



IHM - INVESTIMENTOS HABITACIONAIS
DA MADEIRA, EPERAM

Código de Conduta e Ética 2023

Aprovado em reunião do Conselho de
Administração de 10 de novembro de
2023

Índice

1 Apresentação e Enquadramento	3
1.1 Apresentação do Código de Conduta.....	3
1.2 Enquadramento da IHM, EPERAM	4
1.3 Governo da IHM, EPERAM	5
2 Âmbito de aplicação	14
3 Princípios Gerais.....	15
3.1 Princípio do Interesse Público	15
3.2 Princípio da Legalidade	15
3.3 Princípio da hierarquia.....	16
3.4 Princípio da justiça e imparcialidade.....	16
3.5 Princípio da responsabilidade	16
3.6 Princípio da igualdade	16
3.7 Princípio da proporcionalidade	16
3.8 Princípio da colaboração e da boa-fé	16
3.9 Princípio da prestação da informação de qualidade.....	17
3.10 Princípio da lealdade	17
3.11 Princípio da integridade	17
3.12 Princípio da competência e da responsabilidade	17
3.13 Princípio da independência.....	18
3.14 Princípio da confidencialidade.....	18
4 Orientações Gerais da Conduta	18
4.1 Independência.....	18
4.2. Sigilo profissional.....	19
4.3. Informação privilegiada.....	19
4.4 Proibição da discriminação.....	20
4.5 Conflito de interesses	20
4.6 Acumulação de funções	21
4.7 Detecção e comunicação de corrupção e/ou fraude	21
4.8 Utilização dos recursos.....	23
4.9 Proteção de dados.....	23
5 Gestão da Conduta e de Boas Práticas	23

5.1 Relações internas	23
5.2 Relações externas	25
6 Infrações, normas penais e disciplinares	26
7 Atualização do Código de Conduta.....	27
8 Compromisso dos trabalhadores.....	27
9 Publicitação, Conhecimentos e Entrada em Vigor	28
10 Aprovação	28
11 Anexos.....	29
Anexo I – Minuta de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses.....	29
Anexo II – Minuta de Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude	30
Anexo III – Minuta de Declaração de Aceitação e de Compromisso	31
Anexo IV – Minuta de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses..	32
Anexo V – Minuta de Pedido de Acumulação de Funções.....	35

1 Apresentação e Enquadramento

1.1 Apresentação do Código de Conduta

O presente Código de Conduta e Ética, constitui um instrumento no qual se inscrevem os princípios e normas de comportamento que devem pautar a atuação da IHM - Investimentos Habitacionais da Madeira, EPERAM (IHM, EPERAM), e de todos os seus trabalhadores e colaboradores, quer no âmbito da prossecução da sua missão, quer no exercício das atividades que lhe servem de suporte, a que os trabalhadores e colaboradores se encontram sujeitos e que devem assumir como intrinsecamente seus, refletindo-os na relação profissional que estabelecem entre si e com terceiros.

A elaboração do presente documento considera as relações com os seguintes públicos-alvo:

- Administradores, Diretores, Chefes e demais Colaboradores, Funcionários e Estagiários;
- Comunidade e sociedade;
- Fornecedores e Prestadores de Serviço;
- Governo e órgãos reguladores;
- Imprensa;

A IHM, EPERAM, é uma entidade pública empresarial da Região Autónoma da Madeira (RAM) integrada no setor público empresarial regional, dotada de autonomia administrativa e financeira e de património próprio, e prossegue as atribuições do Governo Regional na área da habitação, sob superintendência e tutela do membro do Governo Regional responsável por essa área governativa.

A criação e atribuições da IHM, EPERAM, têm a sua fonte no Decreto Legislativo Regional n.º 27/2004/M, de 24 de agosto, com as sucessivas alterações introduzidas pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 26/2013/M, de 29 de julho, 6/2015/M, de 13 de agosto, 42-A/2016/M, de 30 de dezembro e 1-A/2020/M, de 31 de janeiro.

