

# **CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DO INSTITUTO NACIONAL PARA A REABILITAÇÃO, I.P.**

**7 de julho de 2020**

**1.<sup>a</sup> revisão**

## **CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUCTA**

### **INSTITUTO NACIONAL PARA A REABILITAÇÃO, I.P. (INR, I.P.)**

#### **Preâmbulo**

O Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P., abreviadamente designado por INR, I.P., é um instituto público, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e património próprio. O Instituto prossegue atribuições do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, sob superintendência e tutela da Secretária de Estado da Inclusão das Pessoas com Deficiência, tendo por missão assegurar o planeamento, execução e coordenação das políticas nacionais destinadas a promover os direitos das pessoas com deficiência.

O decurso do tempo e a legislação entretanto publicada em matérias como a proteção de dados pessoais, a prevenção do risco de fraude e corrupção e o combate ao assédio no trabalho, justificam uma revisão do Código de Conduta do INR, I.P. atualmente vigente.

Ao abrigo do previsto nas alíneas j) e l), do n.º 1, do artigo 7.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atualizada, o presente Código de Ética e Conduta visa fixar os princípios éticos e as normas de conduta que devem reger as relações internas, bem como as relações estabelecidas com outras entidades, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras e com os cidadãos em geral.

O previsto neste código não dispensa a leitura e deve ser interpretado em conjunto com outra legislação, nomeadamente os Estatutos do INR, I.P. e demais regulamentos internos, o Estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Central, Regional e Local do Estado, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o Código do Trabalho, o Código do Procedimento Administrativo e a Constituição da República Portuguesa

Neste sentido, pretende-se que este seja um documento norteador de um compromisso individual e coletivo para todos/as os/as colaboradores/as, na prossecução do interesse público e do plasmado na missão deste instituto, que se traduz na garantia de igualdade de oportunidades, no combate à discriminação e à valorização das pessoas com deficiência, numa perspetiva de promoção dos seus direitos fundamentais.

## **Capítulo I**

### **Objeto, âmbito e objetivos**

#### **Artigo 1º – Objeto**

O presente Código de Ética e de Conduta, doravante designado apenas como Código, estabelece as normas de ética e conduta para o adequado desempenho de funções públicas das/os colaboradoras/es do Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (INR, I.P.), nas suas relações internas e externas, ajudando a consolidar a sua missão, visão e consequente imagem institucional em termos de melhoria contínua, deontologia, responsabilidade, independência e rigor.

#### **Artigo 2º – Âmbito**

- 1 - O presente Código aplica-se a todas as pessoas que exerçam funções no INR, I.P., independentemente do vínculo e do posicionamento hierárquico ou funcional que ocupem.
- 2 - A aplicação do presente Código de Ética e de Conduta não impede nem dispensa a aplicação de outras regras de conduta ou deontológicas aplicáveis a determinadas funções, atividades ou grupos profissionais.

#### **Artigo 3º – Objetivos**

O Código visa:

- a) Garantir uma gestão transparente, responsável e criteriosa;
- b) Formalizar os valores e princípios de atuação;
- c) Contribuir para a promoção de uma cultura organizacional de acordo com os valores e princípios adotados.

## **Capítulo II**

### **Princípios gerais**

#### **Artigo 4º – Princípios gerais**

- 1 - Os/as colaboradores/as devem pautar a sua conduta segundo os princípios éticos da Administração Pública, a Lei de Bases e a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência.
- 2 – São princípios gerais:
  - a) o princípio da legalidade;

- b) o princípio do serviço público;
- c) o princípio da justiça e da imparcialidade;
- d) o princípio da igualdade;
- e) o princípio da proporcionalidade;
- f) o princípio da colaboração e da boa-fé;
- g) o princípio da informação e qualidade;
- h) o princípio da lealdade;
- i) o princípio da integridade;
- j) o princípio da competência e responsabilidade;
- k) o princípio da independência;
- l) o princípio da confidencialidade.

3 – O princípio da legalidade consiste em atuar em conformidade com os princípios constitucionais, a lei e o direito.

4 – O princípio do serviço público consiste em estar ao serviço exclusivo dos cidadãos, promovendo a boa administração e a melhoria contínua dos serviços, em detrimento de interesses individuais ou de grupo.

