

# CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Aprovada em reunião de C.A.

De 22/03/2022

O Conselho de Administração



Região Autónoma dos Açores  
Secretaria Regional da Saúde e  
Desporto



## Nota Prévia

### Mensagem do Conselho de Administração

*A Ética é a área da Filosofia que discute o comportamento moral.*

*A Ética é uma parte da filosofia prática também conhecida por Filosofia moral. Os problemas principais da ética estão relacionados com os fundamentos do dever e com a natureza do bem e do mal, ou seja, tudo aquilo que está relacionado com o modo como devemos viver. A palavra “ética” vem do grego éthikos e significa modos de ser. Podendo ser entendida como a reflexão sobre o comportamento moral.*

A Unidade de Saúde da Ilha do Pico (USIP) tem como missão (Artigo 2.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 16/2003/A) promover a saúde na sua área geográfica, através de ações de educação para a saúde, prevenção e prestação de cuidados na doença; desenvolver atividades de vigilância epidemiológica, de formação profissional, de investigação em cuidados de saúde, de melhoria da qualidade dos cuidados e de avaliação dos resultados da sua atividade. No cumprimento da sua missão, a USIP tem-se regulado por valores de referência definidos por unanimidade entre todos os elementos da USIP, que devem orientar as decisões, ações e conduta de todos os que trabalham na USIP, em harmonia com a sua missão. A definição destes valores representa a expectativa da Unidade de Saúde face às atitudes e condutas a adotar.

Valores éticos que devem estar na base da prestação dos serviços, permitindo o reconhecimento da instituição, o Código de Ética e Conduta pretende incrementar, continuamente estes valores, expressa os compromissos da USIP ao nível da ética, constituindo-se como um referencial orientador para apoiar os trabalhadores na compreensão das normas éticas da instituição e dar conhecer aos nossos parceiros e outras partes interessadas os valores e princípios subjacentes à forma como desenvolvemos a nossa atividade.

Pretende-se elevar esses patamares de excelência, incentivando a adoção de comportamentos exemplares, baseados nos valores da USIP, na conformidade legal. A apreensão e compromisso dos princípios explicitados neste Código e a colocação em prática das normas nele consagradas, por todos os que trabalham na USIP e com a USIP serão a garantia absoluta do seu integral respeito e aplicação.

O Conselho de Administração

## ÍNDICE

<b>1. Enquadramento/ Âmbito de Aplicação</b> .....	4
<b>2. Valores e Princípios de Atuação</b> .....	4
<b>2.1. Princípios gerais</b> .....	4
2.1.1 Princípio do Interesse Público .....	4
2.1.2. Princípio da Legalidade .....	5
2.1.3. Princípio da Justiça e Imparcialidade .....	5
2.1.4. Princípio da Igualdade .....	5
2.1.5. Princípio da Proporcionalidade .....	5
2.1.6. Princípio da Colaboração e Boa-Fé.....	5
2.1.7. Princípio da Informação e Qualidade .....	5
2.1.8. Princípio da Lealdade e Cooperação .....	5
2.1.9. Princípio da Integridade .....	6
2.1.10. Princípio da Competência, Eficiência e Responsabilidade .....	6
2.1.11. Princípio da Independência .....	7
<b>3. Normas de Conduta</b> .....	7
3.1. Independência .....	7
3.2. Acumulação de Funções .....	7
3.3. Sigilo Profissional .....	7
3.4. Informação Privilegiada .....	8
3.5. Conflito de Interesses .....	8
3.6. Detecção e Comunicação de Fraude ou Corrupção .....	9
3.7. Proteção de Dados .....	9
<b>4. Boas Práticas</b> .....	9
4.1. Relações Externas .....	10
4.2. Relações Internas .....	10
<b>Disposições Gerais</b> .....	10
<b>Atualização e publicitação</b> .....	11
<b>ANEXOS</b> .....	12
Anexo I - Modelo de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses .....	12
Anexo II - Modelo de Declaração de Conflito de Interesses .....	14
Anexo III – Modelo de Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude .....	15
Anexo IV – Modelo de Declaração de Compromisso .....	16

## **1. Enquadramento / âmbito de aplicação**

O Código de Ética e Conduta é um instrumento que contém os princípios e normas de comportamento que pautam a atuação de todos seus trabalhadores, quer no âmbito da prossecução da sua missão, quer no exercício das suas atividades a que os trabalhadores se encontram sujeitos e que devem assumir como intrinsecamente seus, refletindo-os na relação profissional que estabelecem entre si e com terceiros.