A atividade desenvolvida pela IHM, EPERAM, consubstancia-se, assim, num serviço de interesse público, o que reforça a exigência de absoluto rigor e transparência na sua atuação, conferindo a todos os que nela trabalham ou que com ela se relacionam uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta e ao seu desempenho.

Neste contexto, o presente Código de Conduta, constitui um instrumento no qual se inscrevem os princípios e normas de comportamento que devem pautar a atuação da IHM, EPERAM, e de todos os seus trabalhadores e colaboradores, quer no âmbito da prossecução da sua missão, quer no exercício das atividades que lhe servem de suporte, a que os trabalhadores e colaboradores se encontram sujeitos e que devem assumir como intrinsecamente seus, refletindo-se na relação profissional que estabelecem entre si e com terceiros.

A elaboração do presente Código de Conduta obedece ao exigido no Decreto – Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, em especial ao disposto no seu artigo 7.º

1.2 Enquadramento da IHM, EPERAM

A IHM, EPERAM, constituída pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2004/M, de 24 de agosto, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 26/2013/M, de 29 de julho, 6/2015/M, de 13 de agosto, 42-A/2016/M, de 30 de dezembro, e 1-A/2020/M, de 31 de janeiro, é uma pessoa coletiva de direito público com natureza de entidade pública empresarial, detida integralmente pela Região Autónoma da Madeira, que se rege pelo seu diploma constitutivo, incluindo os seus estatutos que constam em anexo, pelo seu regulamento interno e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, nomeadamente no domínio das empresas públicas regionais e entidades públicas reclassificadas.

No âmbito da sua missão social, empreende edifícios e equipamentos socioculturais para o desenvolvimento e promoção de atividades e projetos de inclusão social e de cidadania ativa, focalizados nas famílias mais desfavorecidas da Região Autónoma da Madeira.

O Governo Regional pode atribuir à IHM, EPERAM, de acordo com o estatutariamente previsto, especiais obrigações de serviço público de que resultem reduções ou isenções de taxas ou preços, bem como o exercício de tarefas e atividades estruturalmente deficitários, nomeadamente, através da celebração de protocolos e contratos-programa (artigo 3.º dos Estatutos).

1.3 Governo da IHM, EPERAM

Missão

Promover a melhoria contínua das condições habitacionais das famílias na Região Autónoma da Madeira, numa perspetiva global de integração social e de melhoria da qualidade de vida da população.

Visão

Habitação condigna para todos os cidadãos da Região.

Valores

- Coesão social e territorial
- Inclusão
- Proximidade
- Dinamismo
- Transparência

Instrumentos de Gestão

Os principais instrumentos de gestão da IHM, EPERAM são:

- Estratégia Regional de Habitação
- Plano de atividades e orçamento anual e plurianual;
- Relatório de atividades e contas;
- Código de conduta e ética;
- Plano de igualdade

- Balanço social
- Plano e relatório de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas.

Estratégia e Objetivos

As principais linhas estratégicas a seguir são as seguintes:

1. Implementação da Estratégia Regional de Habitação (ERH) para o período 2020 – 2030, aprovada através da Resolução do Conselho de Governo n.º 494/2020, de 30 de junho;
2. Boa aplicação dos fundos ao Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) que visa financiar o investimento na habitação apoiada na Região Autónoma da Madeira (projeto C02-I03-RAM). Com este plano ambiciona-se reduzir, até 2026, as carências habitacionais diagnosticadas na ERH, em cerca de 30%;
3. Conclusão do plano de reabilitação de empreendimentos habitacionais da IHM, EPERAM, incluindo a eficiência energética, com apoio do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER);
4. Continuação dos investimentos em conservação, reabilitação, aquisição e/ou construção de fogos;
5. Reforço dos apoios diretos às famílias para recuperação das suas habitações, incluindo a eficiência energética e contribuindo para a fixação da população no seu meio de origem;
6. Alargamento dos programas de apoio à comparticipação de rendas e de prestações bancárias, nomeadamente para famílias em sobrecarga de esforço, em consequência dos intempestivos aumentos das rendas e das taxas de juro;
7. Desenvolvimento de ações de cooperação público-privada facilitadoras da satisfação das necessidades de habitação, nomeadamente através de novos apoios à aquisição de casa própria e ao arrendamento;

