

Portugal
INOVAÇÃO
SOCIAL

Código de Ética e Conduta

Setembro 2024





Ficha Técnica

Propriedade

Portugal Inovação Social

Título

Código de Ética e Conduta

Editor

Estrutura de Missão Portugal Inovação Social

Data

00 de mês de 2024

Índice Geral

Introdução	4
1. Enquadramento	7
1.1. EMPIS 2030	8
1.2. Âmbito e objeto	10
1.3. Missão, Visão e Valores	11
2. Princípios de Boa Conduta	13
3. Normas de Conduta	16
3.1. Deveres Gerais de Conduta	17
3.2. Confidencialidade da Informação	19
3.3. Conflitos de Interesses	19
3.4. Acumulação de Funções	21
3.5. Presentes e Convites Pessoais	21
3.6. Utilização dos Recursos	22
3.7. Relacionamento Interno e Externo	22
3.7.1. Relações Internas	22
3.7.2. Segurança e Bem-Estar no Local de Trabalho	23
3.7.3. Assédio	23
3.7.4. Relações Externas	23
3.8. Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas	24
4. Aplicação	26
5. Publicitação e canal de denúncia	28

Índice de anexos

Anexo 1 - Declaração de Adesão ao Código de Ética e de Conduta	32
Anexo 2 - Declaração de Conflito de Interesses (Geral)	34
Anexo 3 - Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses (Específica)	37
Anexo 4 - Declaração de Impedimento (Pedido de Escusa)	39
Anexo 5 - Modelo de Comunicação	41
Anexo 6 - Minuta de Pedido de Acumulação de Funções	43

Abreviaturas

Abreviatura	Significado
AG	Autoridade de Gestão
CE	Comissão Europeia
EMPIS	Estrutura de Missão Portugal Inovação Social
IGF	Inspeção-Geral de Finanças
OI	Organismo Intermédio
RGPC	Regime Geral da Prevenção da Corrupção



Introdução

Introdução

O presente documento consiste no **Código de Ética e de Conduta**, enquanto quadro orientador dos valores, princípios e procedimentos a que devem obedecer todos os dirigentes e colaboradores da estrutura de missão da Estrutura de Missão Portugal Inovação Social 2030 (EMPIS).

Tendo por base a missão e competências da EMPIS 2030, o Código de Ética e de Conduta constitui um enquadramento que baliza o modelo de atuação, em matéria de ética e de conduta profissional adotada pelos dirigentes e colaboradores que constituem a estrutura de missão, através da definição de quadros claros a nível procedimental, por virtude do exercício da atividade, bem como na implementação de regras que maximizem a transparência e facilitem a sua averiguação.

Por sua vez, a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, identifica as seguintes prioridades:

- 1) Melhorar o conhecimento, a formação e as práticas institucionais em matéria de transparência e integridade;
- 2) Prevenir e detetar os riscos de corrupção no setor público;
- 3) Comprometer o setor privado na prevenção, deteção e repressão da corrupção;
- 4) Reforçar a articulação entre instituições públicas e privadas;
- 5) Garantir uma aplicação mais eficaz e uniforme dos mecanismos legais em matéria de repressão da corrupção, melhorar o tempo de resposta do sistema judicial e assegurar a adequação e efetividade da punição;
- 6) Produzir e divulgar periodicamente informação fiável sobre o fenómeno da corrupção;
- 7) Cooperar no plano internacional no combate à corrupção.

O Código de Ética e Conduta encontra-se, ainda, alinhado com a Estratégia Nacional Antifraude no âmbito da Prevenção e Combate à Fraude na aplicação dos Fundos do Orçamento da União Europeia para o período de 2023-2027, aprovada pelo Despacho n.º 7833/2023, de 31 de julho, que visa definir linhas enquadradoras e de orientação para o desenvolvimento de planos de ação individuais de medidas de combate à fraude eficazes e proporcionados, no domínio da gestão e controlo dos fundos provenientes do orçamento geral da União Europeia, incluindo nos instrumentos de financiamento de gestão direta da Comissão Europeia que envolvam auditorias e controlos a promover pelas Autoridades Nacionais.

Contribui para a concretização da medida prevista na referida Estratégia, mais especificamente *“Promover e difundir uma cultura antifraude, numa ótica top-down e realização de ações de*

sensibilização em matéria de fraude” cujo indicador de avaliação é “% de entidades com elaboração de Códigos e Ética e Conduta, Cartas de Missão, publicações nos websites dos programas operacionais ou outros instrumentos de financiamento da União Europeia”.

Neste enquadramento e nos termos previstos no número 1 do artigo 7.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC) anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, o código de conduta deve estabelecer o *“conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes”.*

O Código de Ética e de Conduta é, assim, um documento estruturante e orientador que visa **identificar, clarificar, reforçar e dar a conhecer aos dirigentes e colaboradores da EMPIS, às entidades públicas e privadas que constituem o ecossistema da inovação social, bem como à comunidade em geral, os princípios, os valores e as normas pelos quais pautam a sua atividade**, que se observam nas suas decisões, diligências, comportamentos, valores éticos e atitudes profissionais, com vista a reforçar o compromisso com a missão que lhe está confiada não só no relacionamento intrainstitucional e na gestão dos fundos, como nas relações que, em nome da organização, são estabelecidas com outras entidades, de forma duradoura ou casual.



Enquadramento

1. Enquadramento

1.1. EMPIS 2030

A Estrutura de Missão Portugal Inovação Social 2030 (EMPIS) foi criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 54/2023, de 09 de junho é a entidade pública responsável por desenvolver e dinamizar o empreendedorismo, a inovação social e investimento de impacto em Portugal, contribuindo para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, em linha com os princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

A EMPIS tem como **objetivos**:

- a) Promover o conceito, as práticas, os impactos e o potencial transformador da inovação social em Portugal, criando instrumentos de financiamento adequados às necessidades das entidades que desenvolvem soluções inovadoras, promovendo parcerias intersetoriais e mobilizando recursos financeiros públicos e privados;
- b) Estimular o empreendedorismo de impacto como forma de conceber, experimentar e disseminar soluções inovadoras para a resolução ou mitigação de problemas sociais e ambientais;
- c) Promover o desenvolvimento de respostas a nível regional e local, dando resposta a desafios de natureza específica, mas que tenham simultaneamente o potencial de adaptação e crescimento a nível nacional e internacional;
- d) Capacitar e fortalecer as competências de inovação, de gestão, de comunicação e de avaliação, bem como as capacidades operacionais, dos empreendedores e das entidades implementadoras de projetos de inovação social, visando a sua sustentabilidade e a otimização do seu impacto;
- e) Dinamizar o investimento de impacto através da promoção do seu potencial, divulgação de oportunidades e desenvolvimento de competências de investimento e de avaliação de impacto em investidores públicos e privados;
- f) Colaborar com entidades públicas de todas as áreas e níveis de governação na produção e divulgação de indicadores, no desenvolvimento de iniciativas de inovação aberta, na capacitação das equipas e na partilha de experiências e soluções inovadoras, contribuindo para a definição de novas políticas públicas;
- g) Promover a internacionalização de projetos de inovação social e assegurar a presença de Portugal em redes e em parcerias europeias e internacionais relevantes para o fortalecimento do ecossistema nacional;
- h) Participar nas iniciativas europeias na área da Inovação Social, nomeadamente no âmbito daquelas que visam apoiar a sua dinamização nacional e disseminação no

contexto europeu, dando particular continuidade à estratégia resultante do projeto desenvolvido no âmbito do consórcio FUSE (*Facilitating United Approaches to Social Innovations in Europe*), que visa a criação de estruturas nacionais para promoção da Inovação Social.

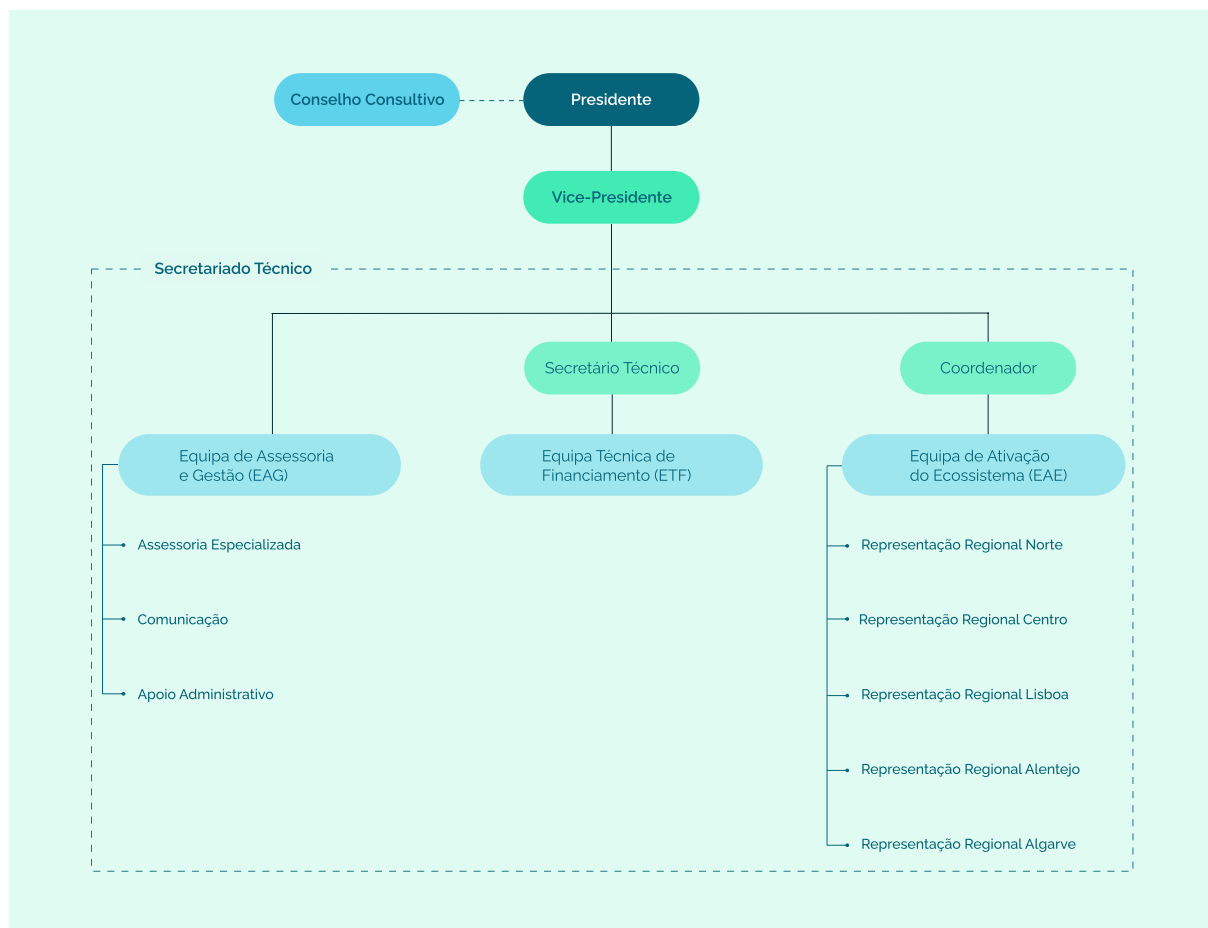
Para a prossecução da sua missão, a EMPIS mobiliza verbas do “Fundo Social Europeu +” no âmbito do Portugal 2030, com os recursos financeiros dos 5 Programas Regionais do continente do Portugal 2030 (Norte, Centro, Lisboa, Alentejo e Algarve) através dos seguintes **instrumentos**:

São **destinatários** as entidades públicas e privadas, incluindo as entidades da economia

Instrumentos	Descrição
 <p>CAPACITAÇÃO para a Inovação Social</p>	<p>Apoios não reembolsáveis a entidades da economia social, entidades públicas ou entidades privadas, para desenvolvimento de competências de gestão necessárias para implementar projetos de inovação social.</p>
 <p>PARCERIAS para a Inovação Social</p>	<p>Apoios não reembolsáveis a entidades da economia social, entidades públicas ou entidades privadas, atribuídos em formato de cofinanciamento com investidores sociais, para implementação e desenvolvimento de projetos de inovação social.</p>
 <p>CENTROS para o Empreendedorismo de Impacto</p>	<p>Apoios não reembolsáveis a entidades da economia social, entidades públicas ou entidades privadas, atribuídos em formato de cofinanciamento com investidores sociais, para criação e fortalecimento de incubadoras, aceleradoras e centros locais ou regionais destinados a dinamizar os ecossistemas de inovação e empreendedorismo social.</p>
 <p>TÍTULOS de impacto social</p>	<p>Apoios não reembolsáveis a entidades da economia social, entidades públicas ou entidades privadas, contratualizados em parceria, para financiar a experimentação de soluções inovadoras em áreas prioritárias de política pública, atribuídos mediante o atingimento de resultados mensuráveis previamente contratualizados.</p>
 <p>CONTRATOS de impacto social</p>	<p>Apoios não reembolsáveis a entidades da economia social, entidades públicas ou entidades privadas, para financiar a experimentação de soluções inovadoras em áreas prioritárias de política pública, com pagamento não associado a custos, baseado na poupança de despesa pública decorrente do atingimento de resultados mensuráveis previamente contratualizados.</p>

social, que desenvolvam, capacitem, promovam ou apoiem projetos de inovação social, genericamente designados de Iniciativas de Inovação e Empreendedorismo Social (IIES).