O Código de Ética e Conduta inclui informação e procedimentos sobre normas de conduta, vincula quem se inclui no seu âmbito de aplicação e deve ser respeitado no cumprimento das ações quotidianas da instituição. Sempre que se considere necessário proceder-se-á à sua revisão em moldes a definir por normativos aplicáveis ou pelo o que Conselho de Administração considere pertinente.

## **2. Valores e princípios de atuação**

No cumprimento da sua missão, a USIP tem-se regulado por valores de referência definidos por unanimidade entre todos os elementos da USIP, que devem orientar as decisões, ações e conduta de todos os que trabalham na USIP, em harmonia com a sua missão. A definição destes valores representa a expectativa da Unidade de Saúde face às atitudes e condutas a adotar. A USIP com uma atividade centrada na prestação de cuidados de saúde primários executa e contribui para a prossecução de políticas públicas e dos objetivos regionais no domínio da saúde. Assim, para além da sua função estruturante no setor da saúde a USIP está, ainda, empenhada na minimização dos impactos ambientais trabalhando, em cumprimentos dos quadros legais aplicáveis para gestão sustentável de resíduos monitorização das suas práticas numa vertente ambiental e de racionalidade energética. Através da prestação dos seus serviços e parcerias estabelecidas com várias entidades / instituições de solidariedade social, educativas e outras, para o progresso e bem-estar nas comunidades, melhorando a qualidade de vida dos cidadãos e das cidadãs da Ilha do Pico, contribuindo, de forma decisiva para uma vida mais longa, segura e sustentável.

### **2.1. Princípios gerais**

A atuação dos trabalhadores da USIP deve pautar-se por princípios de lealdade, isenção, rigor e transparência no contexto do cumprimento da sua missão, privilegiando as responsabilidades subjacentes à prestação de serviço público e ao reforço de uma imagem de integridade e excelência, e evitando situações suscetíveis de originar conflitos de interesse.

#### **2.1.1. Princípio do Interesse Público**

Os trabalhadores da USIP devem atuar com subordinação ao interesse público, atuando com elevada competência técnica, no cumprimento dos normativos e orientações em vigor, na disponibilização da informação de forma verdadeira, concisa e atempada e demonstrando capacidade de iniciativa e diligência na resolução de problemas,

promovendo assim a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços prestados e assegurando, por essa forma, o cumprimento integral da boa administração a que se encontram sujeitos.

#### **2.1.2. Princípio da Legalidade**

Os trabalhadores da USIP devem atuar dentro dos poderes que lhes forem atribuídos e em conformidade com os fins para que os mesmos foram conferidos, bem como de acordo com os princípios constitucionais, a lei e o direito e em harmonia com as instruções legítimas dos superiores hierárquicos.

#### **2.1.3. Princípio da Justiça e Imparcialidade**

No âmbito da sua atividade profissional, os trabalhadores da USIP devem agir com justiça, imparcialidade e isenção, ficando impedidas práticas ou decisões arbitrárias e comportamentos que resultem em benefícios ou prejuízos ilegítimos.

#### **2.1.4. Princípio da Igualdade**

Os trabalhadores da USIP não podem praticar qualquer tipo de discriminação, em especial, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, situação económica, condição social, ideias filosóficas ou convicções religiosas, e devem demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento ofensivo, bem como respeitar escrupulosamente o direito à reserva da intimidade da vida privada.

#### **2.1.5. Princípio da Proporcionalidade**

Os trabalhadores da USIP na sua relação com terceiros devem agir de modo a que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver.

#### **2.1.6. Princípio da Colaboração e Boa-Fé**

Os trabalhadores da USIP devem atuar com zelo e adequado espírito de cooperação e responsabilidade, informando e esclarecendo de forma respeitosa, clara e simples, os utentes, preservando os valores de transparência e abertura, no relacionamento pessoal, tendo em vista o adequado cumprimento da sua missão.