8. Prosseguimento das medidas de inclusão social nos complexos habitacionais de maior dimensão, envolvendo entidades públicas e privadas, nomeadamente as instituições particulares de solidariedade social e as associações culturais, recreativas e desportivas;
9. Reforço das ações nos domínios de manutenção, conservação e reabilitação do parque habitacional.

Identificação e Estrutura dos Órgãos Sociais

Em conformidade com o seu título constitutivo, os órgãos sociais da IHM, EPERAM compreendem uma estrutura de administração e fiscalização composta por um Conselho de Administração e um Fiscal Único.

Conselho de Administração

O órgão máximo da IHM, EPERAM é o Conselho de Administração, ao qual compete, em geral, o exercício de todos os direitos e o cumprimento de todos os deveres previstos na lei comercial para o conselho de administração das sociedades anónimas.

O Conselho de Administração, nos termos do n.º 3 do artigo 6.º dos Estatutos, é composto por um presidente e quatro vogais. Para o mandato 2022-2024, mantém-se em funções por renovação de mandato através da Resolução do Conselho do Governo n.º 1488/2021, de 29 de dezembro, publicada no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, I Série, n.º 237, 3.º Suplemento, de 30 de dezembro de 2021:

Presidente: João Pedro Pereira e Sousa

Vogal: Elias Rodrigues Homem de Gouveia

Vogal: Ruben Gomes Nunes

Vogal: Daniela Lúcia Sousa Gomes Quadrado

Vogal: Mara Débora Sardinha Rodrigues

Fiscal Único

A fiscalização compete a um Fiscal Único, nomeado para o triénio 2022-2024 pelo Despacho Conjunto n.º 55/2023, de 26 de maio, publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, II Série, n.º 102, 2.º Suplemento:

Sociedade de Revisores: UHY – OLIVEIRA, BRANCO & ASSOCIADOS, SROC, LDA

Revisor Oficial de Contas: António José Pereira da Silva, ROC n.º 947

Gestão documental e implementação eletrónica

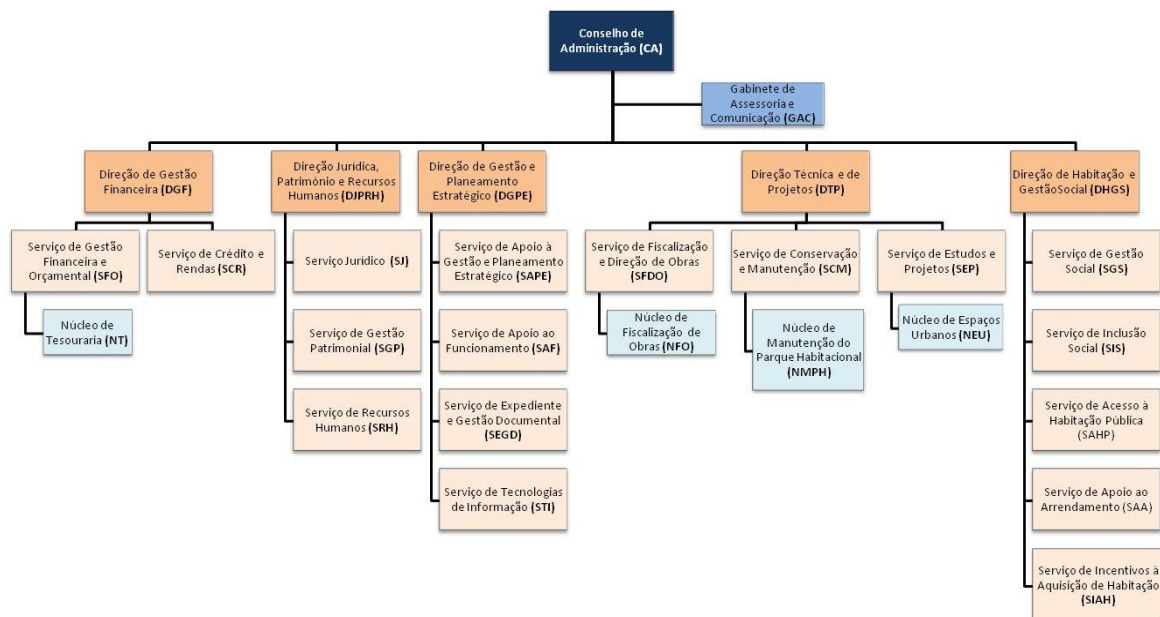
A IHM, EPERAM utiliza desde 2008 um sistema de gestão documental (GESCOR), sendo que no âmbito do seu projeto de modernização administrativa e tecnológica, está em fase de transição para o sistema SIMPLEFLOW, cuja implementação foi iniciada em 2022.

