



REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
SECRETARIA REGIONAL DA JUVENTUDE,
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGO

■ ■ ■ Centro de
■ ■ ■ Qualificação
■ ■ ■ dos Açores

**Código de Ética
e de Conduta**

FICHA TÉCNICA

Título

Código de Ética e de Conduta

Conselho Diretivo

Presidente: Acir Fernandes Meirelles

Vogal: Albertino José Ribeiro Monteiro

Vogal: Noémia Lima Ventura

Controlo do Documento

Versão	Data	Descrição	N.º de Página
1. ^a	13/11/2023	Aprovação do documento	Todas

Morada:

R. do Navio s/n, 9545-140 Ponta Delgada

ÍNDICE

Mensagem Inicial	4	Artigo 20.º Relacionamento com entidades de inspeção ou de auditoria	17
Preâmbulo	5	Artigo 21.º Relacionamento com outras organizações	17
Artigo 1.º Âmbito de aplicação	7	Artigo 22.º - Atendimento e orientação	18
Artigo 2.º Valores	7	Artigo 23.º - Rapidez de resposta e fundamentação das decisões	18
Artigo 3.º Princípios	7	Artigo 24.º - Ambiente e sustentabilidade	18
Artigo 4.º Responsabilidade do Conselho Diretivo	11	Artigo 25.º - Segurança e bem-estar no local de trabalho	19
Artigo 5.º Responsabilidade social	11	Artigo 26.º - Utilização dos recursos do CQA, IPRA	19
Artigo 6.º Trabalhadores	12	Artigo 27.º - Prevenção da corrupção e infrações conexas	19
Artigo 7.º Relações internas	12	Artigo 28.º - Denúncia de suspeita de fraude	20
Artigo 8.º Vida privada	13	Artigo 29.º - Proteção de dados	20
Artigo 9.º Desempenho e aperfeiçoamento profissional	13	Artigo 30.º - Pedidos de acesso a documentos	20
Artigo 10.º Direito à igualdade e à não discriminação	13	Artigo 31.º - Conservação de dados e documentos	21
Artigo 11.º Assédio no trabalho	14	Artigo 32. Consultor de Ética e de Conduta	21
Artigo 12.º Conflito de interesses	14	Artigo 33.º - Aplicação do Código de Ética e Conduta	21
Artigo 13.º Ofertas, gratificações, benefícios e vantagens	16	Artigo 34.º - Revisão e melhoria contínua	21
Artigo 14.º Seleção de fornecedores	16	Artigo 35.º - Publicitação	22
Artigo 15.º Acumulação de funções	16	Artigo 36.º - Entrada em vigor	22
Artigo 16.º Atividades políticas	17	Anexo I	23
Artigo 17.º Marketing	17	Anexo II	24
Artigo 18.º Interação com a comunicação social	17	Anexo III	26
Artigo 19.º Interação com as redes sociais	17		

Mensagem Inicial

É convicção do presente Conselho Diretivo do Centro de Qualificação dos Açores, IPRA, que a importância e a responsabilidade que procuramos assumir perante a sociedade açoriana exigem uma busca por altos padrões de ética e conduta.

Tudo o que fazemos é para melhor atender à qualificação dos açorianos e temos orgulho em declarar e reforçar publicamente que a ética sempre foi um valor presente nas nossas ações e intenções.

O Código aqui apresentado, muito mais do que um guia, tem o objetivo de promover clareza e transparência sobre os princípios que regem o posicionamento do CQA, IPRA com os seus diferentes públicos: utentes, empresas, fornecedores, Governo, sociedade e profissionais.

É dever do CQA, IPRA promover a consciência acerca dos princípios norteadores, assim como é de responsabilidade de cada trabalhador responder pelas suas ações e consequências das suas escolhas.

Esses fundamentos, bem como os princípios éticos de integridade e de conduta, definidos por lei e neste Código, que passa a ser de leitura e cumprimento obrigatórios de todos os que fazem parte do CQA, IPRA, devem ser rigorosamente observados e incorporados ao quotidiano para o benefício de cada um.

Este Código de Ética e de Conduta não cobre, obviamente, todas as possíveis situações e problemas. Quando qualquer um de nós se depara com um problema no ambiente de trabalho, antes de agir deveremos questionar-nos:

- É consistente com o Código de Ética e de Conduta?
- É consistente com os fundamentos da Administração Pública Regional?
- Está de acordo com a lei e os normativos existentes?
- Eu ficaria feliz se os meus colegas, família e amigos soubessem disso?
- Eu me sentiria confortável se os detalhes fossem publicados num jornal?

Se puder responder “sim” a cada uma destas perguntas, estará, provavelmente, a agir com integridade.

Nas próximas páginas construiremos os compromissos fundamentais que escolhemos como referência e os seus termos indicam a conduta esperada, conferindo coerência às nossas políticas, práticas e procedimentos.

São compromissos institucionais e de cada um dos trabalhadores do CQA, IPRA, independentemente do nível hierárquico e das funções que exerçam.

Acir Meirelles

Preâmbulo

O Centro de Qualificação dos Açores, IPRA, abreviadamente designado por CQA, IPRA, foi criado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 10/2023/A, de 20 de março, e regulamentado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 15/2023/A, de 25 de maio.

O CQA, IPRA, é um serviço público de formação e qualificação, que assume a natureza jurídica de instituto público regional, e é dotado de autonomia administrativa e financeira, e de património próprio.

O CQA, IPRA, tem como missão alavancar socialmente os quadros técnicos intermédios das profissões, valorizando a importância destes nos contextos social e profissional, transmitir as mais-valias da opção de formação profissional no respetivo setor, sob o ponto de vista da imediata empregabilidade, assim como da garantia remuneratória adequada aos tempos atuais, e promover atividades de orientação, de formação profissional e de certificação de competências escolares e profissionais, com vista ao aumento das qualificações da população ativa residente na Região Autónoma dos Açores.