Em termos de **estrutura orgânica**, a EMPIS é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretariado técnico e um conselho consultivo, encontrando-se representada no seguinte organigrama:



1.2. Âmbito e objeto

O Código de Ética e de Conduta da EMPIS 2030 **estabelece os princípios a observar em matéria de conduta e ética profissional e as regras para a sua aplicação aquando da tomada de decisões e ações**, sendo aplicável a todos os dirigentes e colaboradores, independentemente do seu vínculo jurídico-laboral, função ou posição hierárquica.

A aplicação do Código de Ética e de Conduta é independente do cargo, da carreira e da categoria em que se encontram integrados, incluindo colaboradores em mobilidade ou cedência de outras entidades, em estágio ou em período experimental, sem prejuízo da observância de outros deveres que lhes sejam legalmente atribuídos.

O presente Código enquadra e sistematiza as normas éticas que balizam o comportamento profissional dos dirigentes e colaboradores EMPIS no exercício das suas funções, bem como nas relações internas à estrutura de missão ou com entidades terceiras.

A aplicação deste Código e a sua observância não impede, nem dispensa, a aplicação de outras regras de conduta ou deontológicas, de fonte legal ou de qualquer outra natureza, aplicáveis a determinadas funções, atividades ou grupos profissionais.

1.3. Missão, Visão e Valores

A Estrutura de Missão Portugal Inovação Social 2030 tem por **missão** desenvolver e dinamizar o mercado de investimento social para apoio à incubação, capacitação, crescimento e disseminação de iniciativas de inovação e empreendedorismo social (IIES) em Portugal, promovidas por entidades de direito público e privado, e entidades da economia social.

A Portugal Inovação Social tem por **visão** ser uma estrutura estratégica e de referência para o desenvolvimento de uma economia convergente com forte colaboração intersectorial, assente num ecossistema de inovação e empreendedorismo social dinâmico que gere soluções inovadoras e sustentáveis que respondam a problemas da sociedade, com o fim comum de geração de impacto positivo.

São **valores** da EMPIS:

Inovação e Empreendedorismo Social

Metodologia para experimentar, em parceria com a sociedade civil, novas respostas para melhorar as políticas públicas. A Inovação Social permite a prototipagem de políticas públicas, ou seja, experimentar novas respostas e soluções para problemas sociais, com baixo custo para o Estado e um elevado potencial de sucesso (com envolvimento de empreendedores sociais experientes, comunidades locais, municípios, e uma ligação real das soluções aos territórios).

Sustentabilidade

Promover lógicas de atuação eficientes no uso de recursos, eficazes nos resultados a alcançar, e que promovam a capacitação das iniciativas de inovação e empreendedorismo social, bem como a sua capacidade para mobilizar investimento social.

Orientação para resultados

Incentivar o enfoque das iniciativas nos resultados, i.e., nas alterações que produzem nos percursos de vida dos destinatários, promovendo a aprendizagem e inovação ao longo do ciclo de vida das iniciativas e apoiando práticas de avaliação de impacto social a internalizar nos processos de tomada de decisão de investimento social.

Parceria

Potenciadora de parcerias intersectoriais. As mudanças sociais e económicas que Portugal necessita não serão alcançáveis sem o envolvimento ativo da sociedade civil e a estreita parceria entre setores. A Inovação Social é das poucas áreas que requer e promove verdadeiras parcerias intersectoriais, nos planos nacional, regional e local, provocando a convergência de interesses entre os setores público, privado e o cooperativo e social.

Confiança

Estimular uma cultura de abertura, ética, transparência, proximidade e responsabilização, bem como de liberdade para agir, promovendo uma participação ativa de todas as partes interessadas, nomeadamente de colaboradores, parceiros e públicos.



Princípios de Boa Conduta

2. Princípios de Boa Conduta

Os dirigentes e colaboradores da EMPIS 2030 devem orientar a sua conduta por elevados padrões de ética profissional, assentes na sua missão, visão e valores, que promovam uma cultura ética e de responsabilidade, em linha com os dez princípios que compõem a **Carta Ética da Administração Pública**:

Serviço Público

Devem encontrar-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

Legalidade

Devem atuar em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito.

Justiça e Imparcialidade

No exercício da sua atividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade; devem abster-se de agir contra interesses legais ou legítimos de terceiros (e em particular, dos beneficiários e destinatários de quaisquer iniciativas EMPIS), garantindo a distância objetiva das decisões, não se deixando influenciar por qualquer interesse pessoal ou pressão externa; devem abster-se de participar em atividades ou estabelecer relações profissionais que possam comprometer a imparcialidade da sua atuação.

Igualdade de Tratamento e Não Discriminação

Devem atuar de modo a não privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever, qualquer sujeito em razão de ascendência, raça, sexo, língua, território de origem, religião, convicções políticas e/ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. Do mesmo modo, a atuação dos colaboradores não deve pautar-se por quaisquer critérios discriminatórios relativamente às entidades abrangidas pelo âmbito de intervenção da EMPIS.

Proporcionalidade

No exercício da sua atividade, os colaboradores só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa; devem facultar tratamento igual a situações que se revelem iguais e tratamento diferenciado a situações diferentes e agir de modo a que as suas ações ou solicitações sejam adequadas e proporcionais aos objetivos a realizar e às tarefas a desenvolver.

Colaboração e Boa Fé

Devem colaborar com quaisquer pessoas ou entidades com as quais se relacionem por forma a alcançar o resultado mais adequado possível ao cumprimento da sua missão e atuar por forma a não criar obstáculos ou dificuldades injustificáveis àquelas pessoas ou entidades.