5 – Os princípios da justiça e da imparcialidade preceituam que todas/os as/os colaboradoras/es do INR, I.P. devem tratar de forma justa, independente e objetiva os cidadãos e entidades no exercício de funções, não se deixando influenciar por qualquer interesse individual ou pressão externa e abstendo-se de participar em procedimentos que possam comprometer a sua isenção.

6 – O princípio da igualdade consiste em atuar com equidistância relativamente aos interesses com que as/os colaboradoras/es do INR, I.P. sejam confrontados, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.

7 – O princípio da proporcionalidade preceitua que as/os colaboradoras/es do INR, I.P. devem atuar de forma adequada e razoável face aos objetivos e atribuições que prosseguem.

8 – Os princípios da colaboração e da boa-fé prescrevem que, no seu relacionamento com os particulares e entidades, as/os colaboradoras/es do INR, I.P. devem assumir uma postura de cooperação, diligência e transparência, prestando todas as informações e esclarecimentos de que estes careçam, assim como apoiando e estimuladas as suas iniciativas e sugestões.

9 – Os princípios da informação e da qualidade dispõem que as/os colaboradoras/es do INR, I.P. devem prestar informações ou esclarecimentos aos particulares e entidades de forma

simples, clara, rigorosa e completa, respeitando a legislação em vigor sobre o acesso à informação administrativa e à proteção de dados pessoais.

10 – O princípio da lealdade determina que as/os colaboradoras/es do INR, I.P. devem desempenhar as suas funções de forma cooperante e com total subordinação ao interesse público e atribuições do INR, I.P., respeitando a hierarquia definida.

11 – O princípio da integridade preceitua que as/os colaboradoras/es do INR, I.P. devem atuar com retidão e honestidade no exercício das suas funções, evitando situações que possam envolver conflitos de interesses ou dar azo a dúvidas sobre a sua imparcialidade, de forma a garantir a confiança e credibilidade na atividade desenvolvida pelo INR, I.P.

12 – O princípio da competência e responsabilidade prescreve que as/os colaboradoras/es do INR, I.P. devem desempenhar as suas funções com profissionalismo, zelo e diligência, numa perspetiva de aperfeiçoamento contínuo e melhoria da qualidade do trabalho prestado.

13 – O princípio da independência determina que todas as apreciações e decisões das/os colaboradoras/es do INR, I.P. são tomadas de forma legal e objetiva, não sendo influenciadas por quaisquer interesses ilegítimos ou pressões externas, não retirando os mesmos quaisquer vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiros, das funções que exercem.

14 – O princípio da confidencialidade significa que as/os colaboradoras/es do INR, I.P., no exercício das suas funções, devem garantir a confidencialidade da informação relativa a todos os processos e pessoas envolvidas.

15 – A conduta das/os colaboradoras/es do INR, I.P. encontra-se também sujeita aos seguintes princípios:

- a) Princípio do respeito pelos direitos humanos;
- b) Princípio da não discriminação;
- c) Princípio da diversidade e igualdade de oportunidades.

#### **Artigo 5.º – Princípio do respeito pelos direitos humanos**

Os/as colaboradores/as do INR, I.P. respeitam e protegem a dignidade inerente a todas as pessoas e promovem os direitos humanos, designadamente os direitos das pessoas com deficiência.

#### **Artigo 6.º – Princípio da não discriminação**

1 - Os/as colaboradores/as do INR, I.P. respeitam o princípio da igualdade e combatem todas as formas de discriminação baseada no sexo, identidade de género, orientação sexual, origem

racial e étnica, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação ou qualquer outro fator discriminatório.

2 - Os/as colaboradores/as do INR, I.P. devem comunicar superiormente todas as condutas discriminatórias de que tenham conhecimento no exercício das suas funções profissionais.

### **Artigo 7.º – Princípio da diversidade e da igualdade de oportunidades**

As/os colaboradoras/es do INR, I.P. reconhecem e valorizam as diferenças individuais, as características, as competências e contributos de cada pessoa para o local de trabalho, assumindo um compromisso de respeito e promoção da diversidade e igualdade de oportunidades para todos.

## **Capítulo III**

### **Normas de conduta e boas práticas**

#### **Artigo 8.º – Garantias de acessibilidade**

1 - O INR, I.P. compromete-se a promover um ambiente acessível, no que diz respeito ao espaço físico, acesso à informação e comunicação, incluindo os sistemas de emergência.