Na dependência do CQA, IPRA funciona a Rede Valorizar, nos termos do n.º 2 do Artigo 1.º da Portaria n.º 43/2023, de 7 de junho.

Considerando as referidas atribuições do CQA, IPRA e reconhecendo a necessidade de definir orientações de ética e de conduta para os seus trabalhadores nos relacionamentos profissionais internos e externos, impõe-se dotar este Instituto Público de um instrumento orientador que contribua para o reforço de uma cultura administrativa de rigor e transparência.

O presente Código de Ética e de Conduta visa estabelecer os princípios, regras e valores a observar no cumprimento das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores do CQA, IPRA, tendo por objetivos gerais:

- a) Partilhar os princípios que orientam a atividade do CQA, IPRA e as regras de natureza ética e deontológica que devem orientar o comportamento de todos os seus trabalhadores, órgãos e serviços;
- b) Promover e incentivar a adoção dos princípios de atuação e das regras comportamentais definidas no que respeita às relações dos trabalhadores, órgãos e serviços entre si, com o CQA, IPRA e com as restantes partes interessadas;
- c) Consolidar a imagem institucional do CQA, IPRA de excelência, exigência, responsabilidade e rigor.

São objetivos específicos do presente Código de Ética e de Conduta:

- a) Enunciar os princípios deontológicos preponderantes, tendo em conta o serviço prestado;
- b) Precisar as normas da conduta que se espera da parte dos trabalhadores, garantindo que as conhecem e que atuem em conformidade com os valores e princípios que constam deste Código;
- c) Criar um documento de referência institucional de conduta e ética para os trabalhadores do CQA, IPRA, contribuindo para o reforço de um melhor ambiente de trabalho, tendo por base a honestidade, o respeito, integridade e a equidade;
- d) Esclarecer os conceitos éticos, evitando interpretações subjetivas que possam surgir.

O Código de Ética e de Conduta deve ser interpretado em harmonia com as normas em vigor em matéria de direitos, deveres e responsabilidades dos trabalhadores em funções públicas, nomeadamente:

- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2016/C 202/02);
- Código Europeu de Boa Conduta Administrativa;
- Recomendação do Conselho da OCDE sobre a melhoria da conduta ética no serviço público, incluindo princípios de gestão da ética no serviço público, de 23 de abril de 1998 (C(98)70/Final);
- Constituição da República Portuguesa (Decreto de 10 de abril de 1976);
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho);
- Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)
- Carta ética – Dez princípios éticos da Administração Pública (a que se refere a Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/97, de 27 de fevereiro);
- Proposta de Código de Conduta Administrativa apresentada pelo Provedor de Justiça (Recomendação n.º 1/B/2012);
- Regime da responsabilidade civil extracontratual do Estado e demais entidades públicas (Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro);
- Regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos (Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto).

Tendo em conta o exposto, em acolhimento à Recomendação n.º 5/2012, de 7 de novembro, do Conselho de Prevenção da Corrupção, referente à gestão de conflitos de interesses no setor público, e conforme previsto no Plano de Prevenção dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas do CQA, IPRA, o Conselho Diretivo do CQA, IPRA deliberou, em reunião datada de X de outubro de 2023, aprovar o presente Código de Ética e de Conduta.

Artigo 1.º Âmbito de aplicação

1. O presente Código de Ética e Conduta, adiante designado de Código, do CQA, IPRA, institui os princípios gerais de ética e normas de conduta profissional a observar por todas as pessoas que exerçam funções no CQA, IPRA, adiante referidas como trabalhadores, no exercício das suas funções e em todas as atividades relacionadas com a organização, independentemente do vínculo contratual e posição hierárquica que ocupem.
2. O Código é aplicável aos trabalhadores do CQA, IPRA, incluindo quando estes se deslocem ao estrangeiro, no exercício das funções que lhes estão atribuídas.
3. A aplicação do Código e a sua observância não impede a aplicação de outros normativos específicos do CQA, IPRA.

Artigo 2.º Valores

Nos seus desempenhos, os trabalhadores do CQA, IPRA devem pautar-se pelos seguintes valores:

- a) Satisfação dos clientes;
- b) Respeito pelos demais trabalhadores;
- c) Ética nos relacionamentos;
- d) Competência profissional;
- e) Compromisso com as diretrizes do Conselho Diretivo;
- f) Responsabilidade social;
- g) Excelência institucional;
- h) Bom relacionamento com cidadãos, parceiros, fornecedores, e outras instituições públicas e privadas;
- i) Iniciativa, espírito de participação e criatividade;
- j) Aprendizagem constante;
- k) Preservação do meio ambiente;
- l) Responsabilidade pública e cidadania;
- m) Observância pela legislação vigente.

Artigo 3.º Princípios

No seu desempenho profissional, os trabalhadores do CQA, IPRA pautam-se pelos seguintes princípios:

1. Princípio do Serviço Público

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

2. Princípio da Legalidade

No exercício das respetivas funções profissionais, os trabalhadores devem respeitar escrupulosamente a Constituição e as Leis da República Portuguesa, bem como cumprir todas as disposições legais e regulamentares aplicáveis às suas atividades.

3. Princípio da Justiça e da Imparcialidade

1. Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade, ou seja, os trabalhadores devem desempenhar as suas funções com equidistância relativamente aos interesses com que sejam confrontados, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.

2. Os trabalhadores devem, igualmente, abster-se de qualquer ação arbitrária que prejudique membros do público, bem como de qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.

3. As condutas dos trabalhadores não devem ser pautadas por interesses pessoais, familiares ou nacionais ou por pressões políticas, não devendo, por isso, participar numa decisão na qual ele ou um membro da sua família tenha interesses financeiros.