Informação e Qualidade

Devem prestar todas as informações e/ou esclarecimentos que sejam devidos da forma mais completa, clara, rigorosa, afável e rápida que lhes seja possível, tendo sempre em atenção o respeito pela lei e regulamentação vigentes.

Lealdade

No exercício da sua atividade, os colaboradores devem agir de forma leal, solidária e cooperante, quer entre si, quer com as pessoas e entidades com as quais se relacionam no contexto das funções que lhes estão cometidas; devem exercer as suas funções exclusivamente ao serviço do interesse público, agindo com respeito e verdade para com a EMPIS, e gerando, junto das pessoas ou entidades com quem se relacionem e junto do público em geral, confiança na sua ação, em especial no que à sua integridade, rigor e credibilidade diz respeito.

Integridade

Devem atuar, em qualquer circunstância, com retidão de caráter, honestidade pessoal e profissional e respeito pelos demais, não podendo adotar quaisquer atos que possam de algum modo prejudicar os restantes colaboradores ou as pessoas ou entidades com as quais se relacione e que descreditem a sua função e a da EMPIS.

Competência e Responsabilidade

Devem executar as funções que lhes estão atribuídas de forma responsável e competente, com rigor, zelo, eficiência e espírito crítico construtivo; devem assegurar que possuem os conhecimentos e a experiência necessários à execução dos trabalhos em que, de alguma forma, participem, desenvolvendo as suas competências com responsabilidade e inovação, através do aperfeiçoamento contínuo dos seus conhecimentos técnicos e da qualidade do trabalho prestado. Devem assumir, por sua iniciativa, e logo que detetados, quaisquer eventuais erros, lapsos ou incorreções cometidos inadvertidamente no exercício das suas funções.

Estes princípios éticos norteiam as condutas que a EMPIS espera de todos os seus colaboradores, através de atitudes diárias que visem o respeito integral pelo presente Código de Ética e de Conduta.



Normas de Conduta

3. Normas de Conduta

3.1. Deveres Gerais de Conduta

Cada dirigente e colaborador da EMPIS tem a responsabilidade de respeitar e aplicar os valores e princípios gerais enunciados na secção anterior no exercício das suas funções e adotar uma conduta apropriada, para as funções que são acometidas e para o bom funcionamento da EMPIS.

Devem conhecer e agir segundo os padrões de competência requeridos e as regras de desempenho definidas para o exercício das suas funções, aplicando continuamente os princípios, normas e boas práticas de ética e conduta no âmbito da sua atividade profissional.

Ao abrigo do artigo 4.º do regime geral de aplicação dos fundos europeus do Portugal 2030 previsto no Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, **todas as entidades envolvidas na implementação dos fundos europeus devem:**

Princípios de intervenção das entidades envolvidas na implementação dos fundos comunitários

Respeitar as disposições aplicáveis da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, e os princípios de igualdade de género e não discriminação e acessibilidade para pessoas com deficiência.

Adotar mecanismos que garantam uma efetiva aplicação da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, criando as necessárias condições para a comunicação dos casos de não conformidade e de eventuais queixas relativas ao incumprimento das referidas disposições.

Contribuir para o desenvolvimento sustentável, enquanto objetivo fundamental e abrangente da União Europeia, que tem por finalidade melhorar de forma contínua a qualidade de vida e o bem-estar das gerações atuais e futuras, conjugando o desenvolvimento económico com a defesa do ambiente e a justiça social.

Contribuir para preservar, proteger e melhorar a qualidade do ambiente.

Adotar mecanismos que garantam um efetivo respeito pelo princípio da salvaguarda de conflitos de interesses, prevenindo situações que possam objetivamente ser consideradas como constituindo um conflito de interesses.

De uma forma geral, os dirigentes e colaboradores da EMPIS devem ainda:

- Desempenhar as suas funções com honestidade, cuidado, diligência, profissionalismo, sigilo, imparcialidade e integridade;
- Contribuir para a criação e manutenção de um bom clima organizacional, tratar os restantes colaboradores e entidades parceiras com profissionalismo e cortesia, com comportamento colaborativo e de cooperação mútuas e promover relações de trabalho eficientes e eficazes;
- Desenvolver as ações necessárias a atingir os mais elevados padrões éticos para manter a confiança e não apenas o mínimo necessário para cumprir os requisitos legais ou processuais;
- Respeitar os valores da pessoa humana e da sua dignidade, cumprindo com a legislação nacional e internacional em matéria de Direitos Humanos;
- Promover a preservação do ambiente, do património e da sustentabilidade;
- Prevenir qualquer ação que possa ser entendida como um abuso ou conflito de interesses;
- Agir de forma imparcial e não dar tratamento preferencial a qualquer pessoa ou entidade;
- Adotar uma atitude proactiva e demonstrar espírito de iniciativa, propondo, sempre que oportuno, medidas que contribuam para o cumprimento da missão e dos objetivos da EMPIS, bem como para o seu aperfeiçoamento.

Por fim, a EMPIS deve, junto dos dirigentes e colaboradores, promover uma política de prevenção e combate a toda e qualquer forma de assédio e ou violência, assente ou não em fatores discriminatórios com base na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, crenças, convicções políticas ou ideológicas, ou quaisquer outros fatores de discriminação, quer em relação aos dirigentes e colaboradores, quer em relação a terceiros.

Sempre que uma situação não se encontre coberta pelas normas descritas no presente Código, os dirigentes e colaboradores deverão aplicar o procedimento descrito no Capítulo IV. para determinar se a sua conduta é adequada.

3.2. Confidencialidade da Informação

Os dirigentes e colaboradores não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível.

Os dirigentes e colaboradores estão obrigados a guardar absoluto sigilo de factos não públicos cujo conhecimento lhes advenha exclusivamente do exercício das suas funções.

Devem usar de reserva e discrição relativamente aos factos e informações de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, não podendo ceder, revelar, utilizar ou referir, diretamente ou por interposta pessoa, quaisquer informações, quando se trata de informação confidencial, em função da sua natureza e conteúdo e que, de algum modo, possam lesar a EMPIS ou entidades parceiras.

Está excluída destas obrigações de confidencialidade e sigilo a prestação de informações sem carácter de confidencialidade, necessária ao correto desempenho das suas funções.

Durante o exercício de funções ou após a sua suspensão ou cessação, os dirigentes e colaboradores não podem disponibilizar nem utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente, as informações a que têm ou tenham tido acesso, no exercício de funções ou por causa delas.

