



IDR-Madeira

Código de Ética e Conduta

CONTROLO DO DOCUMENTO

Versão	Data	Descrição	N. de Página
1	30.04.15	Elaboração do documento	Todas
2	10.12.15	Revisão do documento de acordo com as recomendações da IGF	4, 5, 12 e 13
3	24.08.20	Revisão global do procedimento	Todas

Elaboração: Gestor da Qualidade

Assinatura: _____

Aprovação: Presidente CD

Assinatura: _____

Vogal do CD

Assinatura: _____

Vogal do CD

Assinatura: _____

Índice

1. Enquadramento Institucional.....	3
2. Objetivo	4
3. Âmbito de Aplicação.....	4
4. Princípios de Ética e de Conduta.....	6
5. Consultor de Ética e Conduta.....	12
6. Aplicação do Código	13
7. Disposições Finais.....	13

1. Enquadramento Institucional

O Instituto de Desenvolvimento Regional, IP-RAM (IDR, IP-RAM), criado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 18/2007/M, de 12 de novembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto Legislativo Regional n.º 38/2012/M, de 13 de dezembro, é uma pessoa coletiva de direito público, dotada de personalidade jurídica, de autonomia administrativa e financeira e património próprio, e está integrado na administração indireta da Região Autónoma da Madeira (RAM), sob a tutela e superintendência do Secretário Regional das Finanças e da Administração Pública.

Tem por missão, a coordenação das atividades de planeamento e de monitorização do modelo de desenvolvimento regional bem como a coordenação e gestão da intervenção dos fundos comunitários na RAM.

São órgãos do IDR, IP-RAM, o Conselho Diretivo, que é composto por um Presidente e dois Vogais, que tem a incumbência da gestão do organismo, e o Fiscal Único com responsabilidades de controlo da legalidade, da regularidade e da boa gestão financeira e patrimonial.

De acordo com o previsto nos seus Estatutos, a organização interna dos serviços do IDR, IP-RAM obedece ao modelo de estrutura hierarquizada, sendo constituída por unidades orgânicas nucleares, designadas por unidades e por unidades orgânicas flexíveis, designadas por núcleos.

Na prossecução da sua missão, estão cometidas ao IDR, IP-RAM um conjunto de atribuições, que pressupõe o desenvolvimento de atividades cuja natureza aconselha a adoção de comportamentos insuspeitos e transparentes por parte dos seus dirigentes e trabalhadores. Com efeito, as responsabilidades assumidas pelo IDR, IP-RAM, enquanto Autoridade de Gestão de diversos Programas Operacionais aplicados à RAM, implicam a gestão e controlo de fundos públicos, na sua larga maioria provenientes do Orçamento da União Europeia, que pela relevância que assume para o desenvolvimento económico e social da Região, torna indispensável a implementação de uma cultura interna de responsabilidade social sustentada em princípios éticos que deverão ser comungados por todos os seus dirigentes e trabalhadores.

2. Objetivo

O presente documento pretende explicitar um conjunto de valores éticos e de conduta que deverão ser praticados por todos os dirigentes e trabalhadores do IDR, IP-RAM no âmbito das suas funções, em que se enfatiza a prossecução do interesse público, em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito, visando, essencialmente:

- a) Garantir e clarificar a harmonização dos padrões de referência e de atuação no exercício da atividade, auxiliando a tomada de decisão face a dilemas éticos;
- b) Contribuir para a promoção de uma cultura organizacional e individual de conformidade com os valores e princípios adotados, bem como para o desenvolvimento das melhores práticas de conduta ética, com vista à excelência, enquanto entidade que presta um serviço público.

Para além da proclamação dos princípios de ética que deverão constituir uma dimensão incontornável da atuação global do IDR, IP-RAM, este documento tem o propósito, também, de emitir normas que deverão pautar a atuação dos seus dirigentes e trabalhadores, designadamente no domínio do conflito de interesses, na salvaguarda de informação confidencial e de reporte de suspeitas de fraude.

3. Âmbito de Aplicação

Os princípios e normas preconizadas neste documento são aplicáveis a todos os dirigentes, trabalhadores e colaboradores, independentemente do seu estatuto, posição hierárquica e vínculo contratual, quer no quadro das relações internas que se estabelecem entre as diversas unidades orgânicas do IDR, IP-RAM, no contexto do exercício das respetivas competências, quer externamente, com os diversos *stakeholders*, por forma a gerar e manter a credibilidade e prestígio da Instituição que representam.