4. Igualdade de tratamento e não discriminação

Os trabalhadores não podem praticar qualquer tipo de discriminação individual que sejam incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão do sexo, da cor, da raça, da origem étnica ou social, das características genéticas, das incapacidades físicas, da opinião política, da crença ou convicção religiosa, da propriedade, do nascimento, da idade, da orientação sexual, não sendo igualmente admitidas quaisquer condutas configuradas como de assédio sexual ou de abuso de poder.

5. Princípio da Proporcionalidade

Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, só podem exigir à contraparte o indispensável à realização da atividade administrativa. Aquando da tomada de decisões, o trabalhador deve garantir que as medidas adotadas são proporcionais ao objeto em vista, respeitando, se for o caso, o equilíbrio equitativo entre o interesse privado e o interesse público em geral.

6. Princípio da Colaboração e da Boa-fé

1. Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem colaborar com os cidadãos, segundo o princípio da Boa-fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa.

2. Os trabalhadores devem respeitar o trabalho desenvolvido pelos colegas, independentemente das funções que exerçam, sem prejuízo do espírito crítico que deve ser entendido como uma visão construtiva tendo em vista o aumento da qualidade, produtividade e a inovação.
3. Os trabalhadores devem assegurar o bom relacionamento com todas as pessoas ou entidades com as quais se relacionem no exercício das suas funções, atuando sempre de modo diligente e cooperante, por forma a alcançar o resultado mais adequado possível ao cumprimento da sua missão e a não criar obstáculos ou dificuldades injustificáveis àquelas pessoas ou entidades.

7. Princípio da Informação e da Qualidade

1. Os trabalhadores devem prestar informações e/ou esclarecimentos que sejam devidos da forma mais clara, simples, cortês e o mais célere que lhes seja possível, sempre com respeito pela lei e regulamentação vigentes.
2. Os trabalhadores, durante o exercício de funções no CQA, IPRA ou após a sua suspensão ou cessação, 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.
3. Deve ainda o seu comportamento pautar-se por disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhe sejam solicitados, salvaguardando o êxito das ações e o dever de sigilo profissional que lhes estão adstritos.

8. Princípio da Lealdade

Os trabalhadores devem assumir um comportamento de lealdade entre si e para com o CQA, IPRA, empenhando-se em contribuir, em todas as situações, para a credibilidade, prestígio e imagem da organização e em consolidar um forte espírito de equipa e cooperação.

9. Princípio da Integridade

1. Os trabalhadores regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter, devendo abster-se de qualquer comportamento que possa configurar conflito de interesses
2. Os trabalhadores não devem aceitar quaisquer pagamentos, favores ou outros benefícios que possam criar nos seus interlocutores expectativas de favorecimento nas suas relações com o CQA, IPRA. Se o ato ocorrer presencialmente, devem recusá-lo de imediato. Se se tratar de situação de oferta por terceiros ou por meio não presencial devem providenciar a sua devolução, dando conhecimento do facto ao seu superior hierárquico, quando aplicável.

10. Princípio da Competência e Responsabilidade

1. Os trabalhadores agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.
2. Os trabalhos desenvolvidos pelos trabalhadores do CQA, IPRA, são suportados em regras técnicas, procedimentos metodológicos, bem como em parâmetros de rigor e qualidade, inerentes à própria atividade, constantes de normativos internos e de regras regionais, nacionais e comunitárias.
3. Os trabalhadores deverão proteger e respeitar o património não utilizando em proveito pessoal, nem permitindo a utilização abusiva, por terceiros, de serviços, bens, equipamentos ou instalações do CQA, IPRA.
4. Deverão, ainda, implementar políticas de proteção do meio ambiente, nomeadamente, adotar condutas que permitam a diminuição dos resíduos, a separação dos lixos e 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 da Região.

11. Princípio de Isenção

Os trabalhadores não devem retirar vantagens diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiros, das funções que exercem. Os trabalhadores devem, nomeadamente, abster-se de utilizar essas competências para fins que não tenham um fundamento legal ou que não sejam motivados pelo interesse público.

12. Princípio da Independência

Para além da independência organizacional, os trabalhadores devem agir com independência, isto é, com capacidade para julgar e atuar, de forma imparcial, íntegra e objetiva, com isenção dos interesses das entidades beneficiárias e de todas as demais partes que possam estar relacionadas com o seu trabalho. Os trabalhadores devem evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflitos de interesses.

13. Princípio da Confidencialidade e do Sigilo Profissional

1. Os trabalhadores devem guardar absoluto sigilo em relação a todas as informações, dados e factos de que tenham conhecimento, relativos às atividades do CQA, IPRA ou ao exercício das suas funções, não podendo ceder, revelar, utilizar ou referir, diretamente ou por interposta pessoa, quaisquer informações que, de algum modo, possam prejudicar o CQA, IPRA, outras organizações ou indivíduos.
2. Incluem-se no número anterior, nomeadamente, dados de âmbito pessoal ou outros considerados reservados, informação estratégica sobre métodos de trabalho, bem como a relativa

a qualquer projeto realizado ou em desenvolvimento, quando tal for considerado como devendo ficar obrigatoriamente circunscrito aos serviços.

3. Excetua-se deste enquadramento, a informação cujo teor seja de divulgação pública obrigatória, ou que tenha natureza não confidencial e seja necessária ao correto desempenho das funções.

4. O dever de confidencialidade mantém-se após o termo de exercício de funções dos trabalhadores do CQA, IPRA, não devendo ser divulgadas quaisquer informações a que tenham tido acesso no âmbito do exercício de funções, nem utilizar as mesmas para benefício próprio ou de terceiros.

Artigo 4.º Responsabilidade do Conselho Diretivo

Cabe ao Conselho Diretivo:

- a) Gerir a implantação do Código, bem como a sua manutenção e melhoria contínua;
- b) Garantir livre e imediato acesso à tutela e aos órgãos regulamentares e/ou fiscalizadores às irregularidades ou violações detetadas por não conformidade;
- c) Orientar e auxiliar na identificação dos riscos (análise de riscos), bem como na definição e implementação das ações de eliminação e/ou mitigação destes riscos;
- d) Orientar e auxiliar na identificação das causas e contramedidas, bem como acompanhar a implementação destas para correção de não conformidades e/ou melhorias identificadas;
- e) Zelar e orientar sobre as boas práticas de gestão pública.

