

PROGRAMA DE FORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO PARA A INTEGRIDADE

SÍNTESE

O presente documento sintetiza os principais cuidados metodológicos associados à dinamização de um Programa de Formação e Comunicação, tal como está previsto no Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), e a que nos referimos mais detalhadamente no [Guia n.º 1/2023](#) sobre os Instrumentos do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, documento cuja leitura na parte correspondente não deve ser dispensada.

Esta síntese é apresentada por associação a questões mais transversais que têm sido apresentadas ao MENAC relativamente a este instrumento que, pela sua natureza, visa a divulgação dos instrumentos do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, dos seus propósitos e conteúdos, junto de todos os dirigentes, trabalhadores e colaboradores da entidade ou organização.

Para que serve e que cuidados devem estar associados a um Programa de Formação e Comunicação para a Integridade?

As entidades e organizações, nomeadamente os órgãos de gestão de topo, devem compreender a importância de todas as pessoas que servem a organização estarem alinhadas para o cumprimento adequado das medidas e cuidados previstos nos diversos instrumentos de gestão, particularmente para os que se encontram associados ao exercício das suas funções. Neste enquadramento, a componente formativa e comunicacional assume uma importância crucial no estabelecimento e aprofundamento dessa dinâmica.

Os programas de formação e comunicação para a integridade, a que se refere mais detalhadamente o art.º 9º do RGPC, devem incluir conteúdos programáticos destinados a todos os dirigentes e trabalhadores, designadamente com os seguintes propósitos e cuidados:

- Apresentação e divulgação, a cada dirigente e colaborador, dos diversos

instrumentos, esclarecendo inequivocamente os seus propósitos e as especificidades próprias do âmbito e natureza de cada um deles (a promoção e aprofundamento da cultura de integridade - o Código de Conduta -, a prevenção de riscos - o Plano de Prevenção de Riscos -, e a sinalização e despiste de ocorrências - o Canal de Denúncia Interna);

- Em cada ano deverá ser realizado um levantamento de necessidades formativas quanto às componentes da ética, integridade e prevenção de riscos, tanto numa perspetiva mais genérica, numa lógica de formação contínua, como relativamente a determinadas áreas funcionais mais específicas, como por exemplo na contratação pública, gestão de património e de recursos financeiros, humanos e materiais, acessos e gestão de informação, entre outros;
- Os processos de avaliação da execução dos Planos de Prevenção de Riscos e dos Códigos de Conduta, bem como das irregularidades que sejam denunciadas através do Canal de Denúncia, são fontes de informação privilegiada quanto ao levantamento de necessidades formativas para a ética, integridade e prevenção de riscos;
- Independentemente de os programas formativos incluírem conteúdos mais genéricos, na lógica de formação contínua, ou mais específicos, por determinadas áreas funcionais, a sua dinamização deverá assegurar cuidados relativamente a pelo menos três componentes complementares entre si:
 - Comportamental - a ausência de integridade, os conflitos de interesses e as práticas de corrupção e infrações conexas são, antes de tudo o mais, questões comportamentais associadas ao incumprimento dos deveres e responsabilidades no exercício das tarefas funcionais e poderes decisórios, e em qualquer entidade ou organização podem sempre existir pessoas com índices de integridade menos adequados. Esta componente poderá corresponder a cerca de 25% do total do tempo da sessão formativa;
 - Normativa - as normais previstas na legislação e nas medidas de cuidado e prevenção dos documentos da entidade ou organização quanto aos valores éticos e princípios de ação, indicações de conduta e cuidados de prevenção de riscos, ou seja, as expectativas sobre o cumprimento dos conteúdos do

Código de Conduta e do Plano de Prevenção de Riscos devem ser igualmente objeto de revisitação e reflexão numa segunda parte da sessão formativa. Esta componente poderá corresponder igualmente a cerca 25% do tempo total da sessão formativa;

- Trabalho em grupo - a realização de dinâmicas de reflexão em grupo e debate argumentativo de pontos de vista a partir de possíveis dilemas éticos que possam suscitar-se no desempenho concreto das funções dos destinatários das sessões formativas é uma forma de reforçar a consciência das pessoas relativamente às expectativas do que devem ser os comportamentos de integridade mais adequados perante situações concretas de natureza idêntica ou similar, para lá do potencial de reforço dos deveres e responsabilidades individuais de compromisso pelo cumprimento dos valores éticos ou princípios de ação constantes do Código de Conduta. Esta componente, que preferencialmente pode corresponder a cerca de 50% da sessão formativa, poderá ter dois momentos. Um primeiro, com análise de problemas suscitados em pequenos grupos de 3 a 5 formandos, e um segundo, de partilha e debate conjunto, por todo o grupo de formandos, quanto aos resultados do trabalho de reflexão realizado em cada subgrupo;
- A formação sobre ética, integridade e prevenção de riscos deverá ser incluída nos processos de formação inicial e de acolhimento dos novos trabalhadores, dos colaboradores que já exercem funções na organização, e também com os dirigentes, como se indicou, e deve ser igualmente objeto de programas anuais no âmbito da formação contínua. Em qualquer dos casos, e sem excluir o circunstancialismo específico da natureza e função de cada entidade ou organização, admite-se que em média os projetos formativos possam ser um pouco mais alongados relativamente à formação inicial ou de acolhimento (6 a 12 horas, a que corresponderá algo como 2 dias, poderá revelar-se adequado), e para a formação contínua para trabalhadores, colaboradores e dirigentes, em regra não será necessário mais do que 6 a 7 horas por sessão formativa, a que corresponderá cerca de 1 dia, com os ajustes programáticos necessários em função do perfil funcional e hierárquico de cada grupo de formandos e das necessidades formativas previamente identificadas;

- As sessões formativas, nas diversas formulações, podem e, preferencialmente, devem ser dinamizadas internamente pelas próprias entidades ou organizações, designadamente através dos dirigentes dos departamentos ou coordenadores de projetos, numa lógica de reforço da liderança para a integridade na gestão dos departamentos e da entidade ou organização. No entanto não se deve excluir a utilidade de os processos formativos e a sua dinamização poderem beneficiar também de apoios externos com alguma especialização nestas matérias, nomeadamente quanto às componentes comportamental e análise de dilemas éticos.