

Manual de Gestão de Conflitos de Interesses



REPÚBLICA
PORTUGUESA



AGÊNCIA PARA A
INTEGRAÇÃO
MIGRAÇÕES E ASILO

Ficha técnica:**Título**

MANUAL DE GESTÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES

Editor

Agência para a Integração, Migrações e Asilo, I.P.

Responsável

Direção de Serviços de Proteção de Dados, Auditoria e Prevenção da Corrupção

Endereço

Avenida António Augusto de Aguiar, 20

1069-119 Lisboa

auditoria@aima.gov.pt

<https://aima.gov.pt/pt>

Data de edição

dezembro|2025

Controlo Documental

Versão	Aprovação	Descrição
1.0	Aprovado por Deliberação do Conselho Diretivo, nº 2107 (1.10), de 22/12/2025	Versão inicial do documento

ÍNDICE

ABREVIATURAS E SIGLAS	6
NOTA JUSTIFICATIVA	7
1. ENQUADRAMENTO LEGAL	9
2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO	10
2.1 SUBJETIVO	10
2.2 OBJETIVO	10
3. OBJETIVOS.....	10
4. PRINCÍPIOS.....	11
5. SERVIÇO PÚBLICO	13
5.1 A EXCLUSIVIDADE	13
5.2 AS GARANTIAS DE IMPARCIALIDADE.....	13
5.3 CASOS ESPECÍFICOS	14
5.3.1 MEMBROS DO CONSELHO DIRETIVO	14
5.3.2 TITULARES DE CARGOS DIRIGENTES	14
5.3.3 TRABALHADORES EM GERAL	15
6. CONFLITO DE INTERESSES.....	17
6.1 TIPOLOGIA DE CONFLITOS DE INTERESSES	17
6.1.1 CONFLITO REAL (OU EFETIVO)	17
6.1.2 CONFLITO APARENTE	18
6.1.3 CONFLITO POTENCIAL	19
6.2 RECONHECIMENTO E COMUNICAÇÃO.....	21
6.3 PROCEDIMENTOS DE PREVENÇÃO E DE CORREÇÃO	22
6.4 SITUAÇÕES ESPECÍFICAS.....	23
6.4.1 ACUMULAÇÃO COM OUTRAS FUNÇÕES PÚBLICAS	23
6.4.2 ACUMULAÇÃO COM FUNÇÕES PRIVADAS	24
6.5 PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO.....	25
6.6 ESCUSA DE PARTICIPAÇÃO.....	25
6.7 TRANSIÇÃO ENTRE SETORES E AS DUPLAS PORTAS GIRATÓRIAS	26
7. OFERTAS DE CORTESIA E CONVITES	28
8. RELAÇÕES FAMILIARES.....	29
9. ESCUSA E SUSPEIÇÃO.....	31
10. MATRIZ DE CONFLITOS DE INTERESSES	33
11. FISCALIZAÇÃO E INCUMPRIMENTO	51
12. CANAL DE DENÚNCIA.....	52

13.	PLANO DE FORMAÇÃO DE COMUNICAÇÃO PARA A INTEGRIDADE	55
14.	MONITORIZAÇÃO E INDICADORES	56
15.	REVISÃO.....	57
16.	DIVULGAÇÃO	57
	ANEXOS.....	58
	ANEXO I – MODELO DE DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES CONSTANTE NO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA AIMA, I.P.	59
	ANEXO II – MODELO DE DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITOS DE INTERESSES CONSTANTE NO RGPC	60
	ANEXO III – MODELO DE DECLARAÇÃO INEXISTÊNCIA DE CONFLITOS DE INTERESSES CONSTANTE NO CCP	61
	ANEXO IV – MODELO DE DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA CONFLITO DE INTERESSES CONSTANTE NO CCP	62
	ANEXO V – MODELO DE DECLARAÇÃO DE IMPEDIMENTO	63
	ANEXO VI – MODELO DE REGISTO DE OFERTAS	64
	ANEXO VII – MODELO DE ANÁLISE DO RISCO DE CONFLITO DE INTERESSES	65
	ANEXO VIII – MODELO DE PEDIDO DE ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES, AUTORIZAÇÃO OU RENOVAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO.....	67

ABREVIATURAS E SIGLAS

AIMA, I.P.	Agência para a Integração, Migrações e Asilo, I.P.
AUDIT	Direção de Serviços de Proteção de Dados, Auditoria e Prevenção da Corrupção
CCP	Código de Contratos Públicos
CEC	Código de Ética e Conduta da AIMA, I.P.
CD	Conselho Diretivo
CPA	Código do Procedimento Administrativo
CPC	Conselho de Prevenção da Corrupção
CRP	Constituição da República Portuguesa
EPDAP	Estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Pública
LTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
MENAC	Mecanismo Nacional Anticorrupção
PPRCIC	Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas
RGPC	Regime Geral da Prevenção da Corrupção
RGPDI	Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações

NOTA JUSTIFICATIVA

A AIMA, I.P., é um instituto público que tem como missão a concretização de políticas públicas, nacionais e europeias em matéria de migração, asilo e igualdade, pelo que as suas decisões e intervenções nestas matérias, têm um profundo impacto social, económico, legal e ético que vai muito para além deste instituto.

A prossecução dos fins próprios do Estado e o cumprimento da missão a que a AIMA, I.P., através dos seus trabalhadores, se propõe, só será possível promovendo-se e garantindo-se a integridade e ética profissionais bem como a transparência da sua atuação, de modo a reforçar a confiança nas relações entre este instituto público e os destinatários dos serviços que presta.

Com a certeza de que o cumprimento de tal desiderato depende sobremaneira de uma atuação assente nos valores da integridade, probidade, transparência e responsabilidade, fundado, como aqui veremos, na adequada prevenção e gestão de conflitos de interesses.

Nas palavras atribuídas a António Vieira¹, *“Nenhum segue mais leis que as da conveniência própria. Imaginar o contrário é querer emendar o mundo, negar a experiência e esperar impossíveis”*.

Parte-se, assim, da ideia de que há sempre interesses próprios ou privados, pois que os interesses fazem parte da natureza humana.

Partindo deste pressuposto, não se pretende, com este Manual de Gestão de Conflitos de Interesses², eliminar interesses – seria “esperar impossíveis”. O que se pretende, pois, é prevenir que um determinado interesse privado e legítimo, numa determinada situação ou contexto, possa entrar em conflito com os princípios por que todos os trabalhadores³ da AIMA, I.P. se devem reger no exercício das suas funções.

Assim, os interesses de que nos ocuparemos neste Manual serão apenas os suscetíveis de originar conflito entre a esfera pública e a privada, ou entre a prossecução do interesse coletivo e o privado. Estes casos incluem qualquer situação real, aparente ou potencial, de sobreposição de interesses privados sobre os interesses públicos que os titulares de cargos públicos, políticos e administrativos estão obrigados a defender, quer durante o exercício do mandato ou funções, quer mesmo em momento anterior ao exercício ou após a sua cessação.

¹ Mais conhecido por Padre António Vieira (1608-1697), foi uma das mais influentes personagens do século XVII, como filósofo, diplomata e escritor, e é ainda hoje considerado um dos maiores oradores portugueses.

² Doravante designado apenas por Manual

³ Para efeitos deste Manual, serão considerados trabalhadores todos os intervenientes indicados no Capítulo 3, a propósito do âmbito de aplicação deste Manual.

Cientes de que a promoção de uma cultura organizacional e de uma prevenção eficaz depende do reforço da sensibilização e do aprofundamento do conhecimento dos trabalhadores acerca desta matéria, assim se justifica este Manual.

Por um lado, a sua criação, ao incorporar num só documento o regime jurídico que resulta de vários diplomas que regem a matéria, bem como de outros instrumentos nacionais e internacionais, fornece não só mais informação como torna a sua consulta mais acessível a todos os trabalhadores, independentemente da sua função ou responsabilidade. Tornando, assim, o sistema interno mais previsível e de fácil consulta.

Por outro lado, ao organizar esta matéria, compilar principais orientações e esclarecer conceitos, alertar para matérias e contextos mais sensíveis, indicar exemplos concretos, uniformizar procedimentos e formulários, reforça e aprofunda o conhecimento dos trabalhadores acerca desta matéria, para que possam no exercício das suas funções identificar corretamente as situações suscetíveis de originar incompatibilidades entre a esfera pública e a privada.

O Manual é, assim, um mecanismo de identificação e gestão de conflitos de interesse, que serve como um instrumento que se pretende como primordial para uma cultura de sólidos valores reputacionais por exposição a situações de corrupção, fraude ou qualquer outro ato irregular ou ilegal.

1. ENQUADRAMENTO LEGAL

O Manual tem em linha de conta o quadro normativo subjacente aos vários instrumentos legais e regulamentares que visam prevenir e gerir situações de conflitos de interesses, de que se destacam os seguintes⁴:

- Constituição da República Portuguesa⁵;
- Código do Procedimento Administrativo⁶, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções públicas⁷, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código dos Contratos Públicos, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;
- Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos, aprovado pela Lei n.º 52/2019, de 31 de julho;
- Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro;
- Regime Geral da Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro;
- Portaria n.º 185/2024/1, de 14 de agosto, que aprova o modelo de declaração de inexistência de conflitos de interesses destinada aos membros dos órgãos de administração, dirigentes e trabalhadores das entidades públicas abrangidas pelo Regime Geral da Prevenção da Corrupção⁸;
- Código de Ética e de Conduta da AIMA, I.P.
- Recomendação do (extinto) Conselho de Prevenção da Corrupção, sobre gestão de conflitos de interesses no setor público, de 8 de janeiro.

⁴ Toda a legislação aqui referida encontra-se disponível no sítio da internet do Diário da República, cujo acesso é universal e gratuito. Os restantes instrumentos, encontram-se disponíveis no sítio da internet das respetivas entidades emissoras, assim como, em alguns casos, também no Diário da República.

⁵ Doravante designada apenas por CRP

⁶ Doravante designado apenas por CPA

⁷ Doravante designado apenas por LTFP

⁸ Esta Portaria, que se mantém em vigor apesar de sucessivas alterações, procedeu à aprovação do modelo de declaração de inexistência de conflitos de interesses, dando cumprimento ao previsto no n.º 2 do artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, aprovado em anexo ao Decreto-lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

2.1 SUBJETIVO

O presente Manual é aplicável a todos trabalhadores da AIMA, I.P., entendendo-se como tal todas as pessoas que desempenhem atividades e funções neste instituto público, independentemente da sua função, natureza do vínculo, posição hierárquica que ocupam ou Unidade Orgânica em que se enquadram, incluindo aqueles que se encontrem em exercício de funções dirigentes e aqueles que exerçam a sua atividade em regime de prestação de serviços e em estágios.

Assim, considerando que é aplicável a todos os intervenientes acima mencionados, doravante, sempre que neste Manual não seja especificada uma concreta função, natureza do vínculo ou posição hierárquica, dever-se-á considerar que se refere a todos os trabalhadores da AIMA, I.P..

2.2 OBJETIVO

O presente manual é aplicável a qualquer situação em que o trabalhador, 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 públicas⁹.

3. OBJETIVOS

Considerando a importância da matéria dos conflitos de interesses, em particular no setor público, é fundamental reforçar o conhecimento dos trabalhadores e esclarecer o sentido e o alcance das medidas existentes tendentes a uma cultura administrativa de rigor e transparência nesta matéria.

O Manual tem, assim, como objetivo esclarecer e orientar os trabalhadores da AIMA, I.P. na correta identificação, prevenção, acompanhamento e gestão de potenciais conflitos de interesse, a fim de reforçar os padrões éticos, a integridade e transparência da sua atuação.

⁹ Adaptado da Recomendação n.º 3/2020, de 8 de janeiro, do CPC

Cientes dos seus benefícios, este Manual pretende, assim, compilar e sumariar esta matéria, de forma a melhor auxiliar o trabalhador na rápida e correta identificação de situações que possam dar origem a um conflito real, aparente ou potencial de interesses dos trabalhadores no exercício das funções públicas, inclusivamente daqueles que deixaram o cargo público para exercerem funções privadas.

Pretende, também, compilar e divulgar os instrumentos que os trabalhadores têm à sua disposição, tais como as declarações de subscrição obrigatória (nomeadamente, de inexistência de conflitos de interesse, de acumulação de funções ou relativas a ofertas e convites no exercício das funções), prever situações específicas de conflitos de interesses, e dar nota dos mecanismos próprios e adequados nesta matéria, bem como da matéria referente à fiscalização e às sanções aplicáveis em caso de incumprimento.

Por isso, considerando que o Manual não esgota, nele, toda a informação que serve esta matéria, e considerando, ainda, que o pleno exercício das funções depende do conhecimento dos respetivos direitos e deveres dos trabalhadores, este Manual não dispensa a consulta da legislação aplicável ou de outros instrumentos legais ou regulamentares.