Artigo 5.º Responsabilidade social

O CQA, IPRA compromete-se a:

- a) Cumprir a lei, os instrumentos de regulamentação coletiva e os regulamentos aplicáveis;
- b) Respeitar as convenções e declarações reconhecidas internacionalmente;
- c) Adotar conduta ética no desenvolvimento da atividade de acordo com os princípios aceites de correta ou boa conduta;
- d) Ter uma atuação transparente, partilha de informação e comportamento aberto na relação com as partes interessadas;
- e) Reconhecer o direito das Partes Interessadas em serem ouvidas e o dever de reagir por parte do CQA, IPRA;
- f) Reconhecer os aspetos da responsabilidade social diretos e indiretos do CQA, IPRA tendo em conta todo o ciclo de vida da formação;
- g) Adotar o Princípio da Precaução;
- h) Privilegiar a prevenção da poluição na origem;
- i) Responsabilizar-se pelas ações e omissões do CQA, IPRA e prestar contas pela conduta face às legítimas preocupações das partes interessadas;

- j) Integrar os aspetos da responsabilidade social no Sistema de Gestão do CQA, IPRA e no seu processo de tomada de decisão;
- k) Não utilização das disposições da Norma NP 4469 como fundamento para a redução dos níveis de desempenho na responsabilidade social alcançados pelo CQA, IPRA.

Artigo 6.º Trabalhadores

O CQA, IPRA compromete-se a:

- a) Basear a política de gestão de recursos humanos no respeito pela dignidade, diversidade e direitos de cada pessoa;
- b) Respeitar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal de cada trabalhador;
- c) Respeitar a liberdade de associação sindical e reconhecer o direito à negociação coletiva;
- d) Dar prioridade à segurança, à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores.
- e) Tratar cada trabalhador com justiça e potenciar a igualdade de oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, nomeadamente através de uma avaliação rigorosa e construtiva, da rotatividade e flexibilidade de funções, da participação em programas de formação profissional e do incentivo à participação em atividades extraprofissionais e à participação cívica, valorizando o voluntariado.
- f) Não admitir quaisquer comportamentos discriminatórios na contratação, remuneração, acesso à formação, promoção, cessação de contrato ou reforma, em função da raça, sexo, orientação sexual, classe social, nacionalidade, idade, deficiência, religião, associação, sindicato ou filiação.
- g) Proibir quaisquer atos que possam configurar assédio, quer moral (nomeadamente *mobbing*), quer sexual (comportamentos indesejados de carácter sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física), com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Artigo 7.º Relações internas

1. Nas relações entre si, os trabalhadores do CQA, IPRA devem manter um clima saudável e de confiança, fomentar o espírito de equipa e promover a colaboração e cooperação mútuas, o envolvimento e participação, bem como o respeito pela estrutura hierárquica vigente, revelando sempre honestidade, cortesia, transparência e abertura no trato pessoal com superiores, colegas e subordinados.
2. Os trabalhadores que exerçam funções de direção, coordenação e chefia devem orientar e instruir os elementos que integram as suas equipas de forma clara e compreensível, e definir-lhes objetivos e tarefas, mantendo com eles uma relação permanente e leal.

3. Os trabalhadores devem respeitar os seus superiores hierárquicos e empenhar-se zelosamente em alcançar os objetivos e cumprir as tarefas que estes, no âmbito da respetiva missão, lhes definam.
4. Todos os trabalhadores devem revelar e transmitir a superiores e colegas, informações indispensáveis para o decurso dos trabalhos, não sendo admissível o fornecimento de informações falsas, inexatas ou exageradas, bem como a recusa em colaborar com os colegas ou a demonstração de atitude de obstrução.
5. Os trabalhadores devem ser assíduos e pontuais.

Artigo 8.º Vida privada

1. Qualquer trabalhador tem a obrigação de preservar a intimidade, privacidade, honra e imagem pessoal dos restantes trabalhadores do CQA, IPRA.
2. A vida privada dos trabalhadores é assunto pessoal dos mesmos, não devendo ser objeto de qualquer interferência, desde que não cause prejuízo ao desenvolvimento do seu trabalho, a terceiros, ou às atividades e imagem do CQA, IPRA.

Artigo 9.º Desempenho e aperfeiçoamento profissional

1. Os trabalhadores do CQA, IPRA devem, no exercício das suas funções, dedicar o seu melhor esforço no cumprimento das tarefas que lhes estão atribuídas, procurando atualizar os seus conhecimentos e competências, de forma contínua, para o desenvolvimento das suas capacidades enquanto trabalhadores e o conseqüente aperfeiçoamento do seu trabalho e prestação de melhores serviços.
2. Os superiores hierárquicos são responsáveis, em articulação com os seus subordinados, por identificar as necessidades de aperfeiçoamento e/ou aquisição de novas competências, e por promover a formação considerada necessária e mais ajustada às funções dos mesmos.
3. Os trabalhadores têm o direito de saber como é avaliado o seu desempenho, devendo promover, de forma contínua, o aperfeiçoamento e a atualização dos seus conhecimentos profissionais.

Artigo 10.º Direito à igualdade e à não discriminação

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores devem sempre atuar no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate à desigualdade.
2. Os trabalhadores não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação a outros trabalhadores ou a utentes com base em quaisquer categorias diferenciadoras, nomeadamente: sexo, género, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, origem ou condição social, património genético, doença crónica, problemas de saúde, nacionalidade, ascendência, origem étnica ou raça, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas.