#### **2.1.7. Princípio da Informação e Qualidade**

Os trabalhadores da USIP devem manter um sentido de rigor, clareza e cortesia na prestação de informações e/ou esclarecimentos aos utentes, observando as normas legais em matéria de acesso à informação e de proteção de dados. Os trabalhadores da USIP na sua relação com os utentes somente devem exigir a informação indispensável ao adequado desempenho das suas funções.

#### **2.1.8. Princípio da Lealdade e Cooperação**

O conceito de lealdade para os trabalhadores da USIP implica não só o adequado desempenho das tarefas que lhes são atribuídas pelos seus superiores hierárquicos,

como o cumprimento das instruções destes últimos, assim como o respeito pelos canais hierárquicos apropriados e superiormente definidos. Devem igualmente garantir a transparência e a capacidade de diálogo, consideradas adequadas no trato diário com superiores hierárquicos e colegas. Os trabalhadores da USIP devem facultar entre si toda a informação ou conhecimento necessários ao desenvolvimento de atividades ou participação em tarefas. A não revelação a superiores hierárquicos e colegas das informações necessárias que possam afetar o andamento dos trabalhos, sobretudo com o intuito de obter vantagens pessoais, assim como o fornecimento de informações falsas, inexatas ou desnecessárias e a recusa em colaborar com os colegas, considera-se como comportamento inadequado e violador do princípio de lealdade e cooperação. Os trabalhadores da USIP devem promover o bom relacionamento interpessoal, assente numa base de respeito pelo próximo e por forma a assegurar a existência de relações cordiais. Os princípios gerais referidos anteriormente devem evidenciar-se no relacionamento dos os trabalhadores da USIP com todos e com todas as entidades / instituições.

#### **2.1.9. Princípio da Integridade**

Os trabalhadores da USIP devem agir em todas as situações de acordo com critérios consubstanciados numa conduta honesta, diligente, garantindo a verdade e devem abster-se de práticas que possam suscitar dúvidas quanto ao respeito pelos princípios éticos que regulam o seu comportamento. Os trabalhadores da USIP devem prestar uma especial atenção a favores, convites, gestos de hospitalidade e situações de cumplicidade que possam induzir a criação de vantagens ilícitas ou constituir formas dissimuladas de corrupção. Os trabalhadores da USIP não devem 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 devem de imediato ponderar se a aceitação do presente ou da oferta pode influenciar a sua imparcialidade ou prejudicar a confiança depositada na USIP sendo que, em caso de dúvida, deve consultar o seu responsável hierárquico. No entanto, sem prejuízo do estabelecido anteriormente, é possível aceitar a hospitalidade ou 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 ou comercialmente despidendo.

No que respeita a ofertas institucionais e hospitalidades dirigidas aos dirigentes e trabalhadores da USIP, aplica-se o estabelecido pela Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, sendo obrigatória a informação da aceitação de ofertas de bens materiais ou serviços de valor estimado superior a 150 euros, desde que sejam compatíveis com a natureza institucional ou com relevância da representação própria do cargo, que configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.

#### **2.1.10. Princípio da Competência, Eficiência e Responsabilidade**

Os trabalhadores da USIP devem cumprir sempre com zelo, isenção, rigor, eficiência e transparência as responsabilidades e deveres que lhes sejam cometidos. Devem estar

conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, ter em conta as expectativas de terceiros relativamente à sua conduta dentro de padrões genérica e socialmente aceites, e comportar-se de forma a manter e a reforçar a confiança dos utentes, entidades e instituições na USIP, contribuindo para uma gestão eficaz e eticamente exemplar.

#### **2.1.11. Princípio da Independência**

Os trabalhadores da USIP devem agir com independência, isto é, com capacidade para julgar e atuar de forma imparcial, íntegra e objetiva, com isenção dos interesses de todas as entidades que possam estar relacionadas com as suas funções e trabalho.

### **3. NORMAS DE CONDUTA**

Neste âmbito estabelece-se o padrão de conduta exigível aos trabalhadores da USIP, nas relações entre eles e nas relações com terceiros. Todos os trabalhadores devem respeitar todas as normas legais e regulamentares aplicáveis às atividades / tarefas desenvolvidas no respetivo serviço.