4. PRINCÍPIOS

Para a promoção de uma cultura de isenção, imparcialidade e integridade, os trabalhadores devem pautar a sua atuação no exercício da sua atividade, da sua função e da sua competência, por um conjunto de princípios¹⁰ que norteiam a atividade pública.

Concretamente, no âmbito da matéria que aqui nos ocupa, pelo:

Princípio do serviço público, segundo o qual os trabalhadores devem atuar em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito.

Princípio da legalidade, segundo o qual os trabalhadores, devem atuar em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito.

Princípio da justiça e imparcialidade, segundo o qual os funcionários devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade.

¹⁰ Também designados “Princípios éticos da administração pública”.

Princípio da colaboração e da boa-fé, segundo o qual os funcionários 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.

Princípio da integridade, segundo o qual os funcionários devem reger-se por critérios de honestidade pessoal e de integridade de caráter.

Além destes princípios, é importante ter presente que os trabalhadores estão, ainda, sujeitos aos deveres gerais previstos na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, recaindo sobre os mesmos, nomeadamente:

Dever de prossecução do interesse público¹¹, que consiste na sua defesa, no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

Dever de isenção¹², que consiste em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce.

Dever de imparcialidade¹³, que consiste em desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.

Dever de lealdade¹⁴, que consiste em desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço.

Dever de zelo¹⁵, que consiste em conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.

¹¹ Cfr. al. a) do n.º 2 e n.º 3 do artigo 73.º, da LTFP

¹² Cfr. al. b) do n.º 2 e n.º 4 do artigo 73.º, da LTFP

¹³ Cfr. al. c) do n.º 2 e n.º 5 do artigo 73.º, da LTFP

¹⁴ Cfr. al. g) do n.º 2 e n.º 9 do artigo 73.º, da LTFP

¹⁵ Cfr. al. e) do n.º 2 e n.º 7 do artigo 73.º, da LTFP

5. SERVIÇO PÚBLICO

5.1 A EXCLUSIVIDADE

Em matéria do exercício de funções públicas, rege o princípio geral que se encontra enunciado na Constituição da República Portuguesa, segundo o qual os trabalhadores da Administração Pública e demais agentes do Estado e outras entidades públicas, no exercício das suas funções, estão exclusivamente ao serviço do interesse público, tal como é definido, nos termos da lei, pelos órgãos competentes da Administração, não sendo permitida a acumulação de empregos ou cargos públicos.¹⁶

Entendeu o legislador que, para garantir a imparcialidade dos trabalhadores em funções públicas, é necessário que estes estejam exclusivamente ao serviço do interesse público – consagrando, assim, a regra do regime de exclusividade.

Há, porém, diferentes graus de densificação deste princípio, refletindo a natureza específica de determinadas funções exercidas, posições hierárquicas ou matérias, e a inerente exposição ao risco de conflito de interesses, podendo, em alguns casos, ser necessário a previsão de normas de condutas específicas.

5.2 AS GARANTIAS DE IMPARCIALIDADE

O Código do Procedimento Administrativo¹⁷ impõe aos trabalhadores deveres de isenção e imparcialidade, regulando impedimentos e suspeições.

No caso da AIMA, I.P., por ser um instituto público integrado na administração indireta do Estado e desenvolver uma missão fundamental na concretização da política numa área tão importante quanto sensível como as migrações e asilo, a sua resposta deve ser pautada pela integridade e imparcialidade.

O dever de imparcialidade é, por isso, particularmente importante, motivo pelo qual é obrigatória, sempre que aplicável, a subscrição da declaração de interesses, incompatibilidades e impedimentos pelos trabalhadores, assumindo de forma inequívoca, a inexistência de impedimentos ou de interesses privados que possam colocar em causa a isenção e o rigor que deve pautar a sua atuação.

¹⁶ Cfr. n.º 1 e n.º 4 do artigo 269.º, da CRP, e n.º 1 do artigo 19.º e seguintes, da LTFP

¹⁷ Cfr. artigos 69.º a 76.º, do CPA

Estas declarações são obrigatoriamente subscritas no momento do início do exercício das funções, nas situações previstas na Lei, ou sempre que a circunstância assim o exija, em particular sempre que ocorra alteração superveniente dos factos que nela constam ou seja solicitado pelo Conselho Diretivo.

5.3 CASOS ESPECÍFICOS

5.3.1 MEMBROS DO CONSELHO DIRETIVO

O exercício das funções dos membros do Conselho Diretivo¹⁸ é, em regra, feito em regime de exclusividade, e por isso, incompatível com quaisquer outras funções profissionais, remuneradas ou não, bem como com a integração em corpos sociais de quaisquer pessoas coletivas de fins lucrativos¹⁹. Estes trabalhadores são considerados titulares de altos cargos públicos²⁰, pelo que, estão abrangidos pelas incompatibilidades e impedimentos específicos do Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos, sem prejuízo ainda do disposto no Estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Pública²¹.

Por exemplo²², estão impedidos de servir de árbitro ou de perito, a título gratuito ou remunerado, em qualquer processo em que seja parte o Estado e demais pessoas coletivas públicas. Estão também proibidos, por si ou nas sociedades em que exerçam funções de gestão, e as sociedades por si detidas em percentagem superior a 10 /prct. do respetivo capital social, ou cuja percentagem de capital detida seja superior a 50 000 (euro), de participar em procedimentos de contratação pública e de intervir como consultor, especialista, técnico ou mediador, por qualquer forma, em atos relacionados com os procedimentos de contratação

5.3.2 TITULARES DE CARGOS DIRIGENTES

Segundo o Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública²³, são cargos dirigentes os cargos de direção, gestão, coordenação e controlo dos serviços e órgãos públicos abrangidos por este regime. Estes cargos qualificam-se em cargos de direção superior e cargos de direção intermédia e, em

¹⁸ O Conselho Diretivo é um órgão colegial, composto por um Presidente e 4 Vogais, conforme resulta da Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2024, disponível no Diário da República.

¹⁹ Pese embora o legislador tenha estabelecido algumas exceções, nas als. do n.º 2, do artigo 6.º, do Regime do Exercício De Funções Por Titulares De Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos

²⁰ Cfr. n.º 1 do artigo 3.º, do Regime do Exercício De Funções Por Titulares De Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos

²¹ Doravante designado apenas por EPDAP

²² Cfr. a este propósito e para mais desenvolvimentos, os artigos 9.º e seguintes, do Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos

²³ Cfr. Lei n.º 2/2004 e suas alterações, que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado

função do nível hierárquico e das competências e responsabilidades que lhes estão cometidas, subdividem-se, os primeiros, em dois graus e, os segundos, em tantos graus quantos os que a organização interna determine.²⁴

O exercício de cargos dirigentes é feito em regime de exclusividade, nos termos da lei, implicando, por isso, a renúncia ao exercício de quaisquer outras atividades ou funções de natureza profissional, públicas ou privadas, exercidas com caráter regular ou não, e independentemente da respetiva remuneração²⁵.

Pode, porém, haver cumulação de cargos dirigentes do mesmo nível e grau, sem direito a acumulação das remunerações base e também a participação dos titulares dos cargos de direção superior em órgãos sociais de pessoas coletivas quando se trate do exercício de funções em pessoas coletivas sem fins lucrativos.²⁶

Os trabalhadores titulares dos cargos dirigentes que se encontram em exercício de funções dirigentes de unidades orgânicas de 1.º, 2.º e 3.º grau, estão abrangidos pelas incompatibilidades, impedimentos e inibições inscritos no EPDAP, sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º a 24.º da LTFP, os quais regem o pedido de acumulação de funções e proibições específicas.

5.3.3 TRABALHADORES EM GERAL

Também no caso dos trabalhadores, em geral, o exercício de funções públicas é, em regra, exercido em regime de exclusividade e está sujeito a um regime próprio de incompatibilidades e impedimentos.²⁷

O exercício destas funções pode, porém, ser acumulado com outras funções públicas, como desenvolveremos adiante.

A este propósito e a título de exemplo, os trabalhadores não podem prestar a terceiros, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de projetos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou serviços colocados sob sua direta influência²⁸.

²⁴ Cfr. artigo 2.º, do Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública

²⁵ Cfr. artigo 16.º, do EPDAP

²⁶ Cfr. n.º 5 do artigo 16.º e n.º 1 do artigo 17.º, ambos do EPDAP

²⁷ Cfr. artigos 19.º e 20.º, da LTFP

²⁸ Cfr. n.º 1 do artigo 24.º, da LTFP

Também não podem beneficiar, pessoal e indevidamente, de atos ou tomar parte em contratos em cujo processo de formação intervenham órgãos ou unidades orgânicas colocadas sob sua direta influência, nomeadamente os que:²⁹

- Estejam sujeitos ao seu poder de direção, superintendência ou tutela;
- Exerçam poderes por ele delegados ou subdelegados;
- Tenham sido por ele constituídos, ou relativamente a cujo titular tenha intervindo como representante do empregador público, para o fim específico de intervir nos procedimentos em causa;
- Sejam integrados, no todo ou em parte, por trabalhadores por ele designados;
- Cujo titular ou trabalhadores neles integrados tenham, há menos de um ano, sido beneficiados por qualquer vantagem remuneratória, ou obtido menção relativa à avaliação do seu desempenho, em cujo procedimento ele tenha tido intervenção;
- Com ele colaborem, em situação de paridade hierárquica, no âmbito do mesmo órgão ou serviço.

²⁹ Cfr. n.º 2 do artigo 24.º, da LTFP

6. CONFLITO DE INTERESSES

Pese embora não exista uma definição uniforme de “conflito de interesses”, segundo o Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGCP), e bem assim também o Código de Ética e de Conduta da AIMA, I.P.³⁰, considera-se conflito de interesses qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão do membro do órgão de administração, dirigente ou trabalhador, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do CPA.³¹

Assim, devem os trabalhadores assegurar a sua independência e isenção, estando para tal vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de originar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses.³²

Segundo o Código de Ética e de Conduta da AIMA, I.P., entende-se que existe conflito de interesses sempre que algum trabalhador tenha um interesse pessoal ou privado em determinada matéria ou procedimento que possa influenciar o desempenho imparcial e objetivo das suas funções.³³

Este interesse pessoal ou privado traduz-se numa qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus familiares e afins ou para o seu círculo de amigos e conhecidos.

6.1 TIPOLOGIA DE CONFLITOS DE INTERESSES

Os conflitos de Interesses podem ser considerados reais, aparentes ou potenciais:

6.1.1 CONFLITO REAL (OU EFETIVO)

Estamos perante um conflito de interesses real quando, por exemplo, um colaborador da AIMA, I.P. no exercício das suas funções/cargo, em benefício próprio ou de terceiros, tem interesses particulares que interferem ou colidem diretamente com o interesse público.

Neste caso, o interesse pessoal ou privado é de tal ordem, que é razoável acreditar que esse interesse pode influenciar o desempenho das funções do trabalhador.

³⁰ Doravante designado apenas por CEC

³¹ Cfr. artigo 13.º, da RGCP e artigo 21.º do CEC

³² Cfr. nº 2 do artigo 21.º, do CEC

³³ Cfr. nº 3 do artigo 21.º, do CEC

Estes interesses podem ser, nomeadamente, por relações familiares, crença religiosa, filiação política, património, ou ainda por exemplo para criar ou solver dívidas, para obter lucros ou evitar perdas.

Será esse o caso, entre outros, quando um trabalhador:

- intervém num processo de contratação ou procedimento administrativo e ao mesmo tempo é sócio/a ou acionista maioritário de uma empresa ou organização que tenha interesse em fornecer ou prestar serviços à AIMA, I.P.;
- tem uma relação pessoal com um utente e intervém, em qualquer momento, no processo administrativo;
- é júri de um procedimento concursal e tem uma relação pessoal com um candidato;
- um Mediador Sociocultural a trabalhar para a AIMA, I.P. através de uma parceria com uma entidade da sociedade civil, intervém diretamente num processo administrativo de um imigrante, sócio da entidade com quem tem relação contratual;
- que mantém simultaneamente prática privada de advocacia, ou assessoria jurídica, quando legalmente habilitado, e intervém num processo administrativo relativo a um cidadão estrangeiro que é seu cliente.

6.1.2 CONFLITO APARENTE

Estamos perante um conflito de interesses aparente quando um trabalhador da AIMA, I.P. no exercício das suas funções/cargo, em benefício próprio ou de terceiros, tem aparentemente interesses particulares que interferem ou colidem diretamente com o interesse público, mesmo que não haja qualquer benefício real.

Este tipo de conflito é crítico na medida em que afeta perceção pública e confiança institucional. Deste modo requer uma análise mais aprofundada, através do confronto do interesse em causa com o conteúdo funcional detalhado do trabalhador.