Artigo 11.º Assédio no trabalho

1. Por assédio no local de trabalho entende-se toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, registos escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.
2. No exercício das suas funções, os trabalhadores não podem praticar qualquer ato indiciador de assédio psicológico, profissional ou sexual, abstendo-se, ainda, de consumirem álcool ou drogas com fins recreativos.
3. O assédio no local de trabalho inclui, mas não está limitado apenas aos seguintes vetores:
 - a) Comportamento que seja degradante, ofensivo, insultuoso, intimidante, embaraçoso ou humilhante;
 - b) Impedimento do desempenho / sabotagem do trabalho;
 - c) Espalhar rumores, incluindo blogs negativos, ou cyberbullying;
 - d) Toques sexuais inapropriados, avanços, sugestões ou pedidos;
 - e) Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato eletrónico ou impresso que são conhecidos ou que devem ser reconhecidos como ofensivos.
4. O assédio no local de trabalho não inclui, nomeadamente:
 - a) Gestão de desempenho;
 - b) Exercício de autoridade e do poder disciplinar;
 - c) Requisitos ou decisões operacionais;
 - d) Mudança relacionada com o trabalho (ex.: mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional).
5. Em caso de eventual situação de assédio, o procedimento a desenvolver internamente baseia-se nos seguintes princípios:
 - a) A não divulgação de qualquer informação a outras partes não envolvidas no incidente;
 - b) As queixas devem ser investigadas e tratadas com celeridade;
 - c) Todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e beneficiar de um tratamento equitativo;
 - d) As queixas devem ser sustentadas com base em informações detalhadas;
 - e) Aplicação de sanções nos termos da Lei.

Artigo 12.º Conflito de interesses

1. Todos os dirigentes e trabalhadores devem pautar a sua atuação na defesa intransigente do interesse público, garantindo a separação total e inequívoca entre os interesses pessoais e os do CQA, IPRA, como forma de evitar a ocorrência de situações que configurem conflito de interesses.

2. O CQA, IPRA estatui e aplica, no âmbito das suas atribuições, medidas que visam prevenir a ocorrência de conflitos de interesses, designadamente:

- a) Identificação de potenciais situações de conflitos de interesse relativamente a cada área funcional da estrutura orgânica;
- b) Desenvolvimento ou proposta de ações de formação profissional de reflexão e sensibilização sobre conflitos de interesse, junto de todos os trabalhadores;
- c) Subscrição, por parte de todos os trabalhadores, de declarações de inexistência de conflitos de interesse relativamente a cada procedimento que lhes seja confiado no âmbito das suas funções e no qual, de algum modo, tenham influência.

3. Os trabalhadores devem evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflitos de interesses, nomeadamente sempre que tenham um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções enquanto trabalhadores.

4. De acordo com a recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção, de 08 de janeiro de 2020, em Anexo à Recomendação n.º 3/2020, de 17 de julho, pode entender-se conflito de interesses como “qualquer situação em que o agente público, por força do exercício das suas funções, ou por causa delas, tenha de tomar decisões ou tenha contacto com procedimentos administrativos de qualquer natureza, que possam afetar, ou em que possam estar em causa, interesses particulares seus ou de terceiros 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”.

5. Podem, igualmente, ser geradoras de conflitos de interesses situações que envolvam trabalhadores que deixaram de exercer o seu cargo ou as suas funções para assumir outro cargo ou outras funções, públicas ou privadas, porque participaram, direta ou indiretamente, em decisões que envolveram as entidades nas quais ingressaram, porque tiveram acesso a informação privilegiada com interesses para essas entidades ou porque podem ainda, de algum modo, manter influência no CQA, IPRA, após a cessação do vínculo.

6. Os trabalhadores não podem intervir na apreciação nem no processo de decisão, sempre que estiverem em causa procedimentos administrativos de qualquer natureza, que possam afetar, ou em que possam estar em causa, interesses particulares seus ou de terceiros¹, 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.

7. Os trabalhadores que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem declarar-se impedidos, comprometendo-se a

¹ Cônjuges, parentes ou afins até ao terceiro grau da linha direta ou pessoas com quem vivam em economia comum, ou ainda sociedades ou outros entes coletivos em que detenham, direta ou indiretamente, qualquer interesse.

comunicar tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico, conforme modelo apresentado no **Anexo I – Declaração de Conflito de Interesses**.

8. A declaração de impedimentos constitui um ato de consciência que desencadeia a possibilidade de o trabalhador ser escusado de participar no processo em causa, sendo indicado pelo superior hierárquico, outro trabalhador em que o conflito de interesses esteja ausente para o tratamento do processo em concreto.

9. Constituem fundamentos de impedimento e de escusa e suspeição os previstos nos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo, na sua versão atual.

10. Deverão, igualmente, os trabalhadores, designadamente nos processos de contratação pública, preencher e assinar o modelo constante dos **Anexo II - Declaração de inexistência de conflitos de interesses**, conforme modelo previsto no Anexo XIII ao Código dos Contratos Públicos.

11. A resolução de conflitos de interesses deverá respeitar, escrupulosamente, as disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis.

Artigo 13.º Ofertas, gratificações, benefícios e vantagens

1. Os trabalhadores do CQA, IPRA não podem solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer ofertas, benefícios, dádivas, compensações ou vantagens que ultrapassem a mera cortesia, considerando-se como tal, os presentes que tenham um valor meramente simbólico ou sejam comercialmente despidiosos.

2. Quando um trabalhador seja incumbido de entregar a terceiro uma oferta institucional do CQA, IPRA deve evidenciar claramente a natureza institucional da mesma.

3. As situações que indiciem práticas ilícitas de aliciamento devem ser relatadas ao Conselho Diretivo do CQA, IPRA, para reencaminhamento às competentes entidades de investigação criminal.

