organização e comunicados.

No que se refere à avaliação de riscos, em 2015 a Unidade Auditoria Interna realizou uma auditoria à política de ética do SGC. O relatório da auditoria descreveu riscos relacionados com a ética identificados pelos auditores e recomendou medidas adequadas.

Além disso, vários serviços do SGC realizam anualmente avaliações dos riscos. A identificação dos riscos relacionados com um comportamento não ético faz parte integrante desses exercícios. O SGC optou por executar avaliações periódicas de risco por serviço (ou relativos a projetos) que abrangeriam todas as áreas de risco, incluindo questões de ética, em vez de criar um registo específico de riscos relacionados com questões éticas. O SGC estudará a pertinência de executar uma avaliação global dos riscos relacionados com questões éticas.

48 No que se refere ao presidente do Conselho Europeu, a declaração de interesses é apresentada com base no código de conduta do presidente do Conselho Europeu. Nos termos do artigo 15.º, n.º 5, do TUE, em caso de falta grave, o Conselho Europeu pode pôr termo ao mandato do presidente, deliberando por maioria qualificada. Para o efeito, o Conselho Europeu pode ter em conta qualquer incumprimento ou violação do código de conduta.

49 Ver acima a resposta relativa ao ponto 48.

## **Conclusões e recomendações**

### ***Recomendação 1 — Melhorar os quadros éticos***

O SGC aceita a Recomendação 1, pontos 1, 2 e 4.

No que se refere à Recomendação 1, ponto 1, já estão incluídos no guia de ética e de conduta do SGC e num conjunto de outros documentos sobre a conduta e as obrigações do pessoal importantes elementos de estratégia em matéria de ética. O ponto 1 será executado através do projeto em curso denominado "Ética em foco".

### ***Recomendação 2 — Trabalhar em conjunto para harmonizar elementos do quadro ético e empreender mais esforços para partilhar boas práticas em matéria de ética***

O SGC aceita a Recomendação 2. No entanto, o ponto 3 não é aplicável ao Conselho.

### ***Recomendação 3 — Melhorar o conhecimento e a perceção do pessoal relativamente ao quadro e à cultura de ética***

O SGC aceita a Recomendação 3. Já existe um projeto emblemático para 2019, "Ética em foco", que é conduzido pela Direção dos Recursos Humanos do SGC e conta entre os seus principais objetivos a sensibilização do pessoal e a promoção do comportamento ético.

## **RESPOSTAS DA COMISSÃO AO RELATÓRIO ESPECIAL DO TRIBUNAL DE CONTAS EUROPEU**

### **«QUADROS DEONTOLÓGICOS DAS INSTITUIÇÕES DA UE AUDITADAS: MARGEM PARA MELHORIAS»**

#### **SÍNTESE**

IV. A Comissão considera que o exame das declarações dos Membros está adequado à sua finalidade. Documentará o seu procedimento escrito ordinário em conformidade com a recomendação do Tribunal de Contas Europeu.

V. A Comissão considera que os resultados do inquérito são positivos para o seu pessoal, uma vez que 59,6 % do pessoal considera o seu conhecimento «bom» ou «muito bom».

#### **INTRODUÇÃO**

7. No que respeita aos Membros da Comissão, o artigo 17.º, n.º 3, do TUE e o artigo 245.º do TFUE constituem o quadro deontológico consagrado nos Tratados.

No que diz respeito ao pessoal das instituições europeias, os artigos 11.º a 26.º bis do Estatuto dos Funcionários constituem o quadro deontológico definido pelo legislador. Este nível de legislação, que corresponde ao que está previsto num grande número de legislações nacionais aplicáveis aos funcionários públicos, é suficiente. Nessa base, as instituições devem adotar regras mais pormenorizadas para o seu pessoal e adaptá-las, sempre que necessário.

#### **OBSERVAÇÕES**

34. As questões de ética relativas aos Membros são abordadas noutros documentos, como as cartas de missão do Presidente dirigidas a cada membro, o Plano Estratégico do Secretariado-Geral 2016-2020 ou o Plano de Gestão do Secretariado-Geral para 2018.

37. O exercício de gestão do risco na Comissão abrange todos os domínios e aspetos de gestão, incluindo a ética. Só devem ser integrados no plano de gestão os riscos significativos relacionados com a ética. Mesmo nos casos em que as DG auditadas não identificaram riscos significativos específicos relacionados com a ética, tal não impediu essas DG de incluírem ações específicas (nomeadamente a organização de eventos adequados no domínio da ética), bem como valores organizacionais nos seus planos de gestão anuais e/ou de preverem outras ações, em conformidade com o quadro de controlo interno.