Será esse o caso, entre outros, quando um trabalhador:

- intervém num procedimento de contratação ou procedimento administrativo e algum elemento das suas relações pessoais, é sócio, acionista ou trabalhador de uma empresa ou organização que tenha interesse em fornecer ou prestar serviços à AIMA, I.P.;

- intervém num processo administrativo de um utente que tem um relacionamento pessoal com um amigo ou familiar do trabalhador, mesmo sem intenção de favorecimento;
- compartilha a mesma morada com um cidadão que procura os serviços da AIMA, I.P.

6.1.3 CONFLITO POTENCIAL

Estamos perante um conflito de interesses potencial quando um trabalhador da AIMA, I.P., em benefício próprio ou de terceiros, tem interesses particulares passados ou futuros que poderão ou não interferir ou colidir diretamente com o exercício das suas atuais funções.

O que distingue este conflito do conflito aparente, é o facto de o trabalhador ter interesses privados que atualmente não são interesses relevantes no exercício das suas funções, mas que é possível ou provável que venham a sê-lo e possam afetar o desempenho das suas funções atuais.

Será esse o caso, entre outros, quando um trabalhador:

- intervém num procedimento de contratação ou procedimento administrativo e foi sócio, acionista ou funcionário de uma empresa ou organização há menos de 3 anos, com interesse em fornecer ou prestar serviços à AIMA, I.P.;
- teve uma relação pessoal com um utente há menos de 3 anos e intervém em qualquer momento, no processo administrativo;
- solicitou uma licença sem vencimento para trabalhar numa empresa ou organização com relação comercial com a AIMA, I.P.;
- rescindiu contrato de trabalho com a AIMA, I.P. tendo passado a trabalhar numa empresa ou organização (com relação comercial ou social) com a AIMA, I.P.;
- era, há menos de 3 anos, Mediador Sociocultural numa associação parceira da AIMA. I.P..

Matriz de situações/casos práticos (exemplos)				
Área Funcional	Situações de Risco	Tipo de Conflito	Medidas Preventivas	Instrumentos para avaliação de caso
Contratação Pública	Participação em júri com ligação pessoal a concorrente	Real/Aparente	Declaração de inexistência de conflito; escusa	Declaração CCP; Código de Ética e Conduta
Concessão de Apoios/Subsídios	Decisão sobre apoio a entidade com vínculo anterior	Potencial	Comunicação ao superior; registo formal	Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção (PPRCI)
Licenciamentos e Autorizações/Procedimentos administrativos	Intervenção em processo de utente com relação familiar	Real/Aparente	Substituição funcional; escusa	Declaração de impedimento; Código de Procedimento Administrativo
Procedimentos Sancionatórios	Avaliação de infração cometida por pessoa próxima	Real	Comunicação imediata; substituição	Declaração de impedimento e/ou escusa
Parcerias com Associações	Intervenção em processos de entidades parceiras	Potencial	Avaliação funcional; escusa	Registo de relação contratual; Declaração de inexistência de conflitos de interesses; Código de Ética e Conduta
Portas Giratórias	Ex-trabalhador atua em empresa contratada pela AIMA ou vice-versa	Potencial	Avaliação prévia; restrição de funções	Registo histórico; medidas de controlo interno
Ofertas e Convites	Recebimento de oferta de cortesia ou convite	Real/Aparente	Registo obrigatório; avaliação	Registo de ofertas; Declaração de recebimento
Acumulação de Funções	Exercício de atividade privada concorrente	Real/Potencial	Pedido de autorização; verificação de compatibilidade	LTFP; Código de Ética e Conduta

6.2 RECONHECIMENTO E COMUNICAÇÃO

De forma a assegurar a isenção e imparcialidade dos trabalhadores da AIMA, I.P., todos devem subscrever a declaração³⁴ de inexistência de conflitos de interesses no momento do início de funções e, também, sempre que se encontrem ou que razoavelmente prevejam vir a encontrar-se numa situação de conflito de interesses.

Esta situação deve ser comunicada e a declaração entregue ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, que toma as medidas adequadas para evitar, sanar ou cessar o conflito.³⁵

Tratando-se do impedimento do presidente do Conselho Direito da AIMA, I.P., a decisão do incidente compete ao próprio órgão, sem intervenção do presidente.

Até ser proferida a decisão definitiva ou praticado o ato, qualquer interessado pode requerer a declaração do impedimento, especificando as circunstâncias de facto que constituam a sua causa.

Acresce ainda que, em cumprimento do Regime Geral de Prevenção da Corrupção³⁶, a AIMA, I.P. deve adotar medidas destinadas a assegurar a isenção e a imparcialidade de todos os trabalhadores, a fim de prevenir situações de favorecimento, designadamente no âmbito do sistema de controlo interno previsto no artigo 15º do referido diploma³⁷.

Especificamente, impõe ainda o RGPC a assinatura de uma declaração³⁸ de inexistência de conflitos de interesses nos procedimentos em que os trabalhadores intervenham respeitantes às seguintes matérias ou áreas de intervenção³⁹:

- a) Contratação pública;
- b) Concessão de subsídios, subvenções ou benefícios;
- c) Licenciamentos urbanísticos, ambientais, comerciais e industriais;
- d) Procedimentos sancionatórios.

A declaração deve ser assinada antes do momento em que intervenham, em cada procedimento supracitado.

³⁴ ANEXO I

³⁵ Cfr. artigo 21.º, do CEC

³⁶ Doravante, designado apenas por RGPC

³⁷ Cfr. n.º 1 do artigo 13.º, do RGPC

³⁸ ANEXO II

³⁹ Cfr. n.º 2 do artigo 13.º, do RGPC

Também o Código dos Contratos Públicos⁴⁰ obriga os membros de um júri e todos os intervenientes no processo de avaliação de propostas, nomeadamente os peritos, de um procedimento de contratação pública, a declarar a inexistência de conflito de interesses⁴¹⁴² antes de iniciarem funções.

A obrigatoriedade desta declaração de inexistência de conflito de interesses⁴³⁴⁴ é extensível aos gestores de contratos, que também devem assinar antes de iniciarem as respetivas funções.

6.3 PROCEDIMENTOS DE PREVENÇÃO E DE CORREÇÃO

A correta identificação de um conflito de interesses e o formal reconhecimento de tal situação são condições essenciais na garantia de um exercício íntegro.

Assim, os trabalhadores da AIMA, I.P., devem, por um lado, promover atitudes ativas de recusa de contacto e processamento relativamente a procedimentos administrativos em que, sob qualquer forma, tenham um interesse, ainda que através de terceiro. E por outro lado, devem reconhecer formalmente situações de conflitos de interesses, reais, potenciais ou aparentes, através do preenchimento dos respetivos formulários, com vista ao seu tratamento.

Com o fito de suprimir potenciais conflitos de interesses e, dessa forma, reduzir a vulnerabilidade da AIMA, I.P. à sua ocorrência, estão implementados, nomeadamente, os seguintes procedimentos de prevenção de conflitos de interesses adequados e atualizados:

- Declarações obrigatórias de interesses, incompatibilidades e impedimentos que devem ser subscritas pelos trabalhadores;⁴⁵
- Declaração obrigatória do recebimento de ofertas no exercício de funções;⁴⁶
- Comunicação imediata do conflito de interesses ao superior hierárquico ou ao Presidente do Conselho Diretivo;
- *Checklists* de análise de Risco de Conflito de Interesses;⁴⁷

⁴⁰ Doravante, apenas designado por CCP

⁴¹ Cfr. n.º 5 do artigo 67º e n.º 1 do anexo XIII do CCP aprovado pelo Decreto-Lei nº, 18/2008, de 29 de janeiro

⁴² ANEXO III

⁴³ Cfr. n.º 7 do artigo 290º-A e n.º, 2 do anexo XIII do CCP aprovado pelo Decreto-Lei nº, 18/2008, de 29 de janeiro

⁴⁴ ANEXO IV

⁴⁵ ANEXO V

⁴⁶ ANEXO VI

⁴⁷ ANEXO VII

- Pedido de escusa ou de suspeição;
- Código de Ética e de Conduta da AIMA, I.P.;
- Manual de Gestão de Conflito de Interesses;
- Auditorias regulares;
- Canal de denúncias;
- Realização de formações contínuas sobre ética e integridade.

6.4 SITUAÇÕES ESPECÍFICAS

Conforme já se foi expondo, ao serviço público subjaz o princípio da exclusividade no exercício das funções públicas.

Assim, os casos em que é permitida a acumulação de funções com outras funções públicas e com funções ou atividades privadas, são excecionais, carecendo, por isso, de justificação legal e de ser devidamente fundamentados.

6.4.1 ACUMULAÇÃO COM OUTRAS FUNÇÕES PÚBLICAS

No caso da acumulação de funções públicas com outras funções públicas⁴⁸, a lei permite a sua acumulação se a função a acumular for não remunerada e revista manifesto interesse público; ou se for remunerada, a acumulação revista manifesto interesse público e a função a acumular esteja abrangida por um dos seguintes casos previstos na lei⁴⁹:

- a) Participação em comissões ou grupos de trabalho;
- b) Participação em conselhos consultivos e em comissões de fiscalização ou outros órgãos colegiais de fiscalização ou controlo de dinheiros públicos;
- c) Atividades docentes ou de investigação de duração não superior à fixada em despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da educação e que, sem

⁴⁸ Cfr. artigo 21.º, da LGTP

⁴⁹ Cfr. n.º 2 do artigo 21.º, da LTFP

prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho, não se sobreponha em mais de um quarto ao horário inerente à função principal;

- d) Realização de conferências, palestras, ações de formação de curta duração e outras atividades de idêntica natureza.

6.4.2 ACUMULAÇÃO COM FUNÇÕES PRIVADAS

No caso da acumulação de funções públicas com funções ou atividades privadas⁵⁰, a lei não permite a acumulação com outras atividades ou funções exercidas em regime de trabalho autónomo ou subordinado, com ou sem remuneração, concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas.

Para estes efeitos, consideram-se concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas as atividades privadas que, tendo conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas, sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários⁵¹.

Assim, o exercício de funções públicas pode ser acumulado com funções ou atividades privadas que:

- a) Não sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções públicas;
- b) Não sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções públicas;
- c) Não comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções públicas;
- d) Não provoquem prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

Sendo certo que, os trabalhadores não podem praticar quaisquer atos contrários aos interesses do serviço a que pertencem ou com eles conflituantes, sob pena de tal prática determinar a revogação da autorização para a acumulação de funções e constituir infração disciplinar grave.⁵²

⁵⁰ Cfr. artigo 22.º, da LTFP

⁵¹ Cfr. n.º 2, do artigo 22.º, da LTFP

⁵² Cfr. n.º 4 e 5 do artigo 22.º, da LTFP

6.5 PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO

A acumulação de funções depende de prévia autorização⁵³, pelo que, o requerimento⁵⁴ com o pedido de autorização deve ser sempre apresentado pelo trabalhador ao seu superior hierárquico antes do início da atividade que se pretende acumular, devendo fazer constar neste requerimento todas as indicações exigidas por lei, devidamente fundamentado e ser o mais detalhado possível.

O requerimento deverá ser remetido para o endereço institucional da Direção de Serviços de Recursos Humanos (DSRH), que, antes de o remeter para o Conselho Diretivo para deliberação, solicitará parecer à Direção de Serviços de Proteção de Dados, Auditoria e Prevenção da Corrupção (AUDIT) a fim de emitir parecer prévio relativo à existência de conflitos de interesses.

Os trabalhadores que exerçam funções em acumulação, sem autorização ou apesar de não autorizados ou, ainda, quando a autorização tenha sido concedida com base em informações ou elemento, por eles fornecidos, que se revelem falsos ou incompletos⁵⁵, incorrem em sanção disciplinar de suspensão.

Compete aos titulares de cargos dirigentes, sob pena de cessação da respetiva comissão de serviço, nos termos do respetivo estatuto, verificar da existência de situações de acumulação de funções não autorizadas, bem como fiscalizar o cumprimento das garantias de imparcialidade no desempenho de funções públicas⁵⁶.

6.6 ESCUSA DE PARTICIPAÇÃO

Qualquer colaborador que esteja envolvido na análise ou decisão do pedido de acumulação de funções ou de um potencial conflito de interesses deve declarar-se impedido sempre que exista uma situação que possa comprometer a imparcialidade da sua atuação.

Esse pedido de escusa deve ser formalizado por escrito e comunicado ao seu superior hierárquico, ou na sua falta, ao Presidente do Conselho Diretivo.