Artigo 14.º Seleção de fornecedores

O CQA, IPRA compromete-se a:

- a) Selecionar os fornecedores com base em critérios claros e imparciais;
- b) Tratar os fornecedores com respeito, nomeadamente honrando os compromissos com eles assumidos;
- c) Respeitar as regras e critérios de mercado promovendo a sã e leal concorrência;
- d) Relacionar-se com os concorrentes de forma cordial e promover o respeito mútuo, nomeadamente pelos direitos de propriedade intelectual de cada um.

Artigo 15.º Acumulação de funções

1 Os trabalhadores apenas podem acumular funções nos termos do legalmente estabelecido, dependendo do pedido de autorização escrita dirigida ao Presidente do Conselho Diretivo, através

do modelo constante do **Anexo III - Requerimento de Acumulação de Funções**, tendo em vista a avaliação de eventuais incompatibilidades.

Artigo 16.º Atividades políticas

No exercício de atividades políticas, os trabalhadores devem preservar a independência do CQA, IPRA e não comprometer a sua capacidade e a sua aptidão para prosseguir com as suas funções enquanto trabalhadores.

Artigo 17.º Marketing

O CQA, IPRA compromete-se a conduzir de forma verdadeira, que não engane ou leve a enganar, a sua política de marketing, mantendo-a consistente com as leis aplicáveis.

Artigo 18.º Interação com a comunicação social

No que respeita à atividade e imagem pública do CQA, IPRA, apenas os trabalhadores com autorização podem conceder entrevistas ou fornecer informações que não estejam disponíveis ao público em geral, aquando do pedido dos meios de comunicação.

Artigo 19.º Interação com as redes sociais

1. Deve ser evitada toda e qualquer troca de mensagens referentes aos assuntos corporativos, seja por meio de redes sociais, plataformas de mensagens instantâneas, ou qualquer outro tipo de suporte, eletrónico ou não, que estejam em desacordo com as políticas institucionais.
2. Os trabalhadores devem utilizar as redes sociais de forma responsável, evitando prejudicar a imagem de colegas, utentes, empresas e do próprio CQA, IPRA.

Artigo 20.º Relacionamento com entidades de inspeção ou de auditoria

Os trabalhadores designados pelo CQA, IPRA para se relacionarem com entidades de inspeção ou de auditoria, devem prestar-lhes toda a colaboração que se encontre ao seu alcance, satisfazendo as solicitações que lhes forem dirigidas e adotando comportamentos que facilitem o exercício das correspondentes competências de supervisão.

Artigo 21.º Relacionamento com outras organizações

1. Os contactos, formais ou informais, com representantes de outras organizações públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, devem sempre refletir as orientações e as posições do CQA, IPRA, devendo os trabalhadores pautar o seu relacionamento por critérios de qualidade, integridade, cortesia e transparência.
2. Na ausência de uma orientação definida ou perante uma posição confidencial, os trabalhadores devem evitar pronunciarem-se de imediato, mesmo a título pessoal.

Artigo 22.º - Atendimento e orientação

1. No relacionamento com o público, os trabalhadores do CQA, IPRA devem evidenciar disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, tentando assegurar que são fornecidas todas as informações solicitadas com total clareza, prontidão e transparência.
2. Nas respostas (cartas, chamadas telefônicas, e-mails ou outros meios de contacto), os trabalhadores devem responder da forma mais rigorosa, oportuna e completa possível às questões que sejam colocadas, devendo, no caso de não serem responsáveis pelo assunto, encaminhá-las para o trabalhador adequado.
3. Se ocorrer um erro que prejudique os direitos ou interesses de um membro do público, o trabalhador deve pedir desculpa por esse facto e procurar corrigir as consequências negativas do seu erro de forma expedita e informa o interessado sobre as vias de recurso possíveis, em conformidade com o artigo 19.º do presente Código.

Artigo 23.º - Rapidez de resposta e fundamentação das decisões

1. Qualquer correspondência escrita, endereçada ao CQA, IPRA, deve ser respondida ou acusada a sua receção com a maior celeridade possível, com respeito escrupuloso dos prazos legais, quando aplicáveis.
 2. As reclamações, críticas e sugestões formuladas ao CQA, IPRA, devem ser respondidas com rapidez e precisão, com respeito escrupuloso dos prazos legais, quando aplicáveis.
- Aprovado © Reservados todos os direitos. A reprodução, total ou parcial, deste documento por pessoas não pertencentes ao quadro de recursos humanos do CQA, IPRA só é permitida após autorização prévia do CQA, IPRA.
3. Todas as decisões a transmitir aos pedidos formulados, devem ser justificadas, indicando claramente os factos pertinentes e os fundamentos da decisão, podendo ser utilizadas respostas padrão quando decisões idênticas disserem respeito a um número elevado de pessoas.
 4. Os trabalhadores do CQA, IPRA não podem tomar decisões baseadas em motivos sumários, vagos ou que contenham argumentos pessoais.
 5. Para além do cumprimento legal no tocante aos mecanismos de interação com os utentes, os trabalhadores do CQA, IPRA devem também ter em conta os normativos e regulamentos internos, que existam.

Artigo 24.º - Ambiente e sustentabilidade

1. O CQA, IPRA compromete-se a:
 - a) Defender o ambiente, de acordo com a sua política e respeitando as normas de ambiente internas e a legislação nacional e internacional;

- b) Integrar a sustentabilidade em todos os processos de decisão e em todas as atividades desenvolvidas, na sua gestão corrente e estratégica, sendo tais políticas divulgadas em Relatórios de Sustentabilidade anuais.
2. Em conformidade com as políticas de gestão ambiental em vigor, os trabalhadores devem adotar as melhores práticas de proteção do ambiente, promovendo uma gestão que minimize o impacto ambiental das suas atividades e uma utilização responsável dos recursos do CQA, IPRA.