43. A Comissão procede a verificações cruzadas das informações fornecidas nos pedidos relativos à ética com as informações internas e externas disponíveis. Uma vez que os pedidos são sempre examinados caso a caso, a dimensão das verificações cruzadas depende do risco potencial associado e respeita o princípio da proporcionalidade.

A documentação existente dos principais procedimentos aplicáveis às atividades externas realizadas quando em exercício e durante uma licença sem vencimento, bem como as atividades realizadas após a cessação de funções, foi reforçada no segundo semestre de 2018, na sequência da adoção de uma

decisão revista sobre as atividades externas, e descreve explicitamente quais as verificações que devem ser efetuadas. Está atualmente em curso o reforço dos outros procedimentos.

#### Caixa 2: Exemplos de orientações insuficientes

##### Ausência de orientações específicas sobre situações pertinentes

O guia sobre ética e conduta do pessoal contém orientações sobre as situações que constituem um conflito de interesses. No entanto, no futuro, poderão ser fornecidas orientações mais pormenorizadas no que respeita aos conflitos de interesses existentes no momento do recrutamento, à semelhança do que foi feito para as atividades externas e para as atividades profissionais exercidas após a cessação de funções.

O código deontológico da DG AGRI reflete as questões mais frequentes colocadas pelos colegas da DG aos colegas responsáveis pela ética no seio da DG.

Os eventuais conflitos de interesses relacionados com o exercício de uma atividade profissional ou com o facto de beneficiar de subvenções da UE estão devidamente abrangidos pelas regras gerais aplicáveis aos conflitos de interesses e a atividades externas. A probabilidade de estas situações ocorrerem não é necessariamente mais elevada na DG AGRI do que em qualquer outro serviço da Comissão.

47. A Comissão documentará o seu procedimento normal. Recorda, a este respeito, que um primeiro escrutínio importante tem lugar no contexto da designação e audição dos Membros designados antes da nomeação da Comissão. Os Membros designados devem, nomeadamente, apresentar as suas declarações de interesses ao Parlamento Europeu em tempo útil, para que este as possa examinar e são responsáveis pelas suas declarações.

Após a nomeação e após cada atualização, as declarações são submetidas a escrutínio sob a autoridade do Presidente da Comissão, tal como previsto no artigo 2.º, n.º 6, artigo 3.º, n.º 1, artigo 4.º, n.ºs 2 e 4, do Código de Conduta dos Membros da Comissão. O escrutínio abrange a existência de eventuais situações suscetíveis de dar origem a um conflito de interesses ou que possam razoavelmente ser percebidas como tal. Caso uma situação deste tipo seja detetada e confirmada pelo Presidente, este pode tomar medidas como a reafectação de um dossiê ou o pedido de venda dos interesses financeiros em questão. É igualmente efetuada uma verificação geral da plausibilidade da exaustividade da declaração com base nas informações disponíveis.

Os Membros são individualmente responsáveis pelas suas declarações.

50. A Comissão recorda que o controlo, embora ainda não esteja estabelecido num procedimento escrito padrão, é exaustivo, implica uma verificação geral da exaustividade com base nas informações disponíveis e segue critérios claros.

Além disso, as declarações dos Membros da Comissão e respetivas atualizações são publicadas e sujeitas a um escrutínio público permanente.

#### Casa 3: Lacunas nas políticas em matéria de presentes e de entretenimento

As noções de «oferta» e de «oferta de hospitalidade» constantes do Código de Conduta são utilizadas na sua aceção comum para abranger todas as situações em que um membro da Comissão é suscetível de se encontrar em conformidade com os princípios gerais estabelecidos nas disposições relativas às

ofertas e ao conflito de interesses (artigo 6.º, n.º 4, e artigo 2.º, n.º 6, do Código de Conduta dos Membros da Comissão Europeia). Serão fornecidas mais orientações.

80. A Comissão pôs em prática uma política de formação muito exaustiva em matéria de ética destinada a sensibilizar o pessoal em diferentes fases da sua carreira. Esta política foi reforçada em 2018 (nomeadamente através da formação obrigatória dispensada no momento da entrada em serviço a todo o pessoal e a todos os chefes de unidade recém-nomeados). O inquérito do Tribunal de Contas Europeu revela que 50,6 % do pessoal da Comissão declarou ter frequentado um curso de formação em matéria de ética. Tendo em conta as medidas implementadas, este valor deverá aumentar em breve, e a Comissão espera que a política de formação se traduza nos próximos anos num nível ainda melhor de conhecimento do quadro ético.