Todos os trabalhadores devem, assim, sentir-se identificados com o Código e comprometer-se à sua observância, pautando a sua atuação por comportamentos eticamente sustentados, não devendo negligenciar o impacte que as suas decisões,

formas de atuação e comportamentos, por ação ou omissão, possam ter sobre todos os intervenientes.

Este Código visa ainda contribuir para o reforço da cultura organizacional, promovendo uma política de responsabilidade social através da fixação, de forma objetiva e clara, de exigentes comportamentos éticos aceites e praticados por todas as partes envolvidas.

A sua adequada aplicação depende, acima de tudo, do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos trabalhadores do IDR, IP-RAM, em particular os trabalhadores em exercício de funções dirigentes, de coordenação ou chefia, que devem ter uma atuação exemplar no que respeita à aplicação e promoção dos princípios e valores estabelecidos no Código e que, para além de vinculados aos princípios do Código devem assumir um papel crucial na promoção e divulgação da cultura ética da instituição.

No que respeita às atribuições do IDR, IP-RAM no âmbito do Sistema de Gestão e Controlo dos Fundos, destacam-se algumas medidas adotadas no sentido de prevenir, detetar e corrigir eventuais irregularidades:

- A integralidade da informação e dos processos de validação e autorização dos pedidos de pagamento e de certificação da despesa, uma vez que toda a informação se encontra residente no sistema de informação;
- A segurança do sistema de informação, quer em matéria de gestão de acessos, quer em termos de definição de diferentes perfis de acesso e utilização do sistema, quer ainda em termos de segurança física dos dados;
- A consagração da segregação de funções, suportada quer na existência de unidades orgânicas do IDR, IP-RAM dedicadas a cada função específica, quer na atribuição da orientação de cada uma destas funções a um elemento do Conselho Diretivo (CD), que não assume funções conflituantes, quer ainda suportada na existência de diferentes níveis e perfis de validação evitando a execução de funções concomitantes pelo mesmo perfil;
- A identificação clara das atribuições e responsabilidades de cada colaborador, através de normas escritas para o desenvolvimento dos procedimentos, tal como constam dos manuais aprovados pelo CD e publicitados no *site* e na intranet.

4. Princípios de Ética e de Conduta

O IDR, IP-RAM na prossecução da sua missão deverá preconizar uma cultura ética norteada pelos seguintes princípios:

4.1. Serviço Público

4.1.1. Os funcionários encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo, e devem agir com respeito e verdade, gerando deste modo a confiança na sua ação.

4.1.2. O desempenho das funções processa-se com total subordinação aos objetivos da organização e na perspectiva de um elevado sentido de serviço, respeitando, em todas as situações, os valores e as posições do IDR, IP-RAM.

4.2. Legalidade

4.2.1. Os funcionários atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito.

4.2.2. Devem os funcionários orientar o seu comportamento pelo escrupuloso cumprimento dos normativos legais e éticos, aplicando um critério de exigência absoluta na realização do trabalho e no emprego moderado dos recursos, designadamente da sua utilização em proveito pessoal, e agindo sempre para a prossecução do interesse público.

4.3. Justiça e Imparcialidade

4.3.1. Os funcionários, no exercício da sua atividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade.

4.3.2. No exercício das suas funções os funcionários gozam de autonomia técnica, devendo as posições assumidas pautar-se pelo rigor técnico, de modo a garantir uma atuação independente e isenta em relação a interesses particulares, não sendo permeáveis a tentativas de ingerência que, direta ou indiretamente, visem orientar ou condicionar o resultado final do trabalho desenvolvido.

4.4. Igualdade

- 4.4.1.** Os funcionários não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.
- 4.4.2.** Do mesmo modo a atuação dos funcionários não deve pautar-se por quaisquer critérios discriminatórios relativamente às entidades com que interaja o IDR, IP-RAM.
- 4.4.3.** Os funcionários devem ainda demonstrar consideração e respeito mútuos, abstendo-se de qualquer tipo de prática abusiva e evitando comportamentos que possam razoavelmente ser considerados como ofensivos.

4.5. Proporcionalidade

- 4.5.1.** Os funcionários, no exercício da sua atividade, só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa.
- 4.5.2.** Para a realização da sua atividade, e no que respeita às entidades em que haja interação com o IDR, IP_RAM, os funcionários só podem exigir o disposto nos regulamentos e normativos de âmbito interno como externo.

4.6. Colaboração e da Boa-fé

- 4.6.1.** Os funcionários, 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.
- 4.6.2.** Os funcionários 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.
- 4.6.3.** Devem assegurar o bom relacionamento com todas as pessoas com as quais interajam no exercício das suas funções, atuando sempre de modo diligente e cooperante.