Artigo 25.º - Segurança e bem-estar no local de trabalho

O CQA, IPRA atribui um carácter prioritário ao cumprimento das normas aplicáveis em matéria de segurança, higiene e saúde no local de trabalho, pelo que todos os seus trabalhadores devem observar estritamente as normas legais, regulamentares e instruções internas sobre esta matéria.

Artigo 26.º - Utilização dos recursos do CQA, IPRA

1. Todos os trabalhadores devem assegurar a integridade, proteção e conservação do património físico, financeiro e intelectual do CQA, IPRA e não permitir a utilização abusiva por terceiros dos serviços e/ou das instalações.
2. Todo o equipamento e instalações do CQA, IPRA, independentemente da sua natureza, devem ser utilizados de forma eficiente e apenas para fins institucionais, salvo se outra utilização tiver sido autorizada superiormente.
3. As instalações e respetivos equipamentos disponibilizados aos colaboradores destinam-se a ser utilizados no cumprimento da sua missão e objetivos, adotando todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de racionalizar os custos e despesas inerentes ao funcionamento dos mesmos.
4. O CQA, IPRA poderá, quando entender necessário, monitorizar o uso de seu património.

Artigo 27.º - Prevenção da corrupção e infrações conexas

1. De acordo com a Convenção estabelecida nos termos do artigo K.3 do Tratado da União Europeia, relativa à proteção dos interesses financeiros das Comunidades Europeias, poderá definir-se fraude assuntos relacionados com despesas, como qualquer ato ou omissão intencionais relativos:
 - a) À utilização ou apresentação de declarações ou de documentos falsos, inexatos ou incompletos, que tenha por efeito o recebimento ou a retenção indevida de fundos provenientes do Orçamento Geral das Comunidades Europeias ou dos orçamentos geridos pelas Comunidades Europeias ou por sua conta;
 - b) À não comunicação de uma informação em violação de uma obrigação específica, que produza o mesmo efeito;
 - c) Ao desvio desses fundos para fins diferentes daqueles para que foram inicialmente concedidos.

2. Ainda de acordo com a *Association of Certified Fraud Examiners*, poderemos considerar a existência de três tipos de fraude: corrupção (suborno, manipulação de processos de concurso, conflito de interesses e peculato), apropriação indevida de ativos corpóreos ou incorpóreos (reembolso de despesas fraudulentas) e manipulação intencional das demonstrações financeiras (rendimentos comunicados de modo inapropriado).
3. O CQA, IPRA dispõe de um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.
4. Os trabalhadores devem atuar ativamente contra todas as formas de corrupção.

Artigo 28.º - Denúncia de suspeita de fraude

1. O conhecimento de factos que indiciem situações ilícitas deverá ser relatado ao Conselho Diretivo, que irá determinar quais as diligências que devem ser tomadas em face ao relatado.
2. Nenhum trabalhador será prejudicado por denunciar casos de suspeita de fraude, sendo-lhe assegurada confidencialidade quanto à sua identidade.
3. É garantida a proteção nos termos da lei dos trabalhadores e dirigentes que denunciem factos suscetíveis de comportamentos e/ou ações ilícitas.
4. A eventual omissão do dever de denúncia ou de participação de factos que indiciem ilícitos criminais ou disciplinares, pode levar à responsabilização penal e/ou disciplinar.

Artigo 29.º - Proteção de dados

1. Os trabalhadores que têm acesso a dados pessoais relativos a cidadãos individuais, devem respeitar a privacidade e a integridade da pessoa, em conformidade com a legislação vigente relativa à proteção das pessoas singulares, no que diz respeito ao tratamento e à livre circulação desses dados.
2. Os trabalhadores não podem utilizar as informações institucionais, nem os dados pessoais para fins ilícitos ou para proveito próprio ou de terceiros, nem transmiti-los a pessoas não autorizadas.
3. As informações pessoais sobre os trabalhadores do CQA, IPRA, estão sujeitas ao princípio da confidencialidade, apenas podendo ter acesso o próprio ou quem tenha como responsabilidade específica a sua guarda, manutenção ou tratamento da informação.

Artigo 30.º - Pedidos de acesso a documentos

Os trabalhadores tratam os pedidos de acesso a documentos em conformidade com as determinações legais e o enquadramento dado pelas normas, regulamentos ou orientações em vigor no CQA, IPRA.

Artigo 31.º - Conservação de dados e documentos

Os serviços do CQA, IPRA devem manter registos adequados da correspondência, dos dados e dos documentos, em conformidade com o regulamento de conservação arquivística.

Artigo 32. Consultor de Ética e de Conduta

1. Para apreciação das questões relacionadas com o presente Código, o Conselho Diretivo do CQA, IPRA designa um Consultor de Ética e de Conduta, por um período de 2 anos.
2. O Consultor de Ética e de Conduta pronuncia-se à solicitação do dirigente máximo, em qualquer situação que justifique a sua intervenção.
3. Os trabalhadores podem também solicitar ao Consultor de Ética e de Conduta que aprecie questões que envolvam a sua situação profissional e estejam exclusivamente relacionadas com a interpretação ou aplicação das disposições deste Código.
4. As informações trocadas entre os trabalhadores e o Consultor de Ética e de Conduta estão sujeitas ao dever de confidencialidade, salvo consentimento expreso daqueles para a sua divulgação ou sério e eminente risco para a segurança das pessoas ou para a imagem do CQA, IPRA.
5. As apreciações emitidas não têm carácter vinculativo.

Artigo 33.º - Aplicação do Código de Ética e Conduta

1. Os trabalhadores do CQA, IPRA comprometem-se a cumprir o disposto no presente Código, propondo, sempre que oportuno, iniciativas que contribuam para o reforço do objetivo da confiança.
2. Com vista ao cumprimento do disposto neste Código, os trabalhadores do CQA, IPRA devem solicitar as orientações que julguem necessárias, bem como o esclarecimento de quaisquer dúvidas sobre as matérias objeto do mesmo.
3. A violação dos princípios e deveres previstos no presente Código podem dar origem a responsabilidade disciplinar, nos termos previstos na Lei.
4. Todos aqueles que celebrem, com o CQA, IPRA, um contrato de trabalho ou um contrato de prestação de serviços ou de outra natureza deverão assumir o compromisso de cumprimento deste Código de Ética e de Conduta.