83. As campanhas de sensibilização sobre o relatório anual de atividades do Serviço de Averiguação e Disciplina da Comissão (IDOC) assumem uma importância primordial. Embora estes relatórios sejam publicados na *MyIntracomm* e sejam feitas apresentações para um grande número de Direções-Gerais e serviços, aparentemente há ainda mais a fazer neste domínio.

84. A Comissão leva a cabo uma forte campanha de sensibilização sobre ética e integridade nas direções gerais, bem como para o pessoal recém-chegado. O catálogo de formação da Comissão propõe ao seu pessoal cursos adicionais neste domínio.

No que diz respeito à proteção do pessoal que notifica condutas antiéticas, o IDOC garante o nível mais elevado de confidencialidade e de proteção de dados, ponto que foi tido em conta no contexto da revisão atualmente em curso das disposições gerais de execução do IDOC, bem como na nova decisão relativa à proteção de dados (Decisão (UE) 2019/165 da Comissão, de 1 de fevereiro de 2019).

85. A Comissão está a tomar medidas para resolver esta questão, incluindo a organização de campanhas de sensibilização sobre ética e integridade, uma apresentação adicional sobre os procedimentos do IDOC, bem como a divulgação do Relatório Anual de Atividades do IDOC.

## **CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES**

### **Recomendação n.º 1 (2)**

A Comissão aceita a recomendação.

No que diz respeito à formalização dos procedimentos de verificação das declarações, a Comissão considera que a recomendação já está a ser aplicada no que respeita aos pedidos de atividades externas durante o exercício de funções e durante os períodos de licença sem vencimento, bem como aos pedidos de atividades posteriores à cessação de funções. Está atualmente em curso o reforço dos outros procedimentos.

### **Recomendação n.º 1 (3)**

A Comissão aceita a recomendação.

Considera que o escrutínio das declarações de interesses é abrangente, inclui uma verificação geral da exaustividade com base nas informações disponíveis e segue critérios claros.

A Comissão documentará o seu procedimento normalizado interno relativamente ao exame previsto no artigo 4.º, n.º 2, do Código de Conduta, de modo a garantir a qualidade e a coerência do processo.

#### **Recomendação n.º 1 (4) — Presentes e entretenimento**

A Comissão aceita a recomendação e fornecerá mais orientações, informações e exemplos com base no artigo 6.º do Código de Conduta.

#### **Recomendação n.º 2 – Harmonizar os elementos do quadro deontológico e partilhar boas práticas sobre questões de ética**

A Comissão aceita parcialmente a recomendação.

A Comissão aceita continuar a debater com as outras instituições questões éticas de interesse comum no âmbito dos fóruns interinstitucionais existentes, nomeadamente o CPQS (Comité de Preparação para as Questões Estatutárias) ou a nível de serviços, bem como partilhar boas práticas.

Quanto aos três pontos relativamente aos quais o Tribunal de Contas Europeu gostaria que fosse assegurada uma harmonização, a Comissão dispõe de bases jurídicas e de textos legislativos recentes, pormenorizados e adequados à sua finalidade.

No que diz respeito às atividades externas, a decisão aplicável nesta matéria foi recentemente revista, e a Comissão não tenciona alterá-la no futuro. Além disso, a Comissão não tenciona tomar qualquer iniciativa quanto às suas orientações em matéria de ofertas e ofertas de hospitalidade, uma vez que as consideradas adequadas à sua finalidade.

No que respeita aos Membros, a declaração das atividades profissionais dos cônjuges ou parceiros é já obrigatória para os Membros da Comissão. O mesmo se aplica em determinadas condições aos interesses financeiros dos conjugues, parceiros e filhos menores dos Membros. A Comissão não tem a intenção de tomar qualquer iniciativa nesta matéria.

A Comissão gostaria de sublinhar que a aplicação de uma recomendação deste tipo não depende apenas da Comissão.

90. (2) O inquérito do Tribunal de Contas Europeu revela que 59,6 % do pessoal da Comissão avaliou o seu conhecimento do quadro deontológico como «bom» ou «muito bom»;

(3) O inquérito do Tribunal de Contas Europeu revela que 54,7 % do pessoal da Comissão declarou ter recebido formação em ética.

#### **Recomendação n.º 3 — Melhorar a consciência e a perceção do pessoal sobre o quadro deontológico e a cultura de ética**

A Comissão aceita a recomendação e considera que já está a ser aplicada atualmente.

A Comissão adotou já medidas abrangentes para aumentar a sensibilização do pessoal no domínio da ética e continuará a aplicar essas medidas. Implementou uma política de formação exaustiva em matéria de ética destinada ao pessoal em diferentes fases da sua carreira, como explicado na resposta ao ponto 80. Esta política foi reforçada em 2018. A Comissão continuará a basear-se nestes esforços e espera que esta política contribua para melhorar o nível de sensibilização do pessoal a curto prazo.