#### **3.1. Independência**

Os trabalhadores da USIP em todos os contactos com o exterior, devem atuar em conformidade com o princípio da independência, nomeadamente, não solicitando ou recebendo instruções de qualquer entidade, organização ou pessoa alheia à sua Instituição. O respeito deste princípio implica a recusa de ofertas, pagamentos ou outros benefícios que pelo seu custo, carácter reiterado ou exclusivo, possam conduzir os envolvidos ou terceiros a presumir que os deveres de isenção e independência se encontram comprometidos.

#### **3.2. Acumulação de Funções**

Os trabalhadores da USIP podem acumular funções ou atividades nos termos legalmente estabelecidos e devidamente autorizadas, dependendo de comunicação escrita ao superior hierárquico, para análise e verificação de incompatibilidades, caso a caso.

Os trabalhadores da USIP que se encontram em regime de acumulações de funções (em conformidade com a Lei), devem, assim, declarar por escrito, aos respetivos superiores hierárquicos, que as atividades que desenvolvem não colidem sob forma alguma com as funções públicas que desempenham na instituição nem colocam em causa a isenção e o rigor que pautam a sua atuação.

#### **3.3. Sigilo Profissional**

Os trabalhadores da USIP mesmo depois de cessarem de funções nesta instituição estão sujeitos ao sigilo profissional, em particular nas matérias que, pela sua efetiva

importância, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral.

Os trabalhadores da USIP que tenham acesso a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas, ou outra informação confidencial, por via do exercício das suas funções, devem abster-se de divulgar essa informação a pessoas alheias ao serviço, bem como a outros colaboradores que não necessitem dessa informação para o desempenho das suas funções, ou de a usar em proveito próprio ou de terceiros, sob pena de poderem ser responsabilizados civil e criminalmente pelo acesso ou utilização indevida. As informações pessoais sobre os trabalhadores da USIP 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.

### **3.4. Informação Privilegiada**

Os trabalhadores da USIP durante o exercício das suas funções, ou após suspensão ou cessação das mesmas, 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, encontrando-se sujeitos a segredo e reserva nos termos previstos na legislação aplicável.

No entanto, sem prejuízo do disposto na lei quanto ao acesso aos documentos administrativos, qualquer informação solicitada por representantes dos meios de comunicação social e relativa à atividade desenvolvida pela USIP, ser sempre prestada através do Conselho de Administração.

### **3.5. Conflito de Interesses**

Os trabalhadores têm a responsabilidade de evitar qualquer situação suscetível de originar direta ou indiretamente um conflito de interesses. Configura-se como conflito de interesses a situação em que, por conta de um interesse próprio (para si, familiares, amigos ou conhecidos), um trabalhador ou uma trabalhadora sofre influências para agir tomando uma decisão inapropriada ou deixando de cumprir alguma das suas responsabilidades profissionais, podendo daí retirar potencial vantagem. Sempre que for previsível a ocorrência de tais situações, deve informar o seu superior hierárquico da sua suspeição, com o objetivo de assegurar o desempenho imparcial, objetivo e transparente. Os trabalhadores não podem utilizar qualquer informação privilegiada que obtenham por virtude das suas funções.

No desempenho de funções, os trabalhadores da USIP devem garantir que não participam em atos preparatórios nem processos de decisão nos quais estejam direta ou indiretamente, envolvidas entidades com quem tenham laços de parentesco ou outros. Os trabalhadores da USIP 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 terceiros (cônjuges, ou pessoas com quem vivam em condições análoga as dos cônjuges, parentes ou afins na linha reta ou até ao terceiro grau da linha colateral ou pessoas

com quem vivam em economia comum ou ainda sociedades ou outros entes coletivos em que detenham, direta ou indiretamente, qualquer interesse) 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. Como tal os trabalhadores no exercício das suas funções, devem subscrever declaração individualizada de inexistência de conflitos de Interesses, conforme o modelo constante em **Anexo I - Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses**, em cada processo/ação/contrato em que intervenham, a qual deve ser junta ao processo/ação/contrato, na qual se identificam todos os elementos intervenientes.