2 – As/os colaboradoras/es do INR, I.P. devem respeitar e pugnar pelo cumprimento das regras de acessibilidade, nomeadamente, promover a circulação da informação em formato acessível.

#### **Artigo 9.º – Sigilo profissional**

1 - As/os colaboradoras/es do INR, I.P., devem guardar sigilo sobre a informação a que, direta ou indiretamente, têm acesso no exercício das suas funções ou por causa delas, independentemente da natureza do suporte físico dessa informação.

2 – O dever de sigilo profissional das/os colaboradoras/es do INR, I.P. mantém-se durante a suspensão ou após a cessação do exercício de funções, exceto se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível.

3 - Está excluída desta obrigação a prestação de informações sem carácter de confidencialidade, necessárias ao correto desempenho de funções.

4 - Durante o exercício de funções, ou após a sua suspensão ou cessação, as/os colaboradoras/es não podem disponibilizar nem utilizar, em proveito próprio ou de terceiros,

direta ou indiretamente, as informações a que têm ou tenham tido acesso, no exercício de funções ou por causa delas, encontrando-se sujeitos a segredo e reserva nos termos previstos na legislação aplicável.

### **Artigo 10.º – Proteção de dados pessoais**

1 – Os/as colaboradores/as do INR, I.P. devem respeitar as disposições legais e regulamentares aplicáveis em matéria de proteção de dados pessoais.

2 – Qualquer tratamento de dados pessoais deve ter na sua base um fundamento legal de licitude.

3 – Nos casos de transmissão de dados pessoais a terceiros, deve existir uma declaração de consentimento expressa e escrita por parte do titular dos dados a autorizar esse tratamento.

4 – Em caso de dúvida sobre algum tratamento de dados pessoais ou suspeita de violação de dados pessoais, deve ser contactado o encarregado de proteção de dados do INR, I.P., através do endereço de correio eletrónico SG-EncarregadoProtecaoDados@sg.mtsss.pt.

### **Artigo 11.º - Teletrabalho**

Nas situações em que os/as colaboradores/as do INR, I.P. exerçam funções em regime de teletrabalho, deve ser respeitada e salvaguardada a sua privacidade, bem como a da sua família.

### **12.º - Combate à fraude e corrupção**

1 – As/os colaboradoras/es do INR, I.P., de acordo com critérios de razoabilidade e bom senso, sempre que tomem conhecimento ou tenham fundadas suspeitas da ocorrência de situações de fraude, corrupção ou outra prática lesiva do interesse público, devem comunicar a situação ao superior hierárquico ou recorrer aos canais internos do INR, I.P. para o efeito.

2 – Pratica o crime de corrupção passiva, previsto e punido pelo Código Penal, o/a trabalhador que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicita ou aceita para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.

3 – Pratica o crime de corrupção ativa, previsto e punido pelo Código Penal, o/a trabalhador/a que, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, dá ou promete a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial

ou não patrimonial, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo.

4 - São infrações conexas ao crime de corrupção os crimes de 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.

5 – Pratica o crime de fraude na obtenção de subsídio ou subvenção quem obtém subsídio ou subvenção fornecendo às entidades competentes informações inexatas ou incompletas relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção, omite tais informações ou utiliza documentos obtidos com base em informações inexatas ou incompletas e, ainda, quem desviar. O crime é considerado particularmente grave quando o agente pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes e quando existe o auxílio de um trabalhador público que abusa das suas funções ou poderes.

6 – O crime de desvio de subsídio ou subvenção ocorre quando os montantes obtidos são utilizados para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam.

7 – O/a colaborador/a que comunicar a realização de atividades ilícitas não poderá ser, por esse facto, ser prejudicado a qualquer título.

8 – Todas/os as/os colaboradoras/es do INR, I.P. devem conhecer e agir de acordo com o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas do INR, I.P.

### **13.º - Presentes, gratificações e outros benefícios**

1 – As/os colaboradoras/es do INR, I.P. não devem aceitar, para si próprios ou em nome de outrem, qualquer tipo de presentes, gratificações, convites ou outros benefícios, por parte de terceiros, que visem ou possam influenciar o seu trabalho ou ainda que possam ser interpretados como uma forma de influência, condicionando a independência e a imparcialidade exigíveis ao exercício das suas funções ou a confiança depositada no INR, I.P.