Os dirigentes e colaboradores que lidem ou tenham acesso a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas ficam obrigados a respeitar as disposições legalmente previstas, europeias e nacionais, relativamente à proteção da privacidade e ao tratamento de tais dados, não os podendo utilizar senão para os efeitos impostos ou inerentes às funções que desempenham na EMPIS. Não podem designadamente utilizar esses dados para fins ilegítimos ou comunicá-los a pessoas ou entidades não autorizadas a utilizá-los.

3.3. Conflitos de Interesses

A Portaria n.º 185/2024/1, de 14 de agosto sublinha que “no que respeita à existência de situações de conflitos de interesses, o RGPC concretiza o conceito, considerando conflito de interesses qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão do membro do órgão de administração, dirigente ou trabalhador, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo (cf. n.º 4 do artigo 13.º)”.

Em consequência, o RGPC insta, no referido artigo 13.º, as entidades públicas a adotar medidas destinadas a assegurar a isenção e a imparcialidade dos membros dos respetivos órgãos de administração, seus dirigentes e trabalhadores e a prevenir situações de favorecimento.

Neste enquadramento, é proibida a prática, por parte de todo e qualquer dirigente ou colaborador EMPIS, de quaisquer atos suscetíveis de configurar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses.

Existe conflito de interesses sempre que o dirigente ou colaborador tenha ou possa vir a ter interesses privados ou pessoais em determinada matéria que possa influenciar, direta ou indiretamente, ou aparentemente influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das respetivas funções.

Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, seja diretamente para si, seja como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa, seja para os seus familiares, afins ou qualquer pessoa com quem viva em economia comum e ainda para o seu círculo de amigos próximos.

Os dirigentes e colaboradores ficam obrigados a informar sobre a sua situação em matéria de conflitos de interesses, devendo:

- Preencher e assinar a **Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses**, publicada em anexo ao presente Código (Anexo 2), que deverão atualizar sempre que ocorra uma alteração que o determine. A informação contida nesta declaração é confidencial;
- Em cada um dos procedimentos em que intervenham respeitantes às seguintes matérias ou áreas de intervenção: contratação pública; concessão de subsídios, subvenções ou benefícios; licenciamentos urbanísticos, ambientais, comerciais e industriais; e procedimentos sancionatórios, preencher e assinar uma Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses (Específica), nos termos previstos em anexo (Anexo 3);
- Não intervir na apreciação nem no processo de decisão, sempre que estiverem em causa procedimentos administrativos de qualquer natureza que possam afetar interesses particulares seus ou de terceiros, nos termos referidos anteriormente, e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas;
- Declarar-se impedidos ou pedir escusa, sempre que se ocorra qualquer facto que comprometa ou possa vir a comprometer o exercício imparcial e isento das suas funções, cujo modelo se encontra em anexo (Anexo 4);
- Comunicar, de imediato, ao seu superior hierárquico, qualquer situação passível de configurar irregularidade ou potencial fraude, cujo modelo de comunicação se encontra em anexo (Anexo 5).

Cabe à direção da EMPIS adotar as medidas consideradas necessárias para a resolução de eventuais irregularidades, incluindo conflitos de interesses ou de potencial fraude, tendo em conta a avaliação do caso em concreto.

3.4. Acumulação de Funções

Os colaboradores da EMPIS podem acumular funções ou atividades nos termos previstos nos artigos 21.º a 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua redação atual), desde que a acumulação revista manifesto interesse público e que seja previamente autorizada.

O pedido de autorização é efetuado pelo colaborador interessado, mediante comunicação escrita ao superior hierárquico (Anexo 6), para análise e verificação de incompatibilidades, garantindo a manutenção de isenção e rigor no âmbito das atividades desempenhadas na EMPIS.

3.5. Presentes e Convites Pessoais

Os dirigentes e colaboradores não devem, direta ou indiretamente, solicitar ou aceitar, quer para si próprios, quer em nome de outrem, presentes ou outras ofertas que possam influenciar, que visem influenciar, ou que possam ser interpretadas como uma forma de influenciar o seu trabalho e que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

Esta disposição aplica-se igualmente a presentes, dádivas ou outras ofertas dirigidas, com o mesmo objetivo e com o conhecimento e aquiescência do dirigente ou colaborador, aos seus familiares, afins ou qualquer pessoa com quem viva em economia comum e ainda para o seu círculo de amigos próximos.

Os dirigentes e colaboradores da EMPIS estão impedidos de efetuar ofertas a terceiros a título pessoal ou prometer qualquer tipo de benefício a entidades ou pessoas externas à estrutura de missão que possam ser consideradas como favorecimento, e de efetuar, em nome desta, contribuições monetárias, ou de outra natureza, a partidos políticos.

No entanto, excetuam-se as seguintes situações:

- Pequenos presentes que, devido ao seu valor e à sua natureza, se considerem dentro dos limites normais da cortesia. Entende-se como presentes de mera cortesia os que apresentam um valor simbólico e comercialmente despidendo, e que não constituem ofertas recorrentes;
- Convites, hospitalidade ou outros benefícios similares relacionados com a participação em cerimónias oficiais, conferências, congressos, seminários, reuniões ou outros eventos análogos quando exista um interesse público relevante na presença de dirigente ou colaborador da EMPIS e este tenha sido expressamente convidado nessa qualidade.

Nestes casos, o colaborador deve de imediato ponderar se a aceitação do presente ou da oferta pode influenciar a sua imparcialidade ou prejudicar a confiança depositada na EMPIS, devendo, em caso de dúvida, consultar o seu superior hierárquico.

3.6. Utilização dos Recursos

Os colaboradores devem garantir a boa utilização dos recursos públicos disponibilizados para o desempenho das suas funções, o que pressupõe:

- Assegurar a proteção e conservação do património físico, financeiro e intelectual da estrutura de missão, devendo os recursos ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução das suas funções;
- Evitar o desperdício e a má utilização dos recursos e zelar pela conservação e utilização adequada dos que lhes são disponibilizados;
- Respeitar, proteger e não fazer uso abusivo dos bens, equipamentos e instalações da EMPIS, não os utilizando em proveito pessoal, nem permitindo a sua utilização abusiva por terceiros;
- Utilizar os meios que lhes forem disponibilizados para o exercício das suas funções de forma eficiente, minimizando os custos decorrentes da sua atuação e maximizando a qualidade e os resultados pretendidos;
- Implementar políticas de sustentabilidade e de proteção do meio ambiente, nomeadamente adotando condutas que permitam a diminuição dos resíduos, a separação dos lixos e sua reciclagem e a redução, sempre que adequado, de gastos energéticos e do consumo de materiais e consumíveis, de forma a contribuir para o desenvolvimento sustentável do País.