Artigo 34.º - Revisão e melhoria contínua

1. O presente Código deve ser revisto no período de dois anos ou sempre que se verificarem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.
2. A cada monitoramento, investigação ou mudança no ambiente interno ou externo, será feita uma avaliação para identificar os pontos de melhoria que deverão ser implantados.

Artigo 35.º - Publicitação

O presente Código é objeto de publicitação junto de todos os trabalhadores por correio eletrónico institucional.

Artigo 36.º - Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.



ANEXO I

Declaração de conflito de interesses

Eu, (nome), abaixo assinado(a), a desempenhar funções no Centro de Qualificação dos Açores, IPRA, com a categoria de (categoria), considero que não estão reunidas as condições para salvaguarda de ausência de conflito de interesses, na medida em que

(identificar o motivo do conflito de interesses).

Ponta Delgada, ____ / ____ / ____

Assinatura do Trabalhador



ANEXO II

Declaração de inexistência de conflito de interesses

(a que se refere o n.º 5 do artigo 67.º, do CCP)

Eu, (nome), abaixo assinado(a), a desempenhar funções no Centro de Qualificação dos Açores, IPRA, com a categoria de (categoria), declaro, sob compromisso de honra, que não me encontro em qualquer situação de conflito de interesses relativamente ao (processo/ação/investimento/contrato) e à(s) entidade(s) nele(a) envolvidos(as), que coloque em causa a isenção, imparcialidade, independência e justiça da sua conduta, ou que possa causar dúvidas sobre a sua conduta.

Nesse âmbito, sem prejuízo de outras situações legalmente previstas, declaro que não me encontro, designadamente, numa das situações a seguir indicadas:

- a) Ter exercido a qualquer título, funções na(s) entidade(s) envolvida(s) nos últimos três anos;
- b) Ter prestado à(s) entidade(s) envolvidas, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços que possam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos/serviços/pessoas colocados sob sua direta influência no âmbito do processo/ação/investimento/contrato;
- c) Ter participado em processo de decisão da(s) entidade(s) envolvida(s), ou prestado aconselhamento, que tenham repercussão no processo/ação/investimento/contrato, ou na matéria abordada no seu âmbito;
- d) Ter intervindo em ato abrangido no processo/ação/investimento/contrato, pessoalmente, através de mandatário ou como mandatário;
- e) Ter pessoa familiar ou pessoa próxima a exercer funções, ou que tenha exercido funções durante o período objeto do processo/ação/investimento/contrato, nos corpos gerentes ou na gestão financeira da(s) entidade(s) envolvida(s) ou ainda noutra posição que possa ser relevante para o processo/ação/investimento/contrato;

- f) Ter pessoa familiar ou pessoa próxima que interveio em ato abrangido no processo/ação/investimento/contrato;
- g) Ter interesse pessoal, financeiro, partidário ou religioso ou outro relacionado com o processo/ação/investimento/contrato, seja esse interesse seu, de pessoa de quem seja representante ou gestor de negócios, ou de pessoa familiar ou de pessoa próxima;
- h) Ter envolvimento ou ter pessoa familiar ou pessoa próxima envolvida em convite de emprego ou processo de recrutamento para a(s) entidade(s) envolvida(s);
- i) Ter o responsável da(s) entidade(s) envolvida(s) feito participação disciplinar ou intentado ação judicial contra si ou contra seu familiar ou pessoa próxima;
- j) Ter ele próprio ou o seu cônjuge ou equiparado, parente ou afim em linha reta, crédito ou débito litigiosos com a(s) entidade(s) envolvidas ou com responsável pela mesma;
- k) Haver intimidade ou inimizade entre si ou seu cônjuge ou equiparado e o responsável da(s) entidade(s) envolvida(s), que o impeça de intervir no processo/ação/investimento/contrato de forma isenta, imparcial, independente e justa.

O signatário(a) mais declara assumir, sob compromisso de honra, que, no caso de ocorrência superveniente de conflito de interesses, ou de essa ocorrência vir a ser do seu conhecimento, informará de imediato o seu superior hierárquico desse facto, antes de tomadas decisões, ou praticados atos ou celebrados contratos.

Ponta Delgada, ____ / ____ / ____

O Declarante,



ANEXO III

Requerimento de Acumulação de Funções Públicas/Privadas

(Nome), trabalhador com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, deste instituto, com o cargo/ carreira/ categoria de _____, vem solicitar a V. Ex.^a autorização para a acumulação de funções.

Para efeito dos artigos 19.º a 24.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), na sua redação atual, declara sob compromisso de honra o seguinte:

1. SITUAÇÃO RELATIVA À ATIVIDADE A ACUMULAR:

Acumulação com outras funções públicas _____

Acumulação com funções privadas _____

Atividade/função a acumular: _____

Local do exercício da atividade/função: _____

Horário de trabalho a praticar: _____

Remuneração a auferir, quando seja o caso: _____

2. NATUREZA DO TRABALHO:

Autónomo _____

Subordinado _____

Conteúdo da atividade a desenvolver:

3. A ACUMULAÇÃO

- Indicar as razões pelas quais o requerente entende que a acumulação é de manifesto interesse público: (aplicável no caso da acumulação com funções públicas);

- Justificação da inexistência de conflito com as funções públicas, quando aplicável;

- A atividade prestada não compromete a isenção e imparcialidade exigidas para a atividade que exerce;

- Declaro, sob compromisso de honra, que cessarei de imediato a atividade em acumulação, no caso de ocorrência superveniente de conflito com a atividade que exerce.

Ponta Delgada, ____ / ____ / ____

(O(A) Requerente