2 – Podem constituir exceção ao número anterior as pequenas ofertas e manifestações de hospitalidade, admissíveis face às regras de cortesia social ou que tenham um valor simbólico e comercialmente insignificante.

3 - Nos casos previstos no número anterior, em caso de dúvida, deve ser consultado o superior hierárquico.

4 – As ofertas de bens materiais ou de serviços de valor estimado superior a € 150,00 (cento e cinquenta euros), recebidas no âmbito do exercício de cargo ou função, são obrigatoriamente

comunicadas e apresentadas ao Conselho Diretivo, que definirá o seu destino final, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 16.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

5 – Podem ser aceites convites dirigidos aos membros do órgão diretivo do INR, I.P. para eventos oficiais de entidades públicas nacionais ou estrangeiras, de acordo com o n.º 5 do artigo 16.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

6 – No caso de convites de entidades privadas, podem ser aceites convites até ao valor máximo estimado de € 150,00 (cento e cinquenta euros), desde que estes sejam compatíveis com a natureza institucional ou com relevância da representação própria do cargo, que configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes, em conformidade com o n.º 6 do artigo 16.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

7 – Toda e qualquer oferta, independentemente do seu valor, deve ser comunicada de acordo com o modelo constante no **Anexo I** ao presente Código.

#### **Artigo 14.º – Conflito de interesses**

1 - Os/as colaboradores/as do INR, I.P. devem tratar todos os assuntos que lhes sejam confiados de forma isenta e imparcial.

2 - Constitui obrigação de cada colaborador/a do INR, I.P. avaliar a existência de conflitos de interesses relativamente a cada matéria que lhe seja confiada no âmbito das suas funções e na qual, de algum modo tenha influência, de forma direta ou indireta.

3 – Existe conflito de interesses sempre que as/os colaboradoras/es, por força do exercício de funções no INR, I.P., ou por causa delas, tenham de tomar decisões ou contactar com procedimentos administrativos de qualquer natureza, nos quais tenham, ou possam vir a ter, interesses privados ou pessoais, que, por essa via, prejudiquem ou possam prejudicar, direta ou indiretamente, a isenção e a imparcialidade das decisões administrativas ou do desempenho das respetivas funções.

4 - Por interesses pessoais ou privados entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, seja por si, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa, bem como para os seus familiares, afins ou qualquer pessoa com quem viva em economia comum e ainda para o seu círculo de amigos próximos.

5 – As/os colaboradoras/es do INR, I.P. ficam obrigados a informar a sua situação em matéria de conflitos de interesse, através do preenchimento e assinatura da declaração de conflitos de Interesses que consubstancia o **Anexo II** ao presente Código, em cada processo/ação/investimento/contrato em que intervenham, nomeadamente em matéria de contratação pública, concessão de subsídios, subvenções ou outros benefícios e

procedimentos sancionatórios, e as quais devem ser juntas aos respetivos procedimentos administrativos.

5 – As/os colaboradoras/es que, no exercício das suas funções, se encontrem perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem declarar-se impedidos e comunicar superiormente tal facto, nos termos do modelo que consubstancia o **Anexo III** ao presente Código.

6 – As declarações de conflitos de interesses devem ser atualizadas sempre que ocorra uma alteração que o determine.

7 - A informação contida nestas declarações é confidencial.

8 – Sem prejuízo dos deveres das colaboradoras/es, perante uma eventual situação de conflitos de interesses, compete ao INR, I.P. adotar as medidas necessárias à sua resolução, em função do caso concreto e da legislação em vigor.

#### **Artigo 15.º – Diligência, eficiência e responsabilidade**

1 - Os/as colaboradores/as do INR, I.P., devem agir de forma leal e solidária, promovendo a partilha de informação e o trabalho em equipa e comprometendo-se a desenvolver metodologias internas de cooperação interunidades orgânicas, sempre que possível e de forma a otimizar os recursos humanos, técnicos e materiais.

2 - As/os colaboradoras/es do INR, I.P. comprometem-se a desenvolver a cultura da desburocratização para a efetiva agilização de processos.

3 - Os/as colaboradores/as do INR, I.P. deverão zelar pela proteção e conservação dos recursos físicos, tecnológicos e financeiros e património do INR, I.P.