Aquisição de bens e serviços

A aquisição de bens e serviços, incluindo as empreitadas, promovidos pela IHM, EPERAM, regem-se pelo Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual, adaptado à Região através do Decreto Legislativo Regional n.º 34/2008/M, de 14 de agosto, na sua redação atual.

Em toda atuação a IHM, EPERAM promove o respeito pela legalidade e pela promoção da concorrência.

Orgânica da Empresa



As unidades orgânicas da empresa constam do organograma antecedente, que reflete o artigo 4.º do Regulamento n.º 1/2022, de 3 de fevereiro, publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, II Série, n.º 22, 2.º Suplemento, de 03 de fevereiro de 2022, alterado pelo Regulamento n.º 5/2023, de 30 de outubro, que aprova a organização interna e funcionamento da IHM, EPERAM, publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, II Série, n.º 203, 1.º Suplemento, de 30 de outubro de 2023.

Competências do Conselho de Administração

A composição, as competências e o funcionamento do Conselho de Administração, encontram-se definidos nos artigos 6.º a 11.º dos Estatutos da IHM, EPERAM, aprovados pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2004/M, de 24 de agosto, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 26/2013/M, de 29 de julho, 6/2015/M, de 13 de agosto, 42-A/2016/M, de 30 de dezembro e 1-A/2020/M, de 31 de janeiro, e no que se refere ao capital estatutário, pela Resolução n.º 795/2017, do Conselho do Governo Regional aos 4 de outubro.

Competências das Direções

As competências de cada unidade orgânica constam do Regulamento Interno n.º 1/2022, de 3 de fevereiro, alterado pelo Regulamento interno n.º 5/2023, de 30 de outubro, que resumidamente apresentamos:

Direções	Serviços	Núcleos Administrativos
Direção de Gestão Financeira (DGF) – Art. 5º	Serviço de Gestão Financeira e Orçamental (SFO) – Art. 6º	Núcleo de Tesouraria – Art. 6º-A
	Serviço de Crédito e Rendas (SCR) – Art. 7º	--
Direção Jurídica, Património e Recursos Humanos (DJPRH) – Art. 8º	Serviço Jurídico (SJ) – Art. 9º	--
	Serviço de Gestão Patrimonial – Art. 10º	
	Serviços de Recursos Humanos – Art. 11º	
Direção de Gestão e Planeamento Estratégico (DGPE) – Art. 12º	Serviço de Apoio à Gestão e Planeamento Estratégico – Art. 13º	--
	Serviço de Apoio ao Funcionamento (SAF) – Art. 14º	
	Serviço de Expediente e Gestão Documental (SEGD) – Art. 15º	
	Serviço de Tecnologias de Informação (STI) – Art. 16º	
Direção Técnica e de Projetos (DTP) – Art. 17º	Serviço de Fiscalização e Direção de Obras (SFDO) – Art. 18º	Núcleo de Fiscalização de Obras (NFO) – Art. 18º -A
	Serviço de Conservação e Manutenção (SCM) – Art. 19º	Núcleo de Manutenção do Parque Habitacional (NMPH) – Art. 19º -A
	Serviço de Estudos e Projetos (SEP) – Art. 20º	Núcleo de Espaços Urbanos (NEU) – Art. 20º -A
Direção de Habitação e Gestão Social (DHGS) – Art. 21º	Serviço de Gestão Social (SGS) – Art. 22º	--
	Serviço de Inclusão Social (SIS) – Art. 23º	
	Serviço de Acesso à Habitação Pública (SAHP) – Art. 24º	
	Serviço de Apoio ao Arrendamento (SAA) – Art. 25º	
	Serviço de Incentivos à Aquisição de Habitação (SIAH) – Art. 25º -A	
Gabinete de Assessoria e Comunicação (GAC) – Art. 26º		

Utente

Podem aceder aos apoios geridos pela IHM, EPERAM todos os cidadãos que apresentem uma situação de carência habitacional, conforme previsto no artigo 33.º do regulamento interno.

Compete em especial à DHGS e ao SEGD promover o atendimento dos cidadãos e o seu encaminhamento para as soluções e serviços adequados, envidando todos os esforços para a resolução célere e expedita das suas solicitações.

Carreiras e Remunerações

O regime jurídico-laboral aplicável é o do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, para os trabalhadores com vínculo de contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 37.º do Regulamento n.º 1/2022.

Os trabalhadores pertencentes ao mapa de pessoal em funções públicas da IHM, EPERAM, constantes da lista nominativa em anexo ao Despacho n.º 274/2014, de 25 de setembro, das então Vice-Presidência do Governo Regional, Secretaria Regional do Plano e Finanças e Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, publicado no *Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira*, II Série, n.º 198, de 24 de outubro de 2014, com suas atualizações, estão abrangidos pelo regime estabelecido na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Regulamentos Internos específicos

A IHM, EPERAM, poderá elaborar regulamentos internos onde constem as normas de organização do trabalho, tendo em consideração as necessidades desta entidade, conforme previsto no artigo 45.º do regulamento interno.