Os trabalhadores da USIP que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem subscrever declaração individualizada de conflito de interesses, declarando-se impedidos e solicitando escusa do desempenho das funções atribuídas na sua atividade, comprometendo-se a comunicar tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico, conforme o modelo constante em **Anexo II – Declaração de Conflito de Interesses**.

### **3.6. Detecção e Comunicação de Fraude ou Corrupção**

Os trabalhadores da USIP na sua conduta, procedem de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, e devem informar o seu superior hierárquico, ou, em função da natureza da matéria envolvida, outras entidades competentes, designadamente as que tutelam nos termos da Lei a USIP, no respeito pelas respetivas atribuições, sempre que tomem conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas da ocorrência de atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção em geral, de acordo com o modelo constante em **Anexo III – Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude**. O trabalhador da USIP que comunicar ou impedir a realização de atividades ilícitas, não poderá ser, por esse facto, prejudicado a qualquer título.

### **3.7. Proteção de Dados**

Toda a informação relacionada com a USIP e as suas atividades, que não seja do domínio público, constitui informação reservada, pelo que deve ser protegida por todos os trabalhadores. Os trabalhadores da USIP devem atuar, sempre, com discrição em relação a factos e informações. O acesso a dados pessoais deve respeitar as disposições legais relativas à proteção dos dados pessoais, incluindo a sua circulação.

## **4. Boas Práticas**

Os colaboradores da USIP devem ainda observar as seguintes boas práticas de conduta no relacionamento externo e interno:

#### **4.1. Relações Externas**

Nas relações com utentes / entidades externas, os trabalhadores da USIP devem adotar uma conduta de isenção e equidade, demonstrando padrões elevados de profissionalismo. O seu comportamento deve ainda pautar-se pela disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhe sejam solicitados, assegurando que os mesmos são fornecidos de acordo com a estrutura hierárquica instituída e sob sua direta orientação, salvaguardando sempre o dever de sigilo profissional.

#### **4.2. Relações Internas**

No exercício das suas funções os trabalhadores devem ser responsáveis e cooperativos, privilegiando o bom ambiente, o respeito e o bom trato pessoal, não sendo permitidas atitudes ou comportamentos ofensivos quer com os colegas, quer com os superiores hierárquicos e estes com os/as seus/suas subordinados/as. No seu relacionamento profissional, devem promover a troca de informação e a cooperação e fomentar o espírito de equipa. Os trabalhadores que contribuam para a tomada de decisões, devem ser solidários com o decisor, assumir as suas responsabilidades e manter-se solidários na execução das decisões.

Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo jurídico de afetação, devem ser responsáveis pela correta utilização dos recursos da USIP. Estes devem ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos e nunca para fins pessoais ou outros estranhos à sua finalidade. Os trabalhadores devem zelar pela proteção e bom estado de conservação dos equipamentos, das viaturas e dos edifícios, maximizando assim a sua durabilidade, adotando todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de racionalizar os custos e as despesas.

#### **Disposições Gerais**

Os trabalhadores da USIP estão vinculados ao disposto no presente Código, devendo comprometer-se com o seu cumprimento mediante declaração individualizada de compromisso, de acordo com o modelo constante em **Anexo IV – Declaração de Compromisso**.

A violação por qualquer trabalhador de normas de ética e conduta constantes do presente Código, deverá ser reportada superiormente, podendo fazer incorrer o colaborador em causa, em responsabilidade disciplinar nos termos da legislação em vigor.

A correta aplicação das normas que constam deste Código de Ética e Conduta é da responsabilidade de todos os trabalhadores e de todas as trabalhadoras, sendo que os

órgãos de gestão têm a responsabilidade, acrescida, de demonstrar coerência e consistência com os valores e princípios. Os trabalhadores devem solicitar aos respectivos superiores hierárquicos as orientações que julguem necessárias, bem como o esclarecimento de quaisquer dúvidas sobre as matérias objeto do mesmo.