4 – As/os colaboradoras/es do INR, I.P. deverão utilizar de forma responsável e diligente os serviços, equipamentos e instalações da instituição, com vista à prossecução das atribuições do instituto, não os utilizando, direta ou indiretamente, em seu proveito pessoal ou de terceiros nem permitindo a sua utilização abusiva por terceiros.

5 – As/os colaboradoras/es do INR, I.P. devem utilizar os recursos disponíveis de forma eficiente e racional, procurando minimizar os custos e maximizar os resultados e a qualidade do trabalho.

#### **Artigo 16.º – Acumulação de funções**

1 - A acumulação de funções públicas ou de funções públicas com funções privadas deve respeitar o previsto na legislação em vigor, nomeadamente na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

2 – As/os colaboradoras/es que pretendam a acumulação de funções públicas no INR, I.P. com outras funções públicas ou funções privadas devem apresentar o requerimento de acordo com o modelo constante do **Anexo IV** ao presente Código.

### **Artigo 17.º – Proibição do Assédio**

1 – Os/as colaboradores/as do INR, I.P. devem respeitar-se mutuamente, evitando comportamentos indesejados ou constrangedores, passíveis de afetar a dignidade de outros/as colaboradores/as ou de criar um ambiente hostil ou intimidativo.

2 – Qualquer comportamento que possa ser considerado assédio, sob qualquer uma das suas formas, deve ser comunicado superiormente para os devidos efeitos legais, nomeadamente para participação à Inspeção-Geral de Finanças.

### **Artigo 18.º – Representação junto de outras entidades**

1 - Os contactos institucionais com outras entidades, nacionais ou internacionais, deverão pautar-se pelas orientações definidas pelas/os dirigentes do Instituto.

2 - No exercício das suas funções e atividades, os/as colaboradores/as do INR, I.P., não representam, nem podem representar o INR, I.P., exceto se previamente autorizados superiormente.

### **Artigo 19.º – Relações com os cidadãos**

Os/as colaboradores/as do INR, I.P. nas suas relações com os cidadãos, devem prestar as informações e os esclarecimentos necessários com clareza, correção e privacidade.

### **Artigo 20.º – Relações com a comunicação social**

1 – Sem prejuízo da legislação em vigor sobre acesso a documentos administrativos, em todas as matérias relacionadas com a atividade do INR, I.P., só é permitido às/os colaboradoras/es conceder entrevistas ou fornecer informações que não estejam ao dispor do público em geral, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, através da ECE – Equipa de Comunicação e Eventos e sob orientação do Conselho Diretivo.

2 - Estão excluídos do número anterior as informações fornecidas a terceiros no âmbito de serviço de atendimento ao público, em que da outra parte não haja sido identificado como membro da comunicação social.

## **Artigo 21.º – Responsabilidade e sustentabilidade ambiental**

Os/as colaboradores/as do INR, I.P. comprometem-se a cumprir a regra dos 3 R - Reduzir, Reutilizar e Reciclar e a contribuir para a sustentabilidade ambiental do país, evitando desperdícios energéticos, aumento de resíduos e do consumo de materiais e consumíveis, assim como impactos ambientais desnecessários.

## **Artigo 22.º – Segurança e saúde no trabalho**

1 – Os/as dirigentes devem adotar todas as medidas indispensáveis à proteção da saúde e segurança dos/as colaboradores/as, em cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 – Os/as colaboradores/as não devem adotar comportamentos suscetíveis de comprometer a sua saúde e dos demais ou a segurança da organização.

3 – Qualquer situação suscetível de comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos do INR, I.P. deve ser comunicada superiormente.

4 - As/os colaboradoras/es devem conhecer e agir em conformidade com os planos de prevenção e emergência internos ou planos de contingência de saúde do INR, I.P., bem como acatar eventuais recomendações emanadas de entidades oficiais que sejam divulgadas para esse efeito.

5 - As/os colaboradoras/es devem conhecer e agir em conformidade com o plano de desconfinamento do INR, I.P., que determine as recomendações de regresso ao trabalho, no âmbito de pandemia declarada pelas autoridades de saúde, bem como acatar eventuais recomendações emanadas de entidades oficiais que sejam divulgadas para esse efeito.

## **Capítulo IV**

### **Disposições Finais**

#### **Artigo 23.º - Divulgação**

O INR, I.P. garante a disponibilização, em formato acessível, do presente Código a todos/as os/as colaboradores/as através dos seus meios de informação e de comunicação.