3.7. Relacionamento Interno e Externo

3.7.1. Relações Internas

As relações entre os colaboradores da EMPIS devem basear-se na lealdade, honestidade, respeito mútuo e cordialidade, permitindo um ambiente sadio, de confiança e colaborativo, evitando-se a adoção de atitudes contrárias às regras de cortesia comumente aceites e de comportamentos que possam afetar negativamente aquelas relações.

Independentemente da sua posição hierárquica e da sua atividade específica, devem cultivar e manter um relacionamento correto, potenciando o espírito de equipa e colaboração, sem prejuízo da preservação do espírito crítico, a exercer sempre de forma correta.

Os dirigentes e colaboradores EMPIS devem desempenhar as suas funções com brio profissional, procurando desenvolver e atualizar conhecimentos e competências nos domínios relevantes para o exercício das mesmas, designadamente através de ações de formação e devem manter os outros colegas intervenientes no mesmo assunto ao corrente dos trabalhos em curso e permitir-lhes dar o respetivo contributo.

Quando desempenhem funções de direção, coordenação ou chefia, devem instruir os que com eles trabalhem de uma forma clara e compreensível, oralmente ou por escrito.

Devem ter espírito de equipa, de colaboração e de entreaajuda e devem fomentar a partilha de informação e conhecimento entre si e dentro do âmbito de atuação EMPIS, facilitando a preservação do conhecimento adquirido ou criado no âmbito das atividades que desempenham e promovendo a co-criação desse conhecimento.

Os colaboradores devem ter capacidade para ouvir e interagir, mostrando abertura às críticas e pontos de vista alheios, bem como assumir uma postura construtiva na resolução de problemas. Devem também repudiar comportamentos que prejudiquem a reputação de colegas, nomeadamente através de julgamentos preconceituosos, rumores ou informações não fundamentadas.

Devem, ainda, ser assíduos e pontuais, nomeadamente na participação em reuniões e noutros momentos de trabalho em equipa.

3.7.2. Segurança e Bem-Estar no Local de Trabalho

A EMPIS, no seu modelo organizativo, privilegia o bem-estar e a segurança dos colaboradores, em todas as circunstâncias, pelo que será sempre assegurado o cumprimento das normas aplicáveis em matéria de segurança, higiene e saúde no local de trabalho, devendo todos os seus dirigentes e colaboradores observar estritamente as normas legais, regulamentares e instruções internas sobre esta matéria.

3.7.3. Assédio

A EMPIS não tolera condutas configuradas como de assédio moral, sexual, virtual ou outras atitudes de abuso de poder, assumindo um compromisso ativo na prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

É proibida qualquer tipo de prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

3.7.4. Relações Externas

No exercício das suas funções, os dirigentes e colaboradores EMPIS devem propiciar o bom relacionamento com terceiros, adotando uma atitude cordial e urbana, atuando com isenção, equidade, transparência, integridade e segundo critérios de objetividade, sendo disponíveis, diligentes e cooperantes na realização do interesse público. Devem assegurar eficiência, disponibilidade, correção pessoal e cortesia, bem como rigor técnico, no âmbito desses

contactos e interações externas, independentemente do registo mais ou menos formal dos mesmos, preservando a imagem e os interesses da EMPIS.

Devem prestar a todas as entidades com quem se relacionam, e em particular às entidades com quem interagem no âmbito do Portugal 2030, as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhes sejam solicitados, de forma clara e compreensível, salvaguardando o dever de sigilo. Devem garantir que a informação e esclarecimentos prestados são adequados e garantir que a realização de diligências em nome da EMPIS não viola a lei e demais legislação aplicável à sua atividade, bem como outras regras em vigor.

O relacionamento entre os colaboradores da EMPIS e as entidade e pessoas com quem colaboram, a nível regional, nacional ou internacional, em particular no âmbito da atividade de ativação do ecossistema de inovação e empreendedorismo social, deve pautar-se por um espírito de estreita cooperação, tendo sempre presentes os seus deveres laborais e os princípios éticos enunciados no presente Código.

Os dirigentes e colaboradores EMPIS devem, ainda, colaborar, no âmbito das suas competências enquanto Organismo Intermédio (OI), nos trabalhos levados a cabo pelas Autoridades de Gestão dos programas regionais financiadores e pelos organismos competentes, nacionais e europeus, em matérias de gestão e de controlo dos supramencionados programas, bem como com outros organismos competentes em matéria de investigação criminal (Policia Judiciária, Ministério Público, ou outras).

No âmbito das funções desenvolvidas em matéria de contratação pública, os dirigentes e colaboradores EMPIS devem assumir procedimentos de rigorosa isenção e defesa dos interesses da EMPIS, na total observação dos termos da lei. Devem ainda exigir o cumprimento do contratado, quer quanto a conteúdo, quer quanto a prazos.

Em matéria que se prenda com a atividade e imagem pública da EMPIS, os colaboradores não podem, seja por iniciativa própria, seja em resposta a pedidos de meios de comunicação social ou afins, no âmbito de entrevistas concedidas ou de artigos de opinião publicados, fornecer informações de qualquer natureza, que não estejam ao dispor ou possa ser disponibilizada ao público em geral.

3.8. Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas

Todos os dirigentes e colaboradores têm o dever de combater, veementemente, todas as formas de corrupção, ativa ou passiva e infrações conexas, dando especial atenção a qualquer forma de pagamentos, favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas e que constituam formas subtis de corrupção e o dever legal de reportar irregularidades, incluindo a denúncia dos casos de suspeita de fraude, de que tenham conhecimento.

Os dirigentes e colaboradores da EMPIS devem, ainda:

- Recusar-se a utilizar a sua condição profissional para obter benefícios ou tratamento preferencial;

- Promover, ativamente, a aplicação dos instrumentos em vigor de combate à corrupção e de infrações conexas;
- Reportar quaisquer tentativas, por parte de terceiros, de fraude ou corrupção, a qual pode assumir diversas formas, variando entre o uso mínimo de influência e o suborno instrumentalizado;
- Adotar e propor superiormente medidas preventivas e corretivas que permitem reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos identificados.