⁵³ Cfr. artigo 23.º, da LTFP

⁵⁴ ANEXO VIII, disponível no sítio da internet da AIMA, I.P., acessível através do endereço https://aima.gov.pt/media/pages/documents/5ad5355f95-1741882280/minuta_acumulacao-funcoes-publicas.pdf

⁵⁵ Cfr. al. c) do artigo 186.º, da LTFP

⁵⁶ Cfr. n.º 3, do artigo 23.º, da LTFP

6.7 TRANSIÇÃO ENTRE SETORES E AS DUPLAS PORTAS GIRATÓRIAS

Dada a dinâmica hodierna, pode acontecer que ao longo da sua vida profissional um trabalhador venha a desempenhar funções tanto no setor público, como no setor privado, transitando de um para o outro setor ou entre ambos.

Estas transições entre setores não implicam necessariamente a existência de condutas incorretas ou de corrupção, mas podem comportar riscos de conflitos de interesses.

Dada a frequência com que acontecem, estas transições são normalmente distinguidas nas seguintes tipologias:

- I. Transição do setor público para o privado: o trabalhador deixa o cargo público para exercer funções privadas;
- II. Transição do setor privado para o público: o trabalhador deixa de exercer funções privadas para exercer o cargo público;
- III. Transição do setor privado para o público e posterior regresso ao setor privado, ou transição do setor público para o privado, com posterior regresso ao setor público (são as chamadas “portas giratórias”).

Estas situações são potencialmente geradoras de conflitos de interesses, não se extinguindo necessariamente com a transição dos trabalhadores em qualquer dos tipos referidos, uma vez que participaram direta ou indiretamente em decisões que envolveram a entidade privada na qual ingressaram, ou tiveram acesso a informação privilegiada com interesse para essa entidade privada ou, também, porque podem ainda ter influência na entidade pública onde exerceram funções.

A título de exemplo⁵⁷, os membros do Conselho Diretivo que, nos últimos três anos anteriores à data da investidura no cargo, tenham detido uma determinada percentagem de capital em empresas ou tenham integrado corpos sociais de quaisquer pessoas coletivas de fins lucrativos não podem intervir:

- em procedimentos de contratação pública de fornecimento de bens ou serviços ao Estado e a outras pessoas coletivas públicas aos quais aquelas empresas e pessoas coletivas por si detidas sejam opositoras;

⁵⁷ Cfr. artigo 8.º, do Regime do Exercício de Funções Por Titulares De Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos

-
- na execução de contratos do Estado e demais pessoas coletivas públicas com elas celebrados;
 - em quaisquer outros procedimentos administrativos, bem como negócios jurídicos e seus atos preparatórios, em que aquelas empresas e pessoas coletivas sejam destinatárias da decisão, suscetíveis de gerar dúvidas sobre a isenção ou retidão da sua conduta, designadamente nos de concessão ou modificação de autorizações ou licenças, de atos de expropriação, de concessão de benefícios de conteúdo patrimonial e de doação de bens.

É, pois, importante criar mecanismos de prevenção e gestão destas situações de conflitos de interesses reais, aparentes ou potenciais, como sejam as declarações de interesses, sobretudo as chamadas “portas giratórias” que, em virtude do risco potencial acrescido, merece particular atenção.

7. OFERTAS DE CORTESIA E CONVITES

Decorre do Código de Ética e Conduta⁵⁸ que os trabalhadores *não podem solicitar, receber ou aceitar ofertas, benefícios, dádivas, compensações ou vantagens, incluindo viagens ou hospitalidades, para si ou familiares ou quaisquer outras pessoas ou organizações com as quais se relacionem a título pessoal, empresarial ou político, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.*

Entendendo-se, nesta matéria, que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a €150,00, que é contabilizado no cômputo de todas as ofertas por uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.

Em caso de dúvida sobre o valor da oferta ou do convite, pode ser pedida a avaliação à Unidade Orgânica responsável pela prevenção da corrupção.

Caso as ofertas constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, designadamente no âmbito das relações entre Estados, devem ser aceites em nome do Estado, sem prejuízo do dever de apresentação e registo.

No que respeita aos convites ou benefícios similares⁵⁹, estabelece o mesmo Código que os trabalhadores não podem aceitar, a qualquer título, convites de pessoas singulares ou coletivas, privadas ou públicas, nacionais ou estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais ou culturais, ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

Também aqui, entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de convites ou outros benefícios similares com valor estimado superior a € 150,00.

Caso os convites tenham um valor máximo estimado inferior a €150,00, só poderão ser aceites se, cumulativamente, tal aceitação não condicione a imparcialidade e integridade do exercício das suas funções, sejam compatíveis com a natureza institucional e com a relevância de representação própria do cargo que ocupam e configure uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.

⁵⁸ Cfr. artigo 24.º e seguintes, do CEC

⁵⁹ Cfr. Artigo 25.º do CEC

As ofertas dirigidas à AIMA, I.P., são sempre registadas e entregues à Unidade Orgânica responsável pela gestão financeira⁶⁰ à Unidade Orgânica responsável pela gestão financeira.

8. RELAÇÕES FAMILIARES

Presumiu o legislador que as relações familiares, dada a proximidade relacional existente no seio desta estrutura, com o sedimento tradicional e perdurável que esta noção comporta, podem interferir ou colidir diretamente com o interesse público.

Assim, para que estes vínculos familiares não comprometam a isenção e imparcialidade dos trabalhadores, foram estabelecidas regras claras sobre as garantias de imparcialidade, de forma a proteger a confiança pública da atuação dos trabalhadores e da robustez dos atos e decisões administrativos por si proferidos.

Parte-se, aqui, do pressuposto de que as seguintes relações familiares podem ferir o dever de imparcialidade:

- cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges;
- parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral⁶¹;
- qualquer pessoa com quem vivam em economia comum⁶²;
- qualquer pessoa com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil.

A título de exemplo, os trabalhadores não podem intervir, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, em procedimento administrativo ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública quando⁶³ nele tenham interesse quaisquer das pessoas acima referidas, nem quando se trate de recurso de decisão proferida por si.

Poderão, porém, intervir, quando as intervenções se traduzam em atos de mero expediente (designadamente atos certificativos), de emissão de parecer, na qualidade de membro do Conselho Diretivo para a decisão final,

⁶⁰ ANEXO VI

⁶¹ De acordo com o artigo 1580.º do Código Civil, a linha diz-se reta, quando um dos parentes descende do outro; e diz-se colateral, quando nenhum dos parentes descende do outro, mas ambos procedem de um progenitor comum. A linha reta é descendente ou ascendente: descendente, quando se considera como partindo do ascendente para o que dele procede; ascendente, quando se considera como partindo deste para o progenitor.

⁶² Segundo o artigo 2.º da Lei n.º 6/2001, de 11 de maio, entende-se por economia comum a situação de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação há mais de dois anos e tenham estabelecido uma vivência em comum de entajada ou partilha de recursos.

⁶³ Cfr. als. b) e f) do artigo 69.º, do CPA

quando tal formalidade seja requerida pelas normas aplicáveis, ou de pronúncia do autor do ato recorrido nos termos do n.º 2 do artigo 195.º do CPA.

Acresce ainda que, os trabalhadores estão também impedidos de intervir em procedimento administrativo ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública quando tenha intervindo no procedimento como perito ou mandatário o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil.⁶⁴

No caso dos titulares de altos cargos públicos, o legislador estabeleceu, por exemplo, que devem ser objeto de averbamento no contrato e de publicidade no portal da Internet dos contratos públicos, com indicação da relação em causa, os contratos celebrados pelas pessoas coletivas públicas de cujos órgãos os titulares de cargos políticos e altos cargos públicos são titulares com as seguintes pessoas com as quais mantêm relações familiares: ascendentes e descendentes em qualquer grau do titular do cargo, cônjuges que se encontrem separados de pessoas e bens do titular do cargo, pessoas que se encontrem numa relação de união de facto com o titular do cargo.⁶⁵

Além destes, outros casos há em que o legislador estabeleceu proibições específicas ao trabalhador e estendeu-as ao seu cônjuge não separado de pessoas e bens, aos ascendentes e descendentes em qualquer grau e colaterais até ao segundo grau, e a pessoa que com ele viva em união de facto, equiparando-os ao trabalhador.⁶⁶

É o caso da proibição de o trabalhador (e as pessoas mencionadas) prestar a terceiros, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de projetos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou serviços colocados sob sua direta influência, bem como a proibição de beneficiar, pessoal e indevidamente, de atos ou tomar parte em contratos em cujo processo de formação intervenham órgãos ou unidades orgânicas colocados sob sua direta influência.

⁶⁴ Cfr artigo 69º, do CPA

⁶⁵ Cfr. n.º 9 do artigo 9.º do Regime do Exercício De Funções Por Titulares De Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos

⁶⁶ Cfr. n.ºs 1, 2 e al. do n.º 4, do artigo 24.º, da LTFP

9. ESCUSA E SUSPEIÇÃO

A escusa⁶⁷ consiste no pedido do trabalhador, formulado por sua iniciativa, apresentado ao superior hierárquico, no sentido da solicitação de uma dispensa da sua intervenção em procedimento, ato ou contrato quando ocorra um facto que crie dúvidas razoáveis sobre a imparcialidade da sua conduta ou decisão, designadamente:

- e) Quando, por si ou como representante ou gestor de negócios de outra pessoa, nele tenha interesse parente ou afim em linha reta ou até ao terceiro grau da linha colateral, ou tutelado ou curatelado dele, do seu cônjuge ou de pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges;
- f) Quando o titular do órgão ou agente, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, ou algum parente ou afim na linha reta, for credor ou devedor de pessoa singular ou coletiva com interesse direto no procedimento, ato ou contrato;
- g) Quando tenha havido lugar ao recebimento de dádivas, antes ou depois de instaurado o procedimento, pelo titular do órgão ou agente, seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim na linha reta;
- h) Se houver inimizade grave ou grande intimidade entre o titular do órgão ou agente, ou o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, e a pessoa com interesse direto no procedimento, ato ou contrato;
- i) Quando penda em juízo ação em que sejam parte o titular do órgão ou agente, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente em linha reta ou pessoa com quem viva em economia comum, de um lado, e, do outro, o interessado, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente em linha reta ou pessoa com quem viva em economia comum

O instituto da escusa não envolve um conflito de interesses, mas, antes, um conjunto de situações próximas das elencadas como fundamento de impedimento no artigo 69.º do CPA, que podem vir a criar um conflito

⁶⁷ Cfr. n.º 1 do artigo 73.º, do CPA

potencial de interesses ou uma aparência de conflito, suscetíveis de colocar em causa a imparcialidade do trabalhador.

A escusa visa salvaguardar, por um lado, a imparcialidade que pauta a atividade dos órgãos e agentes da Administração pública e, por outro lado, a posição do próprio requerente no sentido de evitar que fique colocado numa situação incómoda ou embaraçosa num dado procedimento, ato ou contrato onde intervenha, evitando-se que venham a ser colocadas dúvidas sobre a sua isenção.

A suspeição⁶⁸ consiste num requerimento formulado por um interessado numa relação jurídico-procedimental administrativa, no sentido de deduzir uma oposição a que um determinado trabalhador intervenha em procedimento, ato ou contrato, na medida em que exista uma circunstância que crie dúvidas razoáveis sobre a imparcialidade da sua conduta ou decisão.

O interessado deve exprimir dúvidas razoáveis sobre o conflito potencial de interesses ou a aparência de conflito, suscetíveis de colocar em causa a imparcialidade do trabalhador, do qual resulte um prejuízo para a tutela isenta dos seus interesses por parte da Administração.

Tanto o pedido de escusa como o de suspeição devem ser dirigidos, logo que haja conhecimento da circunstância que a determine, ao superior hierárquico ou ao Presidente do Conselho Diretivo⁶⁹, indicando com detalhe os factos que o justificam.

Sendo julgado procedente, deve o titular ou o agente suspender a sua atividade no procedimento, procedendo-se à sua substituição.⁷⁰

⁶⁸ Cfr. n.º 2 conjugado com o n.º 1 do artigo 73.º, do CPA

⁶⁹ Cfr. n.ºs 1 e 4 do artigo 74.º e n.º 1 do artigo 75.º, conjugado com os n.ºs 4 e 5 do artigo 70.º, do CPA

⁷⁰ Cfr. n.º 3 do artigo 75.º conjugado com os artigos 71.º e 72.º, do CPA

10. MATRIZ DE CONFLITOS DE INTERESSES

A presente matriz constitui um instrumento essencial para a prevenção, deteção e gestão de situações suscetíveis de comprometer a imparcialidade e a integridade no exercício das funções públicas por todos os trabalhadores da AIMA, I.P..

Este quadro sistematiza os principais regimes jurídicos aplicáveis e identifica, para cada categoria de intervenientes, as normas que regulam incompatibilidades, impedimentos e acumulação de funções. A sua aplicação visa assegurar a prossecução do interesse público, reforçar a confiança institucional e garantir que todos os colaboradores, dirigentes e parceiros atuam com isenção, transparência e responsabilidade, prevenindo riscos de corrupção e conflitos de interesses, sejam eles reais, aparentes ou potenciais.