4.7. Informação e da Qualidade

- 4.7.1.** Os funcionários devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida.
- 4.7.2.** Os funcionários, durante o exercício de funções no IDR, IP-RAM 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.
- 4.7.3.** Deve ainda o seu comportamento pautar-se por disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse de interesse justificado que lhes sejam solicitados, salvaguardando o êxito das ações e o dever de sigilo profissional que lhes estão adstritos.

4.8. Lealdade

- 4.8.1.** Os funcionários, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante.
- 4.8.2.** Os funcionários devem comportar-se com integridade e lealdade perante o IDR, IP-RAM, bem como colaborar de forma solidária com os colegas tendo como primazia a prossecução do interesse público.

4.9. Integridade

- 4.9.1.** Os funcionários regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.
- 4.9.2.** Os funcionários devem renunciar à participação quaisquer práticas ilegais e/ou a participar em atividades que desprestigiem a sua função ou a do IDR, IP-RAM.
- 4.9.3.** Os funcionários devem agir sempre com integridade e acima de qualquer suspeita, evitando colocar-se em situações que, da sua atuação ou comportamento, possa resultar um juízo público que coloque em causa quer a credibilidade do IDR, IP-RAM, quer a sua própria honestidade.
- 4.9.4.** Deverão, igualmente, os funcionários do IDR, IP-RAM, designadamente nos processos de contratação pública, preencher e assinar a declaração prévia comprovativa da inexistência de situações de incompatibilidade, impedimentos e conflitos de interesses.

4.10. Competência e Responsabilidade

- 4.10.1.** Os funcionários agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.
- 4.10.2.** Os trabalhos desenvolvidos pelos funcionários do IDR, IP-RAM 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.
- 4.10.3.** Os funcionários do IDR, IP-RAM deverão proteger e respeitar o património do IDR, IP-RAM, não utilizando em proveito pessoal, nem permitindo a utilização abusiva por terceiros de serviços, bens, equipamentos ou instalações do IDR, IP-RAM.
- 4.10.4.** Deverão, ainda, implementar políticas 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 da Região.

4.11. Independência

- 4.11.1.** Os funcionários devem atuar com total independência em todos os contactos com o exterior, nomeadamente não solicitando ou recebendo instruções de qualquer pessoa ou entidade alheia ao IDR, IP-RAM.
- 4.11.2.** Caso tenham conhecimento, no desempenho das suas funções ou por causa delas, de quaisquer tentativas, por parte de terceiros, de influenciar indevidamente os trabalhos em execução, os funcionários comprometem-se a informar, de imediato, o seu superior hierárquico.

4.12. Conflito de Interesses

- 4.12.1.** Todos os dirigentes e trabalhadores deverão pautar a sua atuação na defesa intransigente do interesse público, garantindo a separação total e inequívoca entre os interesses pessoais e os do IDR, IP-RAM, como forma de evitar a ocorrência de situações que configurem conflito de interesses.

- 4.12.2.** Considera-se existir conflito de interesses as situações em que os trabalhadores sejam intervenientes no tratamento, andamento e decisão de processos em que tenham interesse particular em entidades terceiras para as quais colaborem ou tenham colaborado, ou em que estejam envolvidas pessoas da sua afinidade familiar ou de amizade.
- 4.12.3.** Os trabalhadores são obrigados a informarem de imediato o respetivo superior hierárquico, sem prejuízo, da obrigação de cumprimento da lei em matérias relacionadas com a acumulação de funções.
- 4.12.4.** 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 comunicar tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico.
- 4.12.5.** Perante o reporte de situações de eventual conflito de interesses, deverão os superiores hierárquicos, em conjunto com a direção, encontrar a solução que melhor se adequa aos propósitos da boa gestão pública, designadamente, pugnando pela imparcialidade, objetividade e transparência.
- 4.12.6.** De acordo com as recomendações do Conselho de Prevenção da Corrupção, de 07/11/2012, 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”***.

4.13. Presentes e convites pessoais

- 4.13.1.** Os dirigentes e trabalhadores do IDR, IP-RAM deverão evitar o recebimento de presentes de terceiros que ultrapassem a mera cortesia, considerando-se como tal, os presentes que tenham um valor meramente simbólico ou sejam comercialmente despidiendos.
- 4.13.2.** Deverão ainda recusar o recebimento de qualquer espécie de gratificações ou favores de terceiros, que sejam suscetíveis de gerar, nestes, expectativas de favorecimento por parte do IDR, IP-RAM.

4.13.3. As situações que indiciem práticas ilícitas de aliciamento, deverão ser reportadas à direção do IDR, IP-RAM, para reporte às competentes entidades de investigação criminal.