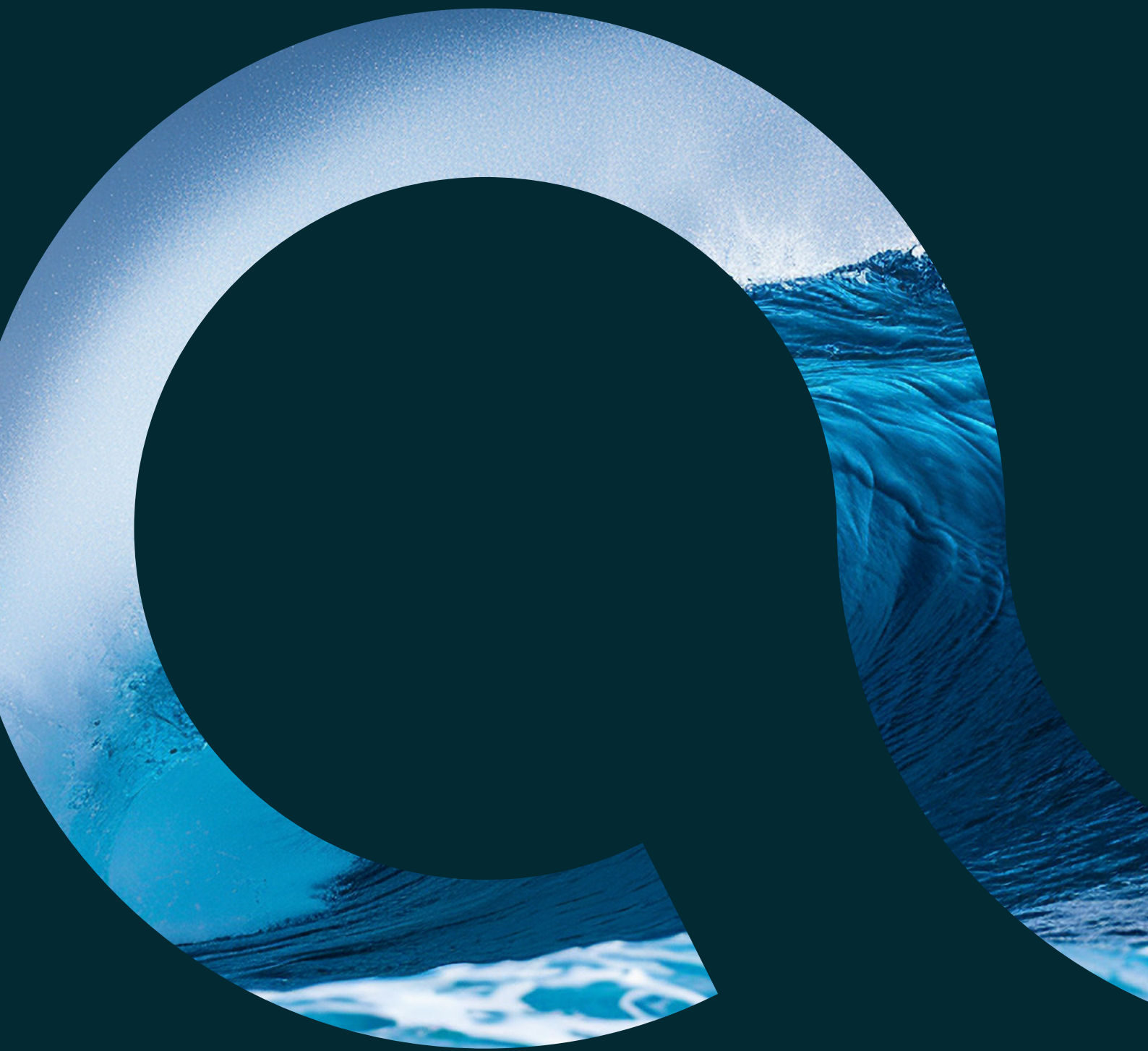
Considerando que os colaboradores em funções públicas têm o dever legal de denunciar os casos de suspeita de fraude de que tomem conhecimento, a denúncia de casos de suspeita de fraude pode ser feita às entidades competentes (Polícia Judiciária, ao Ministério Público, Inspeção-Geral de Finanças (IGF), na qualidade de Autoridade de Auditoria e ao Organismo Europeu de Luta Antifraude - OLAF) verbalmente ou por escrito, não estando sujeita a qualquer formalidade especial, sem prejuízo do reporte interno nos termos definidos no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC) e na Descrição do Sistema de Controlo e Gestão (DSCG).

Nos casos de suspeita de atos de corrupção praticados por colaboradores, a denúncia é obrigatoriamente reportada, por escrito, ao superior hierárquico ou diretamente ao Presidente ou Vice-Presidente, a quem caberá instaurar o respetivo processo disciplinar, dando conhecimento às autoridades competentes, referidas anteriormente, dos atos passíveis de serem considerados infração penal. A infração é, nestes casos, passível de dupla responsabilidade – penal e disciplinar.

Em termos de procedimento, de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, os dirigentes e colaboradores devem denunciar os referidos comportamentos através do canal de denúncias da EMPIS, sempre que tomem conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas da ocorrência de atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção em geral, designadamente por parte dos beneficiários dos fundos, das autoridades de gestão no desempenho das atividades profissionais, ou de qualquer dirigente ou colaborador da EMPIS.

O Presidente e Vice-Presidente da EMPIS assegurarão que todos os dirigentes e colaboradores que denunciem casos de suspeita de fraude não serão objeto de represálias, de tratamento discriminatório ou não equitativo ou de eventuais sanções, por parte dos demais colaboradores, independentemente da sua posição hierárquica.

Toda a informação transmitida no âmbito das denúncias é considerada confidencial, o dirigente ou colaborador que comunicar ou impedir a realização de atividades ilícitas, não poderá ser, por esse facto, prejudicado a qualquer título.



Aplicação

4. Aplicação

Os dirigentes e colaboradores da EMPIS estão vinculados ao disposto no presente Código, propondo, sempre que oportuno e no âmbito da sua atualização, iniciativas que contribuam, designadamente, para a prevenção e para o reforço dos objetivos de confiança e integridade.

O Presidente e Vice-Presidente assegurarão que, periodicamente, é renovado o compromisso de adesão ao presente Código por parte de todos os colaboradores.