Deste modo, deve ser utilizada como ferramenta prática, permitindo identificar situações de risco, aplicar medidas corretivas e promover uma cultura organizacional baseada na integridade, isenção e independência do serviço público.

Matriz de conflito de interesses, acumulação de funções, incompatibilidades e impedimentos

Legislação	Artigos	Descrição	Membros do Conselho Diretivo	Dirigentes	Trabalhadores	Mediadores	Outros prestadores de serviços
Constituição da República Portuguesa	Artigo 266.º Princípios fundamentais	1. A Administração Pública visa a prossecução do interesse público, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos. 2. Os órgãos e agentes administrativos estão subordinados à Constituição e à lei e devem atuar, no exercício das suas funções, com respeito pelos princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, da imparcialidade e da boa-fé.	•	•	•		
	Artigo 269.º Regime da função pública	1. No exercício das suas funções, os trabalhadores da Administração Pública e demais agentes do Estado e outras entidades públicas estão exclusivamente ao serviço do interesse público, tal como é definido, nos termos da lei, pelos órgãos competentes da Administração.	•	•	•		
		2. Os trabalhadores da Administração Pública e demais agentes do Estado e outras entidades públicas não podem ser prejudicados ou beneficiados em virtude do exercício de quaisquer direitos políticos previstos na Constituição, nomeadamente por opção partidária.	•	•	•		
		3. Em processo disciplinar são garantidas ao arguido a sua audiência e defesa.	•	•	•		
		4. Não é permitida a acumulação de empregos ou cargos públicos, salvo nos casos expressamente admitidos por lei.	•	•	•		
		5. A lei determina as incompatibilidades entre o exercício de empregos ou cargos públicos e o de outras atividades.	•	•	•		
Código do Procedimento Administrativo	Artigo 9.º Princípio da imparcialidade	A Administração Pública deve tratar de forma imparcial aqueles que com ela entrem em relação, designadamente, considerando com objetividade todos e apenas os interesses relevantes no contexto decisório e adotando as soluções organizatórias e procedimentais indispensáveis à preservação da isenção administrativa e à confiança nessa isenção.	•	•	•	•	•

Matriz de conflito de interesses, acumulação de funções, incompatibilidades e impedimentos

Legislação	Artigos	Descrição	Membros do Conselho Diretivo	Dirigentes	Trabalhadores	Mediadores	Outros prestadores de serviços
	Artigo 69.º Casos de impedimento	<p>1 - Salvo o disposto no n.º 2, os titulares de órgãos da Administração Pública e os respetivos agentes, bem como quaisquer outras entidades que, independentemente da sua natureza, se encontrem no exercício de poderes públicos, não podem intervir em procedimento administrativo ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública, nos seguintes casos:</p> <p>a) Quando nele tenham interesse, por si, como representantes ou como gestores de negócios de outra pessoa;</p> <p>b) Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, nele tenham interesse o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, algum parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;</p> <p>c) Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, tenham interesse em questão semelhante à que deva ser decidida, ou quando tal situação se verifique em relação a pessoa abrangida pela alínea anterior;</p> <p>d) Quanto tenham intervindo no procedimento como perito ou mandatário ou hajam dado parecer sobre questão a resolver;</p> <p>e) Quando tenha intervindo no procedimento como perito ou mandatário o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;</p> <p>f) Quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas.</p> <p>2 - Excluem-se do disposto no número anterior:</p>	•	•	•	•	•

Matriz de conflito de interesses, acumulação de funções, incompatibilidades e impedimentos

Legislação	Artigos	Descrição	Membros do Conselho Diretivo	Dirigentes	Trabalhadores	Mediadores	Outros prestadores de serviços
		<p>a) As intervenções que se traduzam em atos de mero expediente, designadamente atos certificativos;</p> <p>b) A emissão de parecer, na qualidade de membro do órgão colegial competente para a decisão final, quando tal formalidade seja requerida pelas normas aplicáveis;</p> <p>c) A pronúncia do autor do ato recorrido, nos termos do n.º 2 do artigo 195.º</p> <p>3 - Sob pena das sanções cominadas pelos n.os 1 e 3 do artigo 76.º, não pode haver lugar, no âmbito do procedimento administrativo, à prestação de serviços de consultoria, ou outros, a favor do responsável pela respetiva direção ou de quaisquer sujeitos públicos da relação jurídica procedimental, por parte de entidades relativamente às quais se verifique qualquer das situações previstas no n.º 1, ou que hajam prestado serviços, há menos de três anos, a qualquer dos sujeitos privados participantes na relação jurídica procedimental.</p> <p>4 - As entidades prestadoras de serviços no âmbito de um procedimento devem juntar uma declaração de que se não encontram abrangidas pela previsão do número anterior.</p> <p>5 - Sempre que a situação de incompatibilidade prevista no n.º 3 ocorrer já após o início do procedimento, deve a entidade prestadora de serviços comunicar desde logo o facto ao responsável pela direção do procedimento e cessar toda a sua atividade relacionada com o mesmo.</p>					

Matriz de conflito de interesses, acumulação de funções, incompatibilidades e impedimentos

Legislação	Artigos	Descrição	Membros do Conselho Diretivo	Dirigentes	Trabalhadores	Mediadores	Outros prestadores de serviços
Código dos Contratos Públicos	Artigo 1.º-A Princípios	1 - Na formação e na execução dos contratos públicos devem ser respeitados os princípios gerais decorrentes da Constituição, dos Tratados da União Europeia e do Código do Procedimento Administrativo, em especial os princípios da legalidade, da prossecução do interesse público, da imparcialidade, da proporcionalidade, da boa-fé, da tutela da confiança, da sustentabilidade e da responsabilidade, bem como os princípios da concorrência, da publicidade e da transparência, da igualdade de tratamento e da não-discriminação.	•	•	•		
	Artigo 55.º Impedimentos	1 - Não podem ser candidatos, concorrentes ou integrar qualquer agrupamento, as entidades que: i) Tenham, a qualquer título, prestado, direta ou indiretamente, assessoria ou apoio técnico na preparação e elaboração das peças do procedimento que lhes confira vantagem que falseie as condições normais de concorrência; j) Tenham diligenciado no sentido de influenciar indevidamente a decisão de contratar do órgão competente, de obter informações confidenciais suscetíveis de lhe conferir vantagens indevidas no procedimento, ou tenham prestado informações erróneas suscetíveis de alterar materialmente as decisões de exclusão, qualificação ou adjudicação; k) Estejam abrangidas por conflitos de interesses que não possam ser eficazmente corrigidos por outras medidas menos gravosas que a exclusão; 2 - Para efeitos do disposto na alínea k) do número anterior, podem ser ponderadas, como medidas menos gravosas que a exclusão, designadamente, a substituição de membros do júri ou de peritos que prestem apoio ao júri, a instituição de sistemas de reconfirmação de análises, apreciações ou aferições técnicas, ou a proibição de o concorrente recorrer a um determinado subcontratado.	•	•	•		
	Artigo 67.º Júri	5 - Antes do início de funções, os membros do júri e todos os demais intervenientes no processo de avaliação de propostas,	•	•	•		

Matriz de conflito de interesses, acumulação de funções, incompatibilidades e impedimentos							
Legislação	Artigos	Descrição	Membros do Conselho Diretivo	Dirigentes	Trabalhadores	Mediadores	Outros prestadores de serviços
		designadamente peritos, subscrevem declaração de inexistência de conflitos de interesses, conforme modelo previsto no anexo XIII ao presente Código e que dele faz parte integrante.					
	Artigo 290.º-A Gestor do Contrato	7 - Antes do início de funções o gestor de contrato subscreve a declaração de inexistência de conflitos de interesse, conforme modelo previsto no anexo XIII ao presente Código.	•	•	•		
Regime Do Exercício De Funções Por Titulares De Cargos Políticos E	Artigo 6.º Exclusividade	1 - Os titulares de cargos políticos e de altos cargos públicos exercem as suas funções em regime de exclusividade, sem prejuízo do especialmente disposto na presente lei e: a) No Estatuto dos Deputados à Assembleia da República; b) Nos Estatutos Político-Administrativos das Regiões Autónomas; c) No Estatuto dos Eleitos Locais; d) No Estatuto do Gestor Público; e) No Estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Pública.	•				
		2 - O exercício de funções em regime de exclusividade é incompatível com quaisquer outras funções profissionais remuneradas ou não, bem como com a integração em corpos sociais de quaisquer pessoas coletivas de fins lucrativos com exceção: a) Das funções ou atividades derivadas do cargo e as que são exercidas por inerência; b) Da integração em órgãos ou conselhos consultivos ou fiscalizadores de entidades públicas; c) Das atividades de docência e de investigação no ensino superior, nos termos previstos nos estatutos de cada cargo, bem como nos estatutos das carreiras docentes do ensino superior; d) Da atividade de criação artística e literária, bem como quaisquer outras de que resulte a percepção de remunerações provenientes de direitos de autor ou conexos ou propriedade intelectual; e) Da realização de conferências, palestras, ações de formação de curta duração e outras atividades de natureza idêntica;	•				

Matriz de conflito de interesses, acumulação de funções, incompatibilidades e impedimentos

Legislação	Artigos	Descrição	Membros do Conselho Diretivo	Dirigentes	Trabalhadores	Mediadores	Outros prestadores de serviços
Altos Cargos Públicos		f) Dos casos em que a lei expressamente admita a compatibilidade de exercício de funções.					
	Artigo 8.º Atividades anteriores	1 - Os titulares de cargos políticos e de altos cargos públicos que, nos últimos três anos anteriores à data da investidura no cargo, tenham detido, nos termos do artigo 9.º, a percentagem de capital em empresas neles referida ou tenham integrado corpos sociais de quaisquer pessoas coletivas de fins lucrativos não podem intervir: a) Em procedimentos de contratação pública de fornecimento de bens ou serviços ao Estado e a outras pessoas coletivas públicas aos quais aquelas empresas e pessoas coletivas por si detidas sejam opositoras; b) Na execução de contratos do Estado e demais pessoas coletivas públicas com elas celebrados; c) Em quaisquer outros procedimentos formalmente administrativos, bem como negócios jurídicos e seus atos preparatórios, em que aquelas empresas e pessoas coletivas sejam destinatárias da decisão, suscetíveis de gerar dúvidas sobre a isenção ou retidão da sua conduta, designadamente nos de concessão ou modificação de autorizações ou licenças, de atos de expropriação, de concessão de benefícios de conteúdo patrimonial e de doação de bens. 2 - O impedimento disposto no número anterior, com as devidas adaptações, é igualmente aplicável aos titulares dos cargos referidos nos artigos 4.º e 5.º quando pratiquem atos em matéria administrativa.	•				
	Artigo 9.º Impedimentos	1 - Os titulares de cargos políticos e de altos cargos públicos estão impedidos de servir de árbitro ou de perito, a título gratuito ou remunerado, em qualquer processo em que seja parte o Estado e demais pessoas coletivas públicas. 2 - Os titulares de cargos políticos ou de altos cargos públicos de âmbito nacional, por si ou nas sociedades em que exerçam funções de gestão, e as sociedades por si detidas em percentagem superior a 10 /prct. do respetivo	•				

Matriz de conflito de interesses, acumulação de funções, incompatibilidades e impedimentos

Legislação	Artigos	Descrição	Membros do Conselho Diretivo	Dirigentes	Trabalhadores	Mediadores	Outros prestadores de serviços
		<p>capital social, ou cuja percentagem de capital detida seja superior a 50 000 (euro), não podem:</p> <p>a) Participar em procedimentos de contratação pública;</p> <p>b) Intervir como consultor, especialista, técnico ou mediador, por qualquer forma, em atos relacionados com os procedimentos de contratação referidos na alínea anterior.</p> <p>3 - O regime referido no número anterior aplica-se às empresas em cujo capital o titular do órgão ou cargo, detenha, por si ou conjuntamente com o seu cônjuge, unido de facto, ascendente e descendente em qualquer grau e colaterais até ao 2.º grau, uma participação superior a 10 /prct. ou cujo valor seja superior a 50 000 (euro).</p> <p>4 - O regime referido no n.º 2 aplica-se ainda aos seus cônjuges que não se encontrem separados de pessoas e bens, ou a pessoa com quem vivam em união de facto, em relação aos procedimentos de contratação pública desencadeados pela pessoa coletiva de cujos órgãos o cônjuge ou unido de facto seja titular.</p> <p>5 - O regime dos n.os 2 a 4 aplica-se aos demais titulares de cargos políticos e altos cargos públicos de âmbito regional ou local não referidos no n.º 2, aos seus cônjuges e unidos de facto e respetivas sociedades, em relação a procedimentos de contratação pública desenvolvidos pela pessoa coletiva regional ou local de cujos órgãos façam parte.</p> <p>6 - No caso dos titulares dos órgãos executivos das autarquias locais, seus cônjuges e unidos de facto e respetivas sociedades, o regime dos n.os 2 a 4 é aplicável ainda relativamente aos procedimentos de contratação:</p> <p>a) Das freguesias que integrem o âmbito territorial do respetivo município;</p> <p>b) Do município no qual se integre territorialmente a respetiva freguesia;</p> <p>c) Das entidades supramunicipais de que o município faça parte;</p> <p>d) Das entidades do setor empresarial local respetivo.</p> <p>7 - De forma a assegurar o cumprimento do disposto nos números anteriores, os titulares de cargos políticos ou de altos cargos públicos e os seus cônjuges não separados de pessoas e bens têm direito, sem</p>					