4.14. Confidencialidade de Informação

4.14.1. Os dirigentes e trabalhadores do IDR, IP-RAM deverão guardar sigilo sobre toda a informação, quer factual, quer documental, que tenham conhecimento no exercício das suas funções.

4.14.2. Toda a informação na posse do IDR, IP-RAM deve ser gerida de forma prudente e conscienciosa, estando os seus dirigentes e trabalhadores impedidos de divulgá-la sem a obtenção da devida autorização por parte dos respetivos superiores hierárquicos. 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. O sigilo deverá ser mantido pelos dirigentes e trabalhadores durante o exercício de funções no IDR, IP-RAM, ou após a suspensão ou cessação do seu vínculo contratual, estando estes impedidos de violar a confidencialidade de informação que tenham acesso ou tenham tido acesso, para proveito próprio ou de terceiros.

4.15. Reporte de suspeitas de fraude

4.15.1. 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, quanto às despesas, como qualquer ato ou omissão intencionais relativos:

- “- à utilização ou apresentação de declarações ou de documentos falsos, inexatos ou incompletos, que tenha por efeito o recebimento ou a retenção indevidos de fundos provenientes do Orçamento Geral das Comunidades Europeias ou dos orçamentos geridos pelas Comunidades Europeias ou por sua conta;***
- à não comunicação de uma informação em violação de uma obrigação específica, que produza o mesmo efeito;***
- ao desvio desses fundos para fins diferentes daqueles para que foram inicialmente concedidos.”***

- 4.15.2.** 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).
- 4.15.3.** O conhecimento de factos que indiciem situações ilícitas, deverão ser reportadas aos respetivos superiores hierárquicos, que por sua vez informa a direção superior, que irá determinar quais as diligências que devem ser tomadas em face do relatado a fim de ser instaurado o respetivo processo disciplinar, dando-se conhecimento ao Ministério Público, bem como à IGF, na qualidade de serviço AFCOS.
- 4.15.4.** A eventual omissão do dever de denúncia ou de participação de factos que indiciem ilícitos criminais ou disciplinares, poderá levar à responsabilização penal e/ou disciplinar. É garantida a proteção nos termos da lei dos trabalhadores que denunciem factos suscetíveis de comportamentos e/ou ações ilícitas.

5. Consultor de Ética e Conduta

- 5.1.** Para apreciação das questões relacionadas com o presente Código, o Presidente do Conselho Diretivo do IDR, IP-RAM designa, de entre os trabalhadores do IDR, IP-RAM, um Consultor de Ética e de Conduta, por um período de 2 anos.
- 5.2.** O Consultor de Ética e de Conduta pronuncia-se a solicitação do dirigente máximo, em qualquer situação que justifique a sua intervenção.
- 5.3.** 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.
- 5.4.** As informações trocadas entre os trabalhadores e o Consultor de Ética e de Conduta estão sujeitas ao dever de confidencialidade, salvo consentimento expresso daqueles para a sua divulgação ou sério e eminente risco para a segurança das pessoas ou para a imagem do IDR, IP-RAM.

- 5.5.** As opiniões são emitidas por escrito e não têm carácter vinculativo.
- 5.6.** Para apreciação de questões relacionadas com o próprio Consultor de Ética e de Conduta, o Presidente do Conselho Diretivo do IDR, IP-RAM designa, para o efeito, um Consultor *ad hoc* ao qual se aplica, com as devidas adaptações, o disposto nos números anteriores.

6. Aplicação do Código

- 6.1.** Através de uma atuação exemplar no que toca à adesão aos princípios e critérios estabelecidos, os trabalhadores do IDR, IP-RAM comprometem-se a cumprir o disposto no presente Código, propondo, sempre que oportuno, iniciativas que contribuam, designadamente, para o reforço do objetivo da confiança.
- 6.2.** Os trabalhadores do IDR, IP-RAM declaram a sua adesão ao presente Código, bem como proceder à sua adesão periodicamente.
- 6.3.** O desrespeito ou incumprimento por parte de qualquer trabalhador das normas de conduta constantes deste Código deve ser reportado superiormente e pode incorrer o infrator em responsabilidade disciplinar ou outra.

7. Disposições Finais

- 7.1.** O presente documento, bem como todas as suas atualizações, será apresentado no âmbito de sessões formativas dirigidas a todos os dirigentes e trabalhadores e divulgado pelos canais internos de comunicação existentes (correio eletrónico e intranet). Será igualmente publicado através do sítio da internet do IDR, IP-RAM.
- 7.2.** O Código de Ética e Conduta e todas as suas alterações, são aprovadas pelo Conselho Diretivo do IDR, IP-RAM.