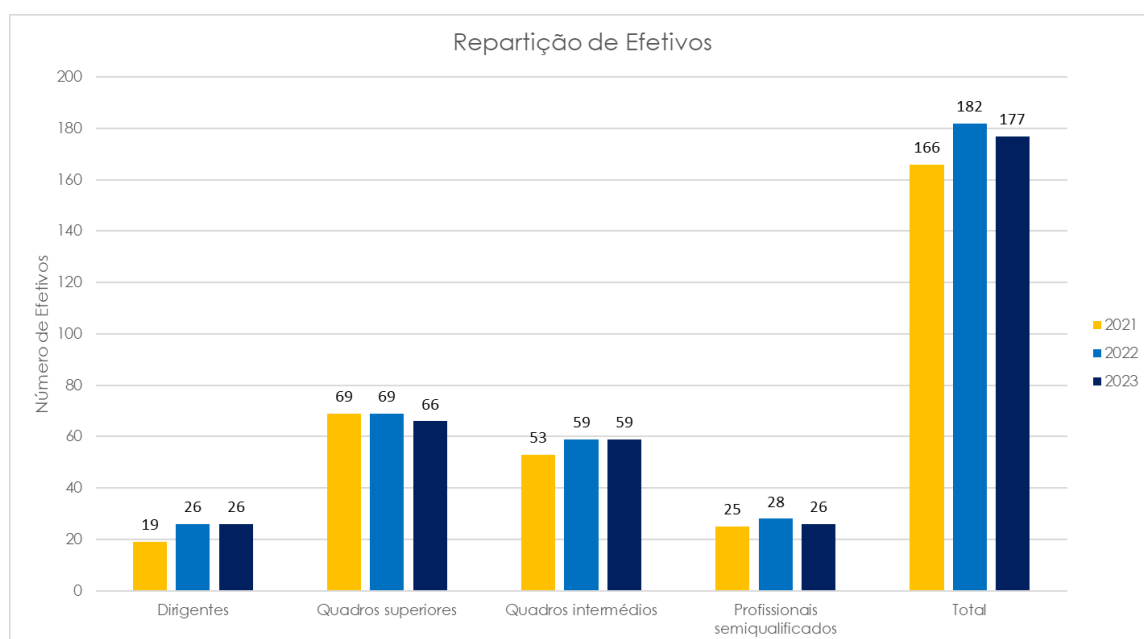
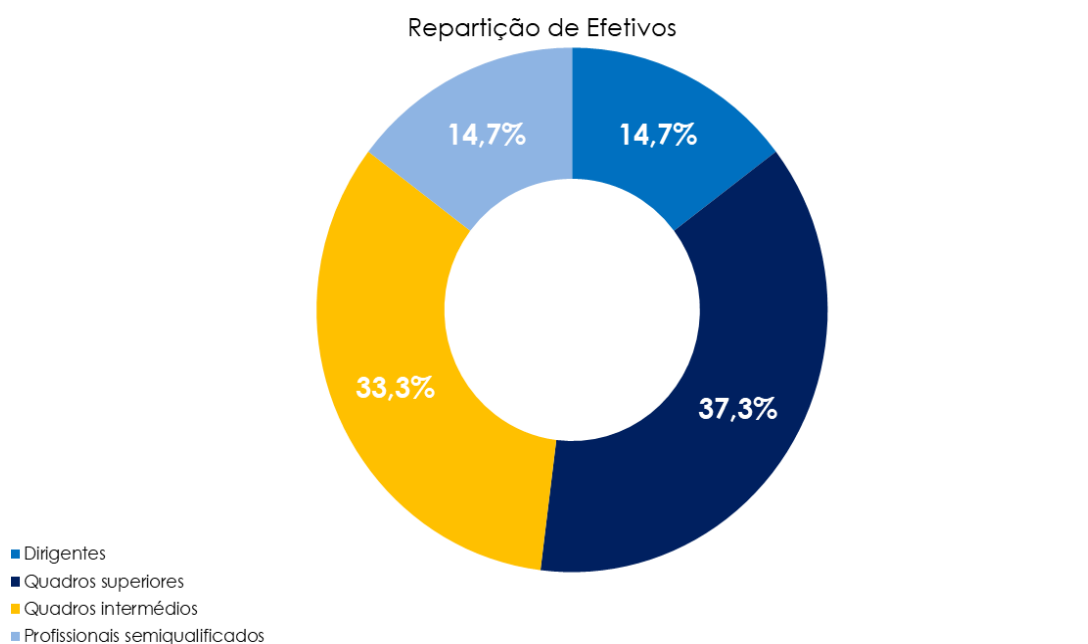
Quadros de pessoal

O número total de efetivos a desempenhar funções na IHM, EPERAM, com referência a julho de 2023, é de 177 funcionários, distribuídos pelas várias carreiras, sendo 26 (14,9%) referentes a pessoal dirigente, 66 (37,10%) a quadros

superiores, 59 (33,10%) a quadros intermédios e 26 (14,9%) a pessoal semiqualficada. Tal como demonstrado nos gráficos seguintes:

Carreiras/Anos	2019	2020	2021	2022	2023 (*)
Dirigentes	20	20	19	26	26
Quadros superiores	54	59	69	69	66
Quadros intermédios	53	51	53	59	59
Profissionais semiqualficados	23	21	25	28	26
Total	150	151	166	182	177

(*) dados reportados a julho de 2023



Planeamento de Recursos Humanos

Os recursos humanos são cada vez mais relevantes para um adequado funcionamento das organizações. A capacidade, experiência e conhecimento é reconhecido no desempenho organizacional e é considerado como o principal ativo das empresas.