A aplicação e a apreciação das questões relacionadas com o presente Código cabem ao Gabinete Jurídico. Que se pronunciara por escrito e sem carácter vinculativo, mediante solicitação do Conselho de Administração da USIP, em qualquer situação que justifique a sua intervenção, podendo igualmente apreciar questões, a pedido dos trabalhadores, que envolvam a sua situação profissional e estejam exclusivamente relacionadas com a interpretação ou aplicação das disposições deste Código

Sempre que ocorram dúvidas na interpretação das normas de conduta que constam deste Código de Ética e Conduta devem os trabalhadores recorrer ao respetivo superior hierárquico para esclarecimentos.

### **Atualização e publicitação**

O presente Código será objeto de atualização sempre que se revele existir matéria pertinente que contribua para o reforço dos seus objetivos, e poderá ser suscitada por qualquer trabalhador, sendo objeto de aprovação por parte do Conselho de Administração.

As atualizações do presente Código também devem ser objeto de declaração individualizada de compromisso pelos trabalhadores da USIP, de acordo com o modelo constante no **Anexo IV – Declaração de Compromisso**.

O presente Código e suas atualizações serão objeto de publicitação aos trabalhadores, através de Nota Interna, divulgando a sua disponibilização na página Intranet em uso na Instituição, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação pelo Conselho de Administração.

## Anexos

### Anexo I - Modelo de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses

#### Modelo

#### Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses

Identificação do Processo/Ação/Contrato

Eu, abaixo assinado(a), ....., a desempenhar funções na ....., declaro, sob compromisso de honra, que não me encontro em qualquer situação de conflito de interesses relativamente ao processo/ação/contrato acima identificado 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:

- i. Ter exercido a qualquer título, funções na(s) entidade(s) envolvida(s) nos últimos três anos;
- ii. 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/contrato;
- iii. Ter participado em processo de decisão da(s) entidade(s) envolvida(s), ou prestado aconselhamento, que tenham repercussão no processo/ação/contrato, ou na matéria abordada no seu âmbito;
- iv. Ter intervindo em ato abrangido no processo/ação/contrato, pessoalmente, através de mandatário ou como mandatário;
- v. 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/contrato;
- vi. Ter pessoa familiar ou pessoa próxima que interveio em ato abrangido no processo/ação/contrato;

vii. Ter interesse pessoal, financeiro, partidário ou religioso ou outro relacionado com o processo/ação/contrato, seja esse interesse seu, de pessoa de quem seja representante ou gestor de negócios, ou de pessoa familiar ou de pessoa próxima;

O(a) 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.

Nome do(a) colaborador(a)	
Cargo/Função e Categoria	

É aplicável à conduta do(a) colaborador(a) signatário(a), com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 69.º a 76.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual.

Pico, ..... de ..... 20...

Assinatura

## Anexo II - Modelo de Declaração de Conflito de Interesses

### Modelo

#### Declaração de Conflito de Interesses

Eu, abaixo assinado(a), ....., a desempenhar funções na ....., solicito escusa do desempenho das funções que me estão atribuídas na minha atividade ....., por considerar que não estão totalmente reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflito de interesses.

Pico, ..... de ..... 20...

Assinatura

**Anexo III – Modelo de Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude**

**Modelo**

**Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude**

Eu, abaixo assinado(a), ....., a  
desempenhar funções na .....,  
informo, nos termos previstos no Código de Ética e Conduta da USIP, ter identificado as  
seguintes situações de não conformidade e/ou potencial fraude:

Identificação de situação de não conformidade:

Identificação de situação de potencial fraude:

Pico, ..... de ..... 20...

Assinatura

## Anexo IV – Modelo de Declaração de Compromisso

### Modelo

#### Declaração de Compromisso

Eu, abaixo assinado(a), ....., a desempenhar funções na ....., declaro que tomei conhecimento do Código de Ética e Conduta da USIP e assumo o compromisso individual do seu cumprimento, na sua versão de .....

Pico, ..... de ..... 20...

Assinatura

**Referência bibliográfica:** PRR, Plano de Recuperação e Resiliência, ESTRUTURA DE MISSÃO «RECUPERAR PORTUGAL», (Código de Ética e Conduta da «Recuperar Portugal»), em conformidade com as exigências decorrentes do Regulamento (UE), 2021/241 do Parlamento Europeu e do Conselho de 12 de fevereiro de 2021, (cria o Mecanismo de Recuperação e Resiliência), 26 de novembro de 2021.