Matriz de conflito de interesses, acumulação de funções, incompatibilidades e impedimentos

Legislação	Artigos	Descrição	Membros do Conselho Diretivo	Dirigentes	Trabalhadores	Mediadores	Outros prestadores de serviços
		<p>dependência de quaisquer outras formalidades, à liquidação da quota por si detida, nos termos previstos no Código Civil, à exoneração de sócio, nos termos previstos no Código das Sociedades Comerciais ou à suspensão da sua participação social durante o exercício do cargo.</p> <p>8 - O direito previsto no número anterior pode ser exercido em relação à liquidação e exoneração da totalidade do valor da quota ou apenas à parcela que exceda o montante de 10 /prct. ou de 50 000 (euro), e, caso o titular do cargo não exerça qualquer uma das faculdades previstas no n.º 7, pode a sociedade deliberar a suspensão da sua participação social.</p> <p>9 - Devem ser objeto de averbamento no contrato e de publicidade no portal da Internet dos contratos públicos, com indicação da relação em causa, os contratos celebrados pelas pessoas coletivas públicas de cujos órgãos os titulares de cargos políticos e altos cargos públicos são titulares com as seguintes pessoas com as quais mantêm relações familiares:</p> <p>a) Ascendentes e descendentes em qualquer grau do titular do cargo;</p> <p>b) Cônjuges que se encontrem separados de pessoas e bens do titular do cargo;</p> <p>c) Pessoas que se encontrem numa relação de união de facto com o titular do cargo.</p> <p>10 - O disposto no número anterior aplica-se ainda a contratos celebrados com empresas em que as pessoas referidas no número anterior exercem controlo maioritário e a contratos celebrados com sociedades em cujo capital o titular do cargo político ou de alto cargo público, detenha, por si ou conjuntamente com o cônjuge ou unido de facto, uma participação inferior a 10 /prct. ou de valor inferior a 50 000 (euro).</p> <p>11 - O disposto no presente artigo é aplicável às sociedades de profissionais que estejam sujeitas a associações públicas profissionais.</p>					
Estatuto do Pessoal Dirigente dos	Artigo 4.º Princípios Gerais de Ética	Os titulares dos cargos dirigentes estão exclusivamente ao serviço do interesse público, devendo observar, no desempenho das suas funções, os valores fundamentais e princípios da atividade administrativa consagrados na Constituição e na lei, designadamente os da legalidade, justiça e	•	•			

Matriz de conflito de interesses, acumulação de funções, incompatibilidades e impedimentos

Legislação	Artigos	Descrição	Membros do Conselho Diretivo	Dirigentes	Trabalhadores	Mediadores	Outros prestadores de serviços
Serviços e Organismos		imparcialidade, competência, responsabilidade, proporcionalidade, transparência e boa fé, por forma a assegurar o respeito e confiança dos trabalhadores em funções públicas e da sociedade na Administração Pública.					
	Artigo 16.º Exclusividade e acumulação de funções	1 - O exercício de cargos dirigentes é feito em regime de exclusividade, nos termos da lei. 2 - O regime de exclusividade implica a renúncia ao exercício de quaisquer outras atividades ou funções de natureza profissional, públicas ou privadas, exercidas com carácter regular ou não, e independentemente da respetiva remuneração, sem prejuízo do disposto nos artigos 27.º a 29.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro. 3 - (Revogado.) 4 - (Revogado.) 5 - Pode haver acumulação de cargos dirigentes do mesmo nível e grau, sem direito a acumulação das remunerações base. 6 - (Revogado.) 7 - A violação do disposto no presente artigo constitui fundamento para dar por finda a comissão de serviço.	•	•			
	Artigo 17.º Incompatibilidades, impedimentos e inibições	1 - Para além do disposto no artigo anterior, a participação dos titulares dos cargos de direção superior em órgãos sociais de pessoas coletivas só é permitida, nos termos da lei, quando se trate do exercício de funções em pessoas coletivas sem fins lucrativos. 2 - O pessoal dirigente está sujeito ao regime de incompatibilidades, impedimentos e inibições previstos nas disposições reguladoras de conflitos de interesses resultantes do exercício de funções públicas, designadamente nas constantes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e nas dos artigos 44.º a 51.º do Código do Procedimento Administrativo. 3 - Aos titulares dos cargos de direção superior são ainda aplicáveis, com as necessárias adaptações, os artigos 5.º, 9.º, 9.º-A, 11.º, 12.º, 13.º, n.º 4, e 14.º da Lei n.º 64/93, de 26 de Agosto, na redação em vigor.	•	•			

Matriz de conflito de interesses, acumulação de funções, incompatibilidades e impedimentos

Legislação	Artigos	Descrição	Membros do Conselho Diretivo	Dirigentes	Trabalhadores	Mediadores	Outros prestadores de serviços
		<p>4 - Os titulares de cargos de direção superior da Administração Pública e os membros dos gabinetes governamentais não podem desempenhar, pelo período de três anos contados da cessação dos respetivos cargos, as funções de inspetor-geral e subinspetor-geral, ou a estas expressamente equiparadas, no sector específico em que exerceram atividade dirigente ou prestaram funções de assessoria.</p> <p>5 - Excetua-se do disposto no número anterior o regresso à atividade exercida à data da investidura no cargo, sem prejuízo da aplicação das disposições relativas a impedimentos constantes dos artigos 44.º a 51.º do Código do Procedimento Administrativo.</p> <p>6 - A violação do disposto no presente artigo constitui fundamento para dar por finda a comissão de serviço.</p>					
	Artigo 19.º Incompatibilidades e impedimentos	<p>1 - No exercício das suas funções, os trabalhadores em funções públicas estão exclusivamente ao serviço do interesse público, tal como é definido, nos termos da lei, pelos órgãos competentes da Administração.</p> <p>2 - Sem prejuízo de impedimentos previstos na Constituição e noutros diplomas, os trabalhadores com vínculo de emprego público estão sujeitos ao regime de incompatibilidades e impedimentos previsto na presente secção.</p>	•	•	•		
	Artigo 20.º Incompatibilidade com outras funções	As funções públicas são, em regra, exercidas em regime de exclusividade.	•	•	•		
	Artigo 21.º Acumulação com outras funções públicas	<p>1 - O exercício de funções públicas pode ser acumulado com outras funções públicas não remuneradas, desde que a acumulação revista manifesto interesse público.</p> <p>2 - O exercício de funções públicas pode ser acumulado com outras funções públicas remuneradas, desde que a acumulação revista manifesto interesse público e apenas nos seguintes casos:</p> <p>a) Participação em comissões ou grupos de trabalho;</p> <p>b) Participação em conselhos consultivos e em comissões de fiscalização ou outros órgãos colegiais de fiscalização ou controlo de dinheiros públicos;</p>	•	•	•		



Matriz de conflito de interesses, acumulação de funções, incompatibilidades e impedimentos

Legislação	Artigos	Descrição	Membros do Conselho Diretivo	Dirigentes	Trabalhadores	Mediadores	Outros prestadores de serviços
Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas		c) Atividades docentes ou de investigação de duração não superior à fixada em despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da educação e que, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho, não se sobreponha em mais de um quarto ao horário inerente à função principal; d) Realização de conferências, palestras, ações de formação de curta duração e outras atividades de idêntica natureza.					
	Artigo 22.º Acumulação com funções ou atividades privadas	1 - O exercício de funções públicas não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas, exercidas em regime de trabalho autónomo ou subordinado, com ou sem remuneração, concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas.	•	•	•		
		2 - Para efeitos do disposto no artigo anterior, consideram-se concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas as atividades privadas que, tendo conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas, sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários.	•	•	•		
		3 - O exercício de funções públicas pode ser acumulado com funções ou atividades privadas que: a) Não sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções públicas; b) Não sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções públicas; c) Não comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções públicas; d) Não provoquem prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.	•	•	•		
		4 - No exercício das funções ou atividades privadas autorizadas, os trabalhadores da Administração Pública não podem praticar quaisquer atos contrários aos interesses do serviço a que pertencem ou com eles conflituantes.	•	•	•		

Matriz de conflito de interesses, acumulação de funções, incompatibilidades e impedimentos

Legislação	Artigos	Descrição	Membros do Conselho Diretivo	Dirigentes	Trabalhadores	Mediadores	Outros prestadores de serviços
		5 - A violação do disposto no número anterior determina a revogação da autorização para acumulação de funções, constituindo ainda infração disciplinar grave.	•	•	•		
	Artigo 23.º Autorização para acumulação de funções	1 - A acumulação de funções nos termos previstos nos artigos anteriores depende de prévia autorização da entidade competente.	•	•	•		
		2 - Do requerimento a apresentar para efeitos de acumulação de funções devem constar as seguintes indicações: a) Local do exercício da função ou atividade a acumular; b) Horário em que ela se deve exercer, quando aplicável; c) Remuneração a auferir, quando aplicável; d) Natureza autónoma ou subordinada do trabalho a desenvolver e respetivo conteúdo; e) Justificação do manifesto interesse público na acumulação, quando aplicável; f) Justificação da inexistência de conflito com as funções públicas, quando aplicável; g) Compromisso de cessação imediata da função ou atividade acumulada, no caso de ocorrência superveniente de conflito.	•	•	•		
		3 - Compete aos titulares de cargos dirigentes, sob pena de cessação da respetiva comissão de serviço, nos termos do respetivo estatuto, verificar a existência de situações de acumulação de funções não autorizadas, bem como fiscalizar o cumprimento das garantias de imparcialidade no desempenho de funções públicas.	•	•	•		
	Artigo 24.º Proibições específicas	1 - Os trabalhadores não podem prestar a terceiros, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de projetos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou serviços colocados sob sua direta influência. 2 - Os trabalhadores não podem beneficiar, pessoal e indevidamente, de atos ou tomar parte em contratos em cujo processo de formação	•	•	•		

Matriz de conflito de interesses, acumulação de funções, incompatibilidades e impedimentos

Legislação	Artigos	Descrição	Membros do Conselho Diretivo	Dirigentes	Trabalhadores	Mediadores	Outros prestadores de serviços
		<p>intervenham órgãos ou unidades orgânicas colocados sob sua direta influência.</p> <p>3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, consideram-se colocados sob direta influência do trabalhador os órgãos ou serviços que:</p> <p>a) Estejam sujeitos ao seu poder de direção, superintendência ou tutela;</p> <p>b) Exerçam poderes por ele delegados ou subdelegados;</p> <p>c) Tenham sido por ele instituídos, ou relativamente a cujo titular tenha intervindo como representante do empregador público, para o fim específico de intervir nos procedimentos em causa;</p> <p>d) Sejam integrados, no todo ou em parte, por trabalhadores por ele designados;</p> <p>e) Cujo titular ou trabalhadores neles integrados tenham, há menos de um ano, sido beneficiados por qualquer vantagem remuneratória, ou obtido menção relativa à avaliação do seu desempenho, em cujo procedimento ele tenha tido intervenção;</p> <p>f) Com ele colaborem, em situação de paridade hierárquica, no âmbito do mesmo órgão ou serviço.</p> <p>4 - Para efeitos das proibições constantes dos n.os 1 e 2, é equiparado ao trabalhador:</p> <p>a) O seu cônjuge, não separado de pessoas e bens, ascendentes e descendentes em qualquer grau, colaterais até ao segundo grau e pessoa que com ele viva em união de facto;</p> <p>b) A sociedade em cujo capital o trabalhador detenha, direta ou indiretamente, por si mesmo ou conjuntamente com as pessoas referidas na alínea anterior, uma participação não inferior a 10 /prct..</p> <p>5 - A violação dos deveres referidos nos n.os 1 e 2 constitui infração disciplinar grave.</p> <p>6 - Para efeitos do disposto no Código do Procedimento Administrativo, os trabalhadores devem comunicar ao respetivo superior hierárquico, antes de tomadas as decisões, praticados os atos ou celebrados os contratos referidos nos n.os 1 e 2, a existência das situações referidas no n.º 4.</p>					