O desrespeito ou incumprimento por parte de qualquer dirigente ou colaborador das normas de conduta constantes deste Código deve ser reportado superiormente e pode fazer correr o infrator em responsabilidade disciplinar ou outra, nos termos regulamentares aplicáveis às infrações praticadas.

A violação dos princípios e deveres previstos no presente Código e confirmados os pressupostos legalmente previstos para o efeito, pode dar origem a responsabilidade disciplinar e penal.

Em caso de dúvida sobre o sentido e alcance das normas do presente Código, ou sempre que uma situação não se encontre coberta por elas coberta, competirá ao Presidente e Vice-Presidente da EMPIS, por sua iniciativa, ou por solicitação dos colaboradores, fixar a interpretação que considerem adequada.

Os princípios e normas contidos no Código de Ética e Conduta EMPIS devem ser objeto de atualizações e melhoramentos periódicos.



Publicitação e canal de denúncia

5. Publicitação e canal de denúncia

O presente Código é objeto de publicitação no website da iniciativa Portugal Inovação Social 2030, no qual é igualmente disponibilizado contacto EMPIS para esclarecimentos.

É ainda divulgado aos dirigentes e colaboradores através dos canais internos de comunicação (email institucional), bem como pela entrega a cada colaborador de uma brochura personalizada que sintetiza os principais aspetos deste Código e simboliza o compromisso de ética assumido.

No caso de suspeita de potenciais irregularidades e fraude, para efeitos de denúncia é disponibilizado no site um Formulário de Denúncia.



Anexos

Anexo 1

Declaração de Adesão ao Código de Ética e de Conduta



Declaração de Adesão ao Código de Ética e de Conduta

, a desempenhar funções de
desde na Estrutura de Missão Portugal Inovação Social (EMPIS),
declara que tomou conhecimento do Código de Ética e de Conduta em vigor e que se
compromete a cumpri-lo integralmente no desempenho da sua atividade profissional.

, em de de 202

Assinatura

Anexo 2

Declaração de Conflito de Interesses (Geral)

Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesse (Geral)

(nos termos do ponto 2.3. do Código de Ética e de Conduta dos dirigentes e colaboradores EMPIS)

Identificação do titular

Nome:

Serviço/função:

Telefone:

Email:

Declaração

Declaro que li o Código de Ética e de Conduta, que assumo o compromisso individual do seu cumprimento e que não tenho qualquer tipo de conflito de interesses para o exercício das funções que me foram acometidas na EMPIS.

Declaro que li o Código de Ética e de Conduta, que assumo o compromisso individual do seu cumprimento e que tenho os seguintes conflitos de interesses para o exercício das funções que me foram acometidas na EMPIS.

Detalhe de potenciais conflitos de interesses:

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

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

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

Data e assinatura: / / _____

Apreciação dos potenciais conflitos de interesse:

Critérios da apreciação	A ação desenvolvida pelo colaborador fora da EMPIS pode colocar em causa o(s) seguinte(s) princípio(s) ético(s): Serviço público: Colaboração e Boa Fé: Legalidade: Informação e Qualidade: Justiça e Imparcialidade: Lealdade: Igualdade: Integridade: Proporcionalidade: Competência/ Responsabilidade:
Fundamentação da apreciação	
Nome do responsável	
Assinatura do responsável	
Data	

O Presidente e Vice-Presidente EMPIS tomou conhecimento da apreciação em:

Data: / /

Esta declaração deve ser entregue ao responsável pela coordenação dos mecanismos e políticas antifraude, devendo o colaborador manter cópia da mesma.

Nota de confidencialidade:

A presente declaração fica arquivada num processo próprio, acessível apenas pelo interessado (exceto se existirem obrigações legais que possam prevalecer) e pelo responsável pela coordenação dos mecanismos e políticas antifraude.

Anexo 3

Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses (Específica)

Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesse (Específica)

(modelo anexo à Portaria n.º 185/2024/1, de 14 de agosto)

, na qualidade de ,
a desempenhar funções na , declara,
sob compromisso de honra, que, na presente data, relativamente ao presente
procedimento , respeitante a ,
não se encontra numa situação de conflito de interesses nos termos do n.º 4 do artigo
13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, isto é, em situação em que se
possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou
decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo
e do artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

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

, em de de 202

Assinatura

Anexo 4

Declaração de Impedimento (Pedido de Escusa)



Declaração de Impedimento (pedido de escusa)

O/A abaixo assinado/a, _____,
a desempenhar funções na Equipa _____ da Estrutura de Missão
Portugal Inovação Social, solicita escusa no âmbito do processo _____,
por considerar que não estão totalmente reunidas as condições que permitam o
desempenho das suas funções, de forma imparcial e objetiva, e sem que possa ser
suscitada a existência de uma situação potencial de conflito de interesses.

_____, em _____ de _____ de 202

Assinatura

Anexo 5

Modelo de Comunicação

Modelo de Comunicação

(de situação específica de não conformidade
ou potencial fraude)

O/A abaixo assinado/a,
a desempenhar funções na Equipa _____ da Estrutura de Missão
Portugal Inovação Social, nos termos previstos no Código de Ética e Conduta, informo
ter identificado as seguintes situações de não conformidade e/ou potencial fraude:

Identificação de situação de não conformidade:

Identificação de situação de potencial fraude:

_____, em _____ de _____ de 202

Assinatura

Anexo 6

Minuta de Pedido de Acumulação de Funções

Modelo de Pedido de Acumulação de Funções

, a desempenhar funções na EMPIS solicita a V. Ex^a nos termos dos artigos 21º a 24º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexa à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, autorização para acumular funções, declarando, para o efeito, não existir incompatibilidades com as funções e o horário praticado na EMPIS.

Atividades / Funções a Acumular

Data de início:

Data de fim:

Horário a praticar:

Entidade:

Local do exercício da função ou atividade a acumular:

Tipo de atividade a acumular (Pública / Privada):

Indicação da natureza da atividade a acumular (Autónoma / Subordinada):

Descrição sucinta da atividade a acumular:

Fundamentação do manifesto interesse público da atividade a desempenhar:

Fundamentação de que as atividades / funções a acumular não interferem com a isenção e imparcialidade exigidas nas funções desempenhadas na EMPIS:

Remuneração a auferir:

Declaro, ainda, sob compromisso de honra, que cessarei de imediato a atividade em acumulação no caso de ocorrência superveniente de conflito de interesses.

, em de de 202

Assinatura