#### **Artigo 24.º – Incumprimento**

1 - A violação das disposições previstas no presente Código pelos/as colaboradores/as deve ser comunicada superiormente por escrito, sendo em função da sua natureza adotadas as medidas e procedimentos legais que forem tidos por convenientes.

2 – Qualquer procedimento neste âmbito, incluindo a comunicação prevista no número anterior, assume natureza sigilosa.

3 – As sanções disciplinares previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas pelas infrações que cometam são as seguintes: repreensão escrita; multa; suspensão; despedimento disciplinar ou demissão. Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.

#### **Artigo 25.º – Interpretação, integração e revisão do código**

1 - Tendo em vista o cumprimento do disposto no presente Código, poderão os/as colaboradores/as colocar as dúvidas e pedir os esclarecimentos que considerem necessários, por escrito, relativamente a qualquer matéria nele prevista, as quais serão decididas por despacho do dirigente máximo do INR, I.P.

2 - Este Código deve ser revisto de três em três anos e sempre que as circunstâncias o justifiquem.

#### **Artigo 26.º – Vigência**

O Código entra em vigor no dia 7 de julho de 2020.

**ANEXO I**  
**DECLARAÇÃO DE OFERTAS**

Identificação do aceitante da oferta

(preencher nome, cargo/categoria e unidade orgânica do INR, I.P.)

---

Identificação da entidade /pessoa ofertante:

(preencher)

---

Descrição da oferta e contexto em que ocorreu:

(preencher)

---

Valor (quando não for possível indicar o valor real, indicar um valor estimado, em euros):

(preencher)

---

Data de receção da oferta:

(indicar data)

---

(Indicar local), (indicar dia) de (indicar mês) de (indicar ano)

(Assinatura do aceitante)

## ANEXO II

### DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES

#### Identificação do procedimento/Ação/Investimento/contrato:

Eu, (preencher com o nome completo), trabalhador do Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P., a desempenhar funções em (identificação da unidade orgânica), declaro, sob compromisso de honra, que não me encontro em qualquer situação de conflito de interesses relativamente ao processo/ação/investimento/contrato acima identificado e à(s) entidade(s) nele(a) envolvidos(as), que coloque em causa a isenção, imparcialidade, independência e justiça da sua conduta, ou que possa causar dúvidas sobre a sua conduta.

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

- i. Ter exercido a qualquer título, funções na(s) entidade(s) envolvida(s) nos últimos três anos;
- ii. Ter prestado à(s) entidade(s) envolvidas, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços que possam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos/serviços/pessoas colocados sob sua direta influência<sup>1</sup> no âmbito do processo/ação/investimento/contrato;
- iii. Ter participado em processo de decisão da(s) entidade(s) envolvida(s), ou prestado aconselhamento, que tenham repercussão no processo/ação/investimento/contrato, ou na matéria abordada no seu âmbito;
- iv. Ter intervindo em ato abrangido no processo/ação/investimento/contrato, pessoalmente, através de mandatário ou como mandatário;
- v. Ter pessoa familiar ou pessoa próxima a exercer funções, ou que tenha exercido funções durante o período objeto do processo/ação/investimento/contrato, nos corpos

---

<sup>1</sup> Consideram-se colocados sob direta influência do trabalhador, os órgãos ou serviços que: a) Estejam sujeitos ao seu poder de direção, superintendência ou tutela; b) Exerçam poderes por ele delegados ou subdelegados; 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; d) Sejam integrados, no todo ou em parte, por trabalhadores por ele designados; 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; f) Com ele colaborem, em situação de paridade hierárquica, no âmbito do mesmo órgão ou serviço.