Matriz de conflito de interesses, acumulação de funções, incompatibilidades e impedimentos

Legislação	Artigos	Descrição	Membros do Conselho Diretivo	Dirigentes	Trabalhadores	Mediadores	Outros prestadores de serviços
		7 - É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 51.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de novembro, na redação atual.					
Código de Ética e Conduta da AIMA, I.P.	Artigo 21.º Conflito de Interesses	<p>1. Considera-se que existe conflito de interesses quando qualquer trabalhador da AIMA, I.P., na aceção deste Código, se encontre numa situação em virtude da qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do CPA.</p> <p>2. Todos os que sejam abrangidos pelo presente Código asseguram a sua independência e isenção, devendo para tal estar vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de originar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses.</p> <p>3. Entende-se que existe conflito de interesses sempre que algum dirigente, trabalhador, incluindo estagiários ou outro colaborador tenha um interesse pessoal ou privado em determinada matéria ou procedimento que possa influenciar o desempenho imparcial e objetivo das suas funções.</p> <p>4. Sem prejuízo de outras situações legalmente previstas, os membros dos órgãos da AIMA, I.P., dirigentes, trabalhadores, estagiários e outros colaboradores devem assinar uma declaração de inexistência de conflitos de interesses, aquando do início de funções e, ainda, sempre que o Conselho Diretivo assim o determinar.</p> <p>5. Todos os que sejam abrangidos por este Código que se encontrem perante um conflito de interesses, atual ou potencial, devem tomar imediatamente as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa.</p> <p>6. Sem prejuízo do disposto no número anterior, a situação de conflito de interesses deve ser comunicada imediatamente ao superior hierárquico ou,</p>	•	•	•	•	•

Matriz de conflito de interesses, acumulação de funções, incompatibilidades e impedimentos

Legislação	Artigos	Descrição	Membros do Conselho Diretivo	Dirigentes	Trabalhadores	Mediadores	Outros prestadores de serviços
		na sua ausência, ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, bem como apresentar a declaração de impedimento e o respetivo pedido de escusa, explicitando as razões que motivam a situação de conflito. 7. Para efeitos do disposto no número 4 e 6 devem ser utilizados os modelos constantes no Anexo II e III.					
	Artigo 22.º Proibições específicas e casos de impedimentos	1. Nos termos do artigo 24.º da LTFP, os dirigentes, trabalhadores, incluindo estagiários ou outros colaboradores não podem prestar a terceiros, por si ou por pessoa interposta, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de projetos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou serviços colocados sob sua direta influência. 2. Não podem beneficiar, pessoal e indevidamente, de atos ou tomar parte em contratos em cujo processo de formação intervenham órgãos ou unidades orgânicas colocadas sob sua direta influência. 3. A violação do disposto nos números anteriores constitui infração disciplinar grave.	•	•	•	•	•
	Artigo 23.º Acumulação de funções	1. Todos os que sejam abrangidos pelo presente Código privilegiam o exercício de funções em regime de dedicação exclusiva. 2. O exercício de funções públicas pode ser acumulado com funções ou atividades remuneradas ou não remuneradas, que sejam enquadráveis nas condições legalmente previstas nos artigos 21.º e seguintes da LTFP e desde que previamente autorizadas. 4. Deve proceder-se à revisão das autorizações de acumulação de funções concedidas sempre que tal se justifique por motivo de alteração de conteúdo funcional do colaborador com vínculo de emprego público.	•	•	•		

Matriz de conflito de interesses, acumulação de funções, incompatibilidades e impedimentos

Legislação	Artigos	Descrição	Membros do Conselho Diretivo	Dirigentes	Trabalhadores	Mediadores	Outros prestadores de serviços
	Artigo 24.º Ofertas	<p>1. Todos os que sejam abrangidos pelo presente Código não podem solicitar, receber ou aceitar ofertas, benefícios, dádivas, compensações ou vantagens, incluindo viagens ou hospitalidades, para si ou familiares ou quaisquer outras pessoas ou organizações com as quais se relacionem a título pessoal, empresarial ou político, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.</p> <p>2. Entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a €150,00.</p> <p>3. O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas por uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.</p> <p>4. Todas as ofertas abrangidas pelo n.º 2 que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, designadamente no âmbito das relações entre Estados, devem ser aceites em nome do Estado, sem prejuízo do dever de apresentação e registo previsto no artigo seguinte.</p> <p>5. Em caso de dúvida sobre o valor da oferta ou do convite, pode ser pedida a avaliação à Unidade Orgânica responsável pela prevenção da corrupção.</p>	•	•	•	•	•
	Artigo 25.º Convite ou benefícios similares	<p>1. Todos os que sejam abrangidos pelo presente Código não podem aceitar, a qualquer título, convites de pessoas singulares ou coletivas, privadas ou públicas, nacionais ou estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais ou culturais, ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.</p> <p>2. Entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de convites ou outros benefícios similares com valor estimado superior a €150,00.</p> <p>3. Apenas podem ser aceites convites até ao valor máximo, estimado, de €150,00, nos termos dos números anteriores, desde que cumulativamente:</p> <p>a. Tal aceitação não condicione a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções nos termos do n.º 1;</p>	•	•	•	•	•

Matriz de conflito de interesses, acumulação de funções, incompatibilidades e impedimentos							
Legislação	Artigos	Descrição	Membros do Conselho Diretivo	Dirigentes	Trabalhadores	Mediadores	Outros prestadores de serviços
		b. Sejam compatíveis com a natureza institucional e com a relevância de representação própria do cargo que ocupam; c. Configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.					
Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP)	Artigo 56.º Avaliador	1 - A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte (...).		•	•		

11. FISCALIZAÇÃO E INCUMPRIMENTO

A fiscalização do cumprimento das garantias de imparcialidade no desempenho de funções pública, bem como a verificação de existência de situações de acumulação de funções não autorizadas, compete aos titulares de cargos dirigentes, sob pena de cessação da respetiva comissão de serviço.⁷¹

A sanção disciplinar de suspensão é aplicável aos trabalhadores que atuem com grave negligência ou com grave desinteresse pelo cumprimento dos deveres funcionais e àqueles cujos comportamentos atentem gravemente contra a dignidade e o prestígio da função, nomeadamente quando exerçam funções em acumulação, sem autorização ou apesar de não autorizados ou, ainda, quando a autorização tenha sido concedida com base em informações ou elementos, por eles fornecidos, que se revelem falsos ou incompletos⁷².

⁷¹ Cfr. n.º 3 do artigo 23.º, da LTFP

⁷² Cfr. al. c) do artigo. 186.º, da LTFP

12. CANAL DE DENÚNCIA

Com o fito de prevenir, detetar e sancionar atos de corrupção e infrações conexas levados a cabo contra ou através da AIMA, I.P., foi implementado o canal de denúncias interno e externo, que permite receber e dar seguimento a denúncias de irregularidades, de atos de corrupção e infrações conexas.⁷³

Trata-se de denúncias de infrações enquadráveis no artigo 2.º do Regime Geral de Proteção de Denunciantes e Infrações (RGPDl), bem como os atos de corrupção e infrações conexas, nos termos dos artigos 3.º e 8.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), como sejam a corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção, ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal, incluindo os incumprimentos ou irregularidades ao Código de Ética e de Conduta organizacional.

Consideram-se irregularidades os atos ou omissões, independentemente de produzirem danos, que constituam violações de princípios, éticos ou da atividade administrativa, e das disposições legais, regulamentares e deontológicas, por parte dos representantes dos serviços e/ou dos órgãos institucionais, dirigentes e trabalhadores, fornecedores de bens e prestadores de serviços no exercício das suas atividades profissionais; os atos ou omissões que ponham em risco o património e/ou ativos da AIMA, I.P. ou que originem prejuízo à sua imagem ou reputação. Constitui ainda comportamento irregular qualquer desvio ou atitude contrária aos valores éticos desta instituição.

A apresentação de denúncias factualmente detalhadas e objetivas constitui um importante meio de prevenção, deteção e sancionamento de condutas impróprias.

Assim, qualquer cidadão, cliente, colaborador, fornecedor, prestador de serviços, parceiro, dirigente e/ou trabalhador, pode denunciar práticas irregulares de que tenha conhecimento ou com que possa confrontar-se no âmbito da sua relação profissional com a AIMA, I.P..

Importa, ainda, salientar que, a denúncia pode ter por objeto infrações cometidas, que estejam a ser cometidas ou cujo cometimento se possa razoavelmente prever, bem como tentativas de ocultação de tais infrações.⁷⁴

⁷³ Cfr. Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o regime geral de proteção de denunciantes de infrações, transpondo a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União. Também designado apenas por Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, e doravante designada apenas por RGPDl.

⁷⁴ Cfr. artigo 4.º, do RGPDl

É considerado denunciante, o trabalhador que denuncie uma infração com fundamento em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional, independentemente da natureza desta atividade e do setor em que é exercida.

Ademais, o denunciante que, de boa-fé, e tendo fundamento sério para crer que as informações são, no momento da denúncia, verdadeiras, denuncie uma infração, obedecendo à precedência prevista no artigo 7.º do RGPD, adquire o estatuto de denunciante e beneficia de um conjunto de medidas de proteção.⁷⁵

Este Canal permite a comunicação segura de irregularidades ou infrações, e garante a exaustividade, integridade e conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes e a confidencialidade de terceiros mencionados na denúncia, impedindo o acesso a pessoas não autorizadas, nos termos do disposto no Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (RGPD).

Cada processo será tratado como confidencial e de acesso restrito, ficando todas as pessoas que tiverem recebido informações sobre a participação ou denúncia, designadamente os responsáveis por receber ou dar seguimento à informação neles contida, obrigadas a, sobre ela, guardar sigilo.

O canal de denúncia interna é operado internamente, cabendo exclusivamente à Unidade Orgânica responsável pela área da prevenção da corrupção, a receção e seguimento das participações ou denúncias efetuadas através do Canal, nos termos do Manual de Procedimentos de Gestão do Canal de Denúncias da AIMA, I.P..

Além do referido, a AIMA, I.P. disponibiliza, também, um canal de denúncias externo.⁷⁶

A apresentação de denúncias neste canal de denúncia externa só pode ser efetuada quando tenha motivos razoáveis para crer que a infração não pode ser eficazmente conhecida ou resolvida a nível interno ou que existe risco de retaliação; quando tenha inicialmente apresentado uma denúncia interna sem que lhe tenham sido comunicadas, no prazo máximo de 3 meses a contar da data de apresentação, as medidas previstas ou adotadas na sequência da denúncia; ou quando a infração constitua crime ou contraordenação punível com coima superior a 50.000€.

A este propósito, uma última nota para referir que, nos termos e para os efeitos RGPD⁷⁷, depois de ser submetida a denúncia, por qualquer um dos canais, a AIMA, I.P. notifica, no prazo de 7 dias, o(a) denunciante

⁷⁵ Cfr. artigos 21.º e 22.º, do RGPD

⁷⁶ Cfr. al. e) do n.º 1 do artigo 12º, do RGPD

⁷⁷ Cfr. artigos 11.º e 15 do RGPD

da receção da denúncia. No caso da denúncia interna, informar-se-á, ainda, o(a) denunciante, de forma clara e acessível, dos requisitos, autoridades competentes e forma e admissibilidade da denúncia externa.

A denúncia apresentada passará, depois, por um exame de admissibilidade e, caso se verifique que a denúncia tem fundamento, a AIMA, I.P., dará seguimento, praticando os atos internos adequados à verificação das alegações aí contidas e, se for caso disso, à cessação da infração denunciada, inclusive através da abertura de um inquérito interno ou da comunicação a autoridade competente para investigação da infração.

No prazo máximo de três meses a contar da data da receção da denúncia, a AIMA, I.P., comunicará ao(a) denunciante as medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia e a respetiva fundamentação.

Os canais de denuncia da AIMA, I.P. estão disponíveis na intranet e no seu website na área da prevenção da corrupção, acessíveis em <https://aima.gov.pt/pt/a-aima/etica-gestao-de-risco-e-prevencao-da-corrupcao/canal-de-denuncias/canal-de-denuncia-interna>

13. PLANO DE FORMAÇÃO DE COMUNICAÇÃO PARA A INTEGRIDADE

O Plano de Formação de Comunicação para a Integridade da AIMA, I.P.⁷⁸ é um programa de formação interna que pretende dotar os trabalhadores do conhecimento e da compreensão das políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementados.

Assim, na senda da promoção de uma cultura institucional de integridade, imparcialidade e transparência, o objetivo deste Plano é contribuir para a prevenção, deteção e sancionamento de atos de corrupção e infrações conexas levados a cabo contra ou através deste instituto público.