## Equipa de auditoria

O presente relatório especial do Tribunal de Contas Europeu (TCE) apresenta os resultados das suas auditorias relativas às políticas e programas da UE ou a temas relacionados com a gestão de domínios orçamentais específicos. O TCE seleciona e concebe estas tarefas de auditoria de forma a obter o máximo impacto, tendo em consideração os riscos relativos aos resultados ou à conformidade, o nível de receita ou de despesa envolvido, os desenvolvimentos futuros e o interesse político e público.

A presente auditoria de resultados foi realizada pela Câmara de Auditoria V, responsável pela auditoria do financiamento e administração da UE, presidida pelo Membro do TCE Lazaros S. Lazarou. A auditoria foi efetuada sob a responsabilidade do Membro do TCE Mihails Kozlovs, com a colaboração de Edite Dzalbe, chefe de gabinete, e Laura Graudina, assessora de gabinete; Alberto Gasperoni, responsável principal; Gediminas Macys, responsável de tarefa; Michal Machowski, responsável de tarefa adjunto; Aino Nyholm, Elisa Paladini<sup>24</sup>, Christian Geoffroy e Angela Onno<sup>25</sup>, auditores. Richard Moore prestou assistência linguística. Emanuele Fossati prestou assistência informática.



*Da esquerda para a direita: Alberto Gasperoni, Michal Machowski, Laura Graudina, Gediminas Mačys, Mihails Kozlovs, Edite Dzalbe, Aino Nyholm e Christian Geoffroy.*

---

<sup>24</sup> Até abril de 2018.

<sup>25</sup> Até agosto de 2018.

<b>Acontecimento</b>	<b>Data</b>
Adoção do Plano Global de Auditoria (PGA) / Início da auditoria	19.1.2018
Envio oficial do projeto de relatório à Comissão (ou outra entidade auditada)	27.3.2019
Adoção do relatório final após o procedimento contraditório	4.7.2019
Receção das respostas oficiais do Parlamento em todas as línguas	28.6.2019
Receção das respostas oficiais do Conselho em todas as línguas	18.6.2019
Receção das respostas oficiais da Comissão em todas as línguas	4.7.2019

PDF ISBN 978-92-847-2307-2 doi:10.2865/814980 QJ-AB-19-010-PT-N

HTML ISBN 978-92-847-2267-9 doi:10.2865/885986 QJ-AB-19-010-PT-Q

No presente relatório especial, o Tribunal avaliou se os quadros deontológicos do Parlamento Europeu, do Conselho da União Europeia e do Conselho Europeu, e da Comissão Europeia estavam bem estabelecidos. O exame do Tribunal abrangeu os agentes de todos os níveis e os Membros e incluiu a realização de um inquérito para analisar a sensibilização do pessoal das instituições para o quadro deontológico. A aplicação dos quadros deontológicos nas instituições auditadas não fez parte da auditoria.

O Tribunal concluiu que as instituições auditadas estabeleceram, em grande medida, quadros deontológicos adequados, que podem ser melhorados. Constatou que não existe um quadro deontológico comum da UE para reger o trabalho dos representantes dos Estados Membros no Conselho.

Além disso, a auditoria do Tribunal detetou algumas insuficiências e aspetos a harmonizar nos quadros deontológicos, bem como exemplos de boas práticas. As instituições auditadas devem melhorar os seus quadros deontológicos, colaborar no sentido de harmonizar as boas práticas sobre questões de ética e prosseguir os esforços para as partilhar, bem como melhorar a sensibilização do pessoal para o quadro e a cultura deontológicos e a respetiva perceção.



TRIBUNAL  
DE CONTAS  
EUROPEU



Serviço das Publicações

TRIBUNAL DE CONTAS EUROPEU  
12, rue Alcide De Gasperi  
1615 Luxembourg  
LUXEMBOURG

Tel. +352 4398-1

Informações: [eca.europa.eu/pt/Pages/ContactForm.aspx](https://eca.europa.eu/pt/Pages/ContactForm.aspx)  
Sítio Internet: [eca.europa.eu](https://eca.europa.eu)  
Twitter: @EUAuditors

© União Europeia, 2019.  
Reprodução autorizada mediante indicação da fonte.

A autorização para utilizar ou reproduzir fotografias ou qualquer outro material em relação ao qual a União Europeia não tenha direitos de autor deve ser diretamente solicitada aos titulares dos direitos de autor.