- gerentes ou na gestão financeira da(s) entidade(s) envolvida(s) ou ainda noutra posição que possa ser relevante para o processo/ação/investimento/contrato;
- vi. Ter pessoa familiar ou pessoa próxima que interveio em ato abrangido no processo/ação/investimento/contrato;
  - vii. Ter interesse pessoal, financeiro, <sup>2</sup>partidário ou religioso ou outro relacionado com o processo/ação/investimento/contrato, seja esse interesse seu, de pessoa de quem seja representante ou gestor de negócios, ou de pessoa familiar ou de pessoa próxima;
  - viii. Ter envolvimento ou ter pessoa familiar ou pessoa próxima envolvida em convite de emprego ou processo de recrutamento para a(s) entidade(s) envolvida(s);
  - ix. Ter o responsável da(s) entidade(s) envolvida(s) feito participação disciplinar ou intentado ação judicial contra si ou contra seu familiar ou pessoa próxima;
  - x. Ter ele próprio ou o seu conjugue ou equiparado, parente ou afim em linha reta , crédito ou débito litigiosos com a(s) entidade(s) envolvidas ou com responsável pela mesma;
  - xi. Haver intimidade ou inimizade entre si ou seu conjugue ou equiparado e o responsável da(s) entidade(s) envolvida(s), que o impeça de intervir no processo/ação/investimento/contrato de forma isenta, imparcial, independente e justa.

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

**Nome do colaborador: (preencher)** \_\_\_\_\_

**Cargo/Função e Categoria: (preencher)** \_\_\_\_\_

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

(Indicar local), (indicar dia) de (indicar mês) de (indicar ano)

(Assinatura do aceitante)

---

<sup>2</sup> Incluindo, designadamente, quando detenha uma participação em capital da(s) entidade(s), direta ou indiretamente, por si mesmo ou conjuntamente com familiar ou pessoa próxima.

### Anexo III

## DECLARAÇÃO DA EXISTÊNCIA DE CONFLITOS DE INTERESSES

**Identificação do procedimento/projeto/processo:**

Exmo./a. Senhor/a

(identificação do superior hierárquico)

Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.

(preencher com nome), a exercer funções na (preencher unidade orgânica) do Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P, declara para os devidos efeitos a seguinte situação: (preencher com indicação da situação).

Assim, tendo em conta o disposto no Código de Ética e de Conduta do INR, I.P. e demais disposições legais e regulamentares, e bem assim, as funções que lhe estão atribuídas, considera que se encontra impedido de participar no processo/procedimento/projeto acima identificado, em virtude de se encontrar condicionado por um eventual conflito de interesses e não estarem reunidas as garantias de imparcialidade devidas.

(Indicar local), (indicar dia) de (indicar mês) de (indicar ano)

(Assinatura do aceitante)

## Anexo IV

### REQUERIMENTO DE ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

Exma. Senhora  
Presidente do Conselho Diretivo do  
Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.

(preencher com nome completo), (preencher com categoria), a exercer funções na (preencher unidade orgânica) do Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P., vem, ao abrigo do disposto no artigo 21.º - Acumulação com outras funções públicas / artigo 22.º – Acumulação com funções ou atividades privadas (riscar o que não interessa) da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, solicitar que lhe seja concedida autorização para exercer funções em regime de acumulação.

De acordo com o artigo nº 23 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o(a) requerente declara que:

- a) A entidade e o local de exercício da atividade a acumular é (preencher);
- b) O horário a praticar é o seguinte: (preencher);
- c) A remuneração a auferir é a de (indicar valor) (€ - se aplicável));
- d) O trabalho a prestar será exercido com carácter (preencher com autónomo ou subordinado);
- e) Descrição sumária do conteúdo das funções cuja acumulação se pretende:  
(preencher aqui)
- f) Justificação do manifesto interesse público (se aplicável):  
(preencher aqui)
- g) Justificação da inexistência de conflito com as funções públicas (quando aplicável):  
(preencher aqui)

Mais informa que a atividade a prestar não compromete a isenção e imparcialidade exigidas para a atividade que exerce;

E assume o compromisso de cessação imediata de atividade em acumulação no caso da ocorrência superveniente de conflito, nos termos da al. g), do n.º 2 do artigo 23.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Pede deferimento.

(Indicar local), (indicar dia) de (indicar mês) de (indicar ano)

(Assinatura do aceitante)

#### HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES

<b>Versão</b>	<b>Data</b>	<b>Alterações</b>
<b>1.0</b>	07-07-2020	Versão original
<b>2.0</b>		- Alteração dos artigos 4.º, 9.º, 12.º a 16.º, 20.º, 21.º, 23.º, 24.º e 25.º - Aditamento dos anexos I a IV

#### HISTÓRICO DE APROVAÇÕES

<b>Versão</b>	<b>Data</b>	<b>Entidade</b>
<b>1.0</b>	06-07-2020	Conselho Diretivo
<b>2.0</b>	26-08-2024	Conselho Diretivo