Atento o seu objetivo, do conteúdo programático devem, por isso, fazer parte as matérias referentes aos conceitos de conflitos de interesses, ao regime de impedimentos e incompatibilidades, aos procedimentos de escusa e denúncia, às responsabilidades dos dirigentes e trabalhadores, bem como casos práticos e jurisprudência úteis e relevantes nesta matéria.

Considerando que a temática da ética e da integridade, incluindo a temática de gestão de conflitos de interesses, assumem uma particular relevância no desempenho das funções de todos os trabalhadores, a sua participação nestas formações tem carácter obrigatório.

Estas formações serão realizadas com uma periodicidade mínima anual, podendo ser complementadas por sessões extraordinárias sempre que se verifique alteração legislativa relevante, revisão do manual ou identificação de riscos acrescidos.

⁷⁸ Este Plano, assim como o programa bianual, está disponível no sítio da internet da AIMA, I.P., acessível através do endereço <https://aima.gov.pt/pt/a-aima/etica-gestao-de-risco-e-prevencao-da-corrupcao/plano-de-formacao-e-comunicacao-para-a-integridade>

14. MONITORIZAÇÃO E INDICADORES

A implementação e monitorização é fundamental para avaliar a eficácia do presente Manual, bem como o grau de sensibilização e comprometimento da AIMA, I.P. com uma cultura de ética e integridade.

A definição de indicadores quantitativos e qualitativos permite medir o grau de adesão às políticas de ética e integridade, identificar áreas de risco e promover ações preventivas e corretivas tempestivas.

Tais indicadores, que se apresentam aqui como exemplo de boas práticas a seguir, constituem métricas objetivas para aferir a robustez e maturidade do sistema.

Paralelamente, a avaliação qualitativa, através de inquéritos internos, auditorias e revisões normativas, assegura que a cultura organizacional evolui em conformidade com os princípios legais e éticos aplicáveis.

Matriz de monitorização e indicadores				
Indicadores quantitativos	Indicador	Descrição	Frequência	Fonte de Dados
	Nº de denúncias recebidas	Casos reportados de potenciais conflitos ou infrações	Anual	Sistema de denúncias internas
	Nº de formações realizadas	Sessões de capacitação sobre ética e conflitos de interesse	Semestral	Registo Academia
	Nº de declarações de inexistência de conflito	Declarações exigidas em processos de contratação, avaliação, etc.	Anual	Registos administrativos
	Nº de autorizações de acumulação de funções	Pedidos aprovados ou recusados	Anual	Registo DSRH e pareceres AUDIT
	Nº de situações de impedimento identificadas	Casos em que houve pedido de afastamento por incompatibilidade	Anual	Registo de procedimentos administrativos
Indicadores qualitativos	Indicador	Descrição	Método de avaliação	
	Grau de sensibilização dos trabalhadores	Perceção sobre riscos e deveres éticos	Inquéritos internos	
	Qualidade dos registos de escusa e impedimento	Clareza, completude e fundamentação	Auditoria interna	
	Efetividade das medidas corretivas	Tempo de resposta e adequação das ações	Avaliação e follow-up de auditorias internas	
	Grau de alinhamento com legislação aplicável	Conformidade com RGPC, LTFP, CPA, CCP	Revisão normativa anual, auditorias internas	

15. REVISÃO

O Manual será atualizado sempre que se justifique, pela Direção de Serviços de Proteção de Dados, Auditoria e Prevenção da Corrupção ou outra Unidade Orgânica que possa vir a ter competência nesta matéria.

16. DIVULGAÇÃO

O Manual será divulgado a todos os trabalhadores através da intranet, por correio eletrónico institucional, assim como no sítio da internet da AIMA, I.P., acessível através do endereço <https://aima.gov.pt/pt>.

ANEXOS

- Anexo I** Modelo de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses constante no Código de Ética e Conduta da AIMA, I.P.
- Anexo II** Modelo de Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses constante no RGPC
- Anexo III** Modelo de Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses constante no CCP (modelo aplicado aos júris)
- Anexo IV** Modelo de Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses constante no CCP (modelo aplicado aos gestores de contratos)
- Anexo V** Modelo de Declaração de Impedimento
- Anexo VI** Modelo de Registo de Ofertas
- Anexo VII** Modelo de Análise de Risco de Conflito de Interesses
- Anexo VIII** Modelo de Pedido de Acumulação de Funções, Autorização ou Renovação de Autorização

ANEXO I – MODELO DE DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES CONSTANTE NO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA AIMA, I.P.

Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses

(em cumprimento do n.º 4, artigo 21.º do Código de Ética e Conduta)

Nome do trabalhador, na qualidade de **membro do órgão de administração/dirigente/trabalhador**, a desempenhar funções na **entidade/unidade orgânica** por força de **contrato individual de trabalho/contrato de trabalho em funções públicas/outro** declara, sob compromisso de honra, que, na presente data, e no âmbito das funções que desempenha, não se encontra numa situação de conflito de interesses nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, isto é, em situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo e do artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

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

Data

Assinatura

ANEXO II – MODELO DE DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITOS DE INTERESSES CONSTANTE NO RGPC

Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses

(modelo aprovado pela Portaria n.º 185/2024/1, de 14 de agosto, em cumprimento do artigo 13.º do RGPC)

Nome do trabalhador, na qualidade de **membro do órgão de administração/ dirigente/trabalhador**, a desempenhar funções na **entidade abrangida pelo RGPC**, declara, sob compromisso de honra, que, na presente data, relativamente ao presente procedimento **referência**, respeitante a **contratação pública/concessão de subsídios, subvenções ou benefícios/licenciamentos urbanísticos, ambientais, comerciais e industriais/procedimentos sancionatórios**, não se encontra numa situação de conflito de interesses nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, isto é, em situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo e do artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

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

Data

Assinatura

ANEXO III – MODELO DE DECLARAÇÃO INEXISTÊNCIA DE CONFLITOS DE INTERESSES CONSTANTE NO CCP**Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses**

(modelo aplicado aos júris no procedimento de formação do contrato, em cumprimento do n.º 5 do artigo 67.º do CCP)

Nome do trabalhador, com o número de documento de identificação e morada, na qualidade de **dirigente, trabalhador, ou prestador de serviço atuando em nome da entidade adjudicante** da **entidade adjudicante**, participando **se for o caso, como membro do júri** no procedimento de formação do contrato n.º **XXXX** relativo a **objeto do contrato**, declara não estar abrangido, na presente data, por quaisquer conflitos de interesses relacionados com o objeto ou com os participantes no procedimento em causa. Mais declara que se durante o procedimento de formação do contrato tiver conhecimento da participação nele de operadores económicos relativamente aos quais possa existir um conflito de interesses, disso dará imediato conhecimento ao órgão competente da entidade adjudicante, para efeitos de impedimento ou escusa de participação no procedimento, nos termos do disposto nos artigos 69.º a 76.º do Código do Procedimento Administrativo.

Localidade, Data

Assinatura

ANEXO IV – MODELO DE DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA CONFLITO DE INTERESSES CONSTATADO NO CCP**Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses**

(modelo aplicado aos gestores de contratos, em cumprimento do n.º 7 do artigo 290.º-A do CCP)

Nome do trabalhador, com o **número de documento de identificação e morada**, na qualidade de **dirigente, trabalhador, ou prestador de serviço atuando em nome do contraente público** da **contraente público**, tendo sido designado gestor do contrato relativo a **objeto do contrato**, declara não estar abrangido, na presente data, por quaisquer conflitos de interesses relacionados com o objeto do contrato ou com o cocontratante. Mais declara que se durante a execução do contrato tiver conhecimento da participação nele de outros operadores económicos, designadamente cessionários ou subcontratados, relativamente aos quais possa existir um conflito de interesses, disso dará imediato conhecimento ao contraente público, para efeitos de impedimento ou escusa, nos termos do disposto nos artigos 69.º a 76.º do Código do Procedimento Administrativo.

Localidade, Data

Assinatura

ANEXO V – MODELO DE DECLARAÇÃO DE IMPEDIMENTO**Declaração de Impedimento**

(em cumprimento do n.º 6, artigo 21.º do Código de Ética e Conduta)

Nome do trabalhador, na qualidade de **membro do órgão de administração/dirigente/trabalhador**, a desempenhar funções na **entidade/unidade orgânica**, solicito escusa no desempenho das funções que me estão atribuídas relativamente ao **assunto/processo/candidatura** por considerar que não estão totalmente reunidas as condições de salvaguarda de ausência de conflitos de interesses, por motivo de **explicitar os factos que justificam o pedido de impedimento ou escusa**.

Data

Assinatura

ANEXO VI – MODELO DE REGISTO DE OFERTAS

Registo de Ofertas
(em cumprimento do artigo 26.º do Código de Ética e Conduta)

1. Identificação do aceitante da oferta (nome, cargo/categoria e unidade orgânica a que pertence)

2. Identificação da entidade/pessoa ofertante:

3. Descrição do bem/serviço:

- 3.1. Material e dimensões/volume:

- 3.2. Valor (valor estimado quando não for possível aferir valor real):

4. Circunstâncias que determinaram a aceitação da oferta:

5. Data da receção da oferta

6. Data da entrega do bem/prestação de serviço

7. Observações

Data, _____

Assinatura do dirigente/trabalhador/colaborador:

(Em caso de dúvida sobre o valor da oferta ou sobre se existe condicionamento de isenção e/ou imparcialidade, pode ser pedida a avaliação à Unidade Orgânica responsável pela prevenção da corrupção.)

ANEXO VII – MODELO DE ANÁLISE DO RISCO DE CONFLITO DE INTERESSES

Análise do Risco de Conflito de Interesses

Situação a analisar: _____

Base Legal: _____

I. Identificação da Situação

- Nome do colaborador: _____
- Entidade pública: _____
- Cargo técnico/função atual _____
- Data de início da acumulação: _____

II. Verificação de Funções e Responsabilidades

Item	Questão	Sim	Não	Observações
------	---------	-----	-----	-------------

2.1	_____?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
-----	--------	--------------------------	--------------------------	--

2.2	_____?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
-----	--------	--------------------------	--------------------------	--

III. Incompatibilidades Legais

Item	Questão	Sim	Não	Observações
------	---------	-----	-----	-------------

3.1	_____?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
-----	--------	--------------------------	--------------------------	--

3.2	_____?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
-----	--------	--------------------------	--------------------------	--

3.3	_____?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
-----	--------	--------------------------	--------------------------	--

IV. Avaliação de Risco de Conflito de Interesses (RGPC)

Item Questão Sim Não Observações

4.1 _____? ☐ ☐

4.2 _____? ☐ ☐

4.3 _____? ☐ ☐

V. Transparência e Registo

Item Questão Sim Não Observações

5.1 _____? ☐ ☐

5.2 _____? ☐ ☐

VI. Impacto Institucional

Item Questão Sim Não Observações

6.1 _____? ☐ ☐

6.2 _____? ☐ ☐

VII. Consulta a entidades externas/ética

Item Questão Sim Não Observações

7.1 _____? ☐ ☐

7.2 _____? ☐ ☐

VIII. Conclusão da Avaliação (a preencher pela UO responsável pela avaliação/análise de risco)

- Risco identificado: ☐ Elevado ☐ Moderado ☐ Reduzido ☐ Inexistente
- Decisão recomendada: ☐ Autorização da acumulação ☐ Aplicação de medidas de mitigação
☐ Não autorização

Responsável pelo preenchimento:

Data: ____ / ____ / ____ Assinatura: _____

Responsável pela avaliação:

Data: ____ / ____ / ____ Assinatura: _____

ANEXO VIII – MODELO DE PEDIDO DE ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES, AUTORIZAÇÃO OU RENOVAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO**Pedido de Acumulação de Funções, Autorização ou Renovação de Autorização**

Exmo. Senhor Presidente do Conselho Diretivo da AIMA

Nome do trabalhador, carreira e categoria, a exercer funções na **Unidade Orgânica - XXXX**, vem pela presente solicitar a V. Exa. se digne autorizar a acumulação das funções na AIMA, com a atividade de (atividade que pretende desenvolver).

Assim sendo, e dando cumprimento ao estipulado no artigo 23.º da Lei de Trabalho em Funções Públicas - Lei nº 35/2014, de 20 de junho, com as suas sucessivas alterações, informo o seguinte:

- a) Local do exercício da função ou atividade a acumular;
- b) Horário em que ela se deve exercer, quando aplicável;
- c) Remuneração a auferir, quando aplicável;
- d) Natureza autónoma ou subordinada do trabalho a desenvolver e respetivo conteúdo;
- e) Justificação do manifesto interesse público na acumulação, quando aplicável;
- f) Justificação da inexistência de conflito com as funções públicas, quando aplicável;
- g) Compromisso de cessação imediata da função ou atividade acumulada, no caso de ocorrência superveniente de conflito.

Pede deferimento,

Localidade, Data

Assinatura