Atualmente, a empresa integra 177 colaboradores com idades compreendidas maioritariamente entre os 45 e os 59 anos, destacando-se o aumento de pessoas do género masculino.

Do total de colaboradores, 108 são do género feminino e 69 do género masculino, distribuídos por habilitações literárias na proporção de 47,46% com licenciatura, correspondendo a 84 trabalhadores, 5,65% com mestrado, correspondendo a 10 trabalhadores, 31,64% com ensino secundário, correspondendo a 56 trabalhadores, e 14,12% a outras habilitações, correspondendo a 25 trabalhadores. Estes dados refletem a preocupação da IHM, EPERAM com o nível de qualificação dos funcionários, na medida em que só uma pequena percentagem apresenta um nível de escolaridade baixo, por contraste com a grande percentagem de pessoal técnico superior.

A reestruturação orgânica, já concretizada em 2022, exige igualmente o reforço e alargamento das competências internas, pelo que estamos num processo de contratação de mais especialistas para a área jurídica e de gestão ou economia através de concursos externos, sendo que se pretende celebrar um total de 9 novos contratos de trabalho, prevendo-se que os recrutamentos fiquem concluídos durante o ano de 2023.

O objetivo é o de atingir metas organizacionais, mas também garantir a satisfação e realização dos trabalhadores, criando condições para uma maior eficiência na gestão dos recursos disponíveis e maior eficácia e qualidade na sua atuação.

Estes desígnios traduzem-se, também, nos objetivos estratégicos definidos para 2023, através dos quais se pretende tornar a IHM, EPERAM mais visível e mais presente na gestão dos apoios à habitação e na gestão de serviços no âmbito

da reabilitação urbana, bem como na área da inclusão social, procurando sempre conjugar da melhor forma possível a cultura de sustentabilidade, pois potenciam a criação de novos compromissos e objetivos para a gestão, e de iniciativas que respondem aos principais temas económicos, ambientais e sociais associados.

2 Âmbito de aplicação

O Código de Conduta é diretamente aplicável a todos os trabalhadores e colaboradores que desempenham funções na IHM, EPERAM, os quais, independentemente do vínculo, posição hierárquica ou unidade orgânica em que se enquadrem, devem observar os princípios e normas neles constantes no âmbito da sua atividade profissional.

Todos os trabalhadores e colaboradores devem comprometer-se à observância do presente código, pautando a sua atuação por comportamentos eticamente sustentados, não devendo negligenciar o impacto que as suas condutas, decisões, formas de atuação e comportamentos, por ação ou omissão, possam ter sobre todos os intervenientes e interlocutores nos respetivos processos e procedimentos, bem como devem cumprir e respeitar os demais instrumentos reguladores existentes, em especial a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º35/2014, de 20 de junho), o Código do Trabalho, o Código do Procedimento Administrativo, do Regulamento Geral de Proteção de Dados, o Código da Contratação Pública, os normativos alusivos à realização de despesas, a regulamentação de programas ocupacionais e, bem assim, todas as demais normas a que está sujeita a atuação da instituição.

O sucesso da adequada aplicação do Código de Conduta, depende do profissionalismo, compromisso, consciência e capacidade de discernimento dos trabalhadores e colaboradores da IHM, EPERAM, em particular os que exercem funções dirigentes que devem ter uma atuação exemplar no que respeita à aplicação e promoção dos princípios e valores estabelecidos no presente documento e que, para além dos aqui vinculados devem assumir um papel crucial na promoção e divulgação da cultura ética da organização e o sentido de serviço público que prestam.

A adoção do presente Código de Conduta constitui ainda um dos pilares para a prevenção e mitigação do erro e do risco de fraude, pretendendo-se promover uma abordagem proactiva, estruturada e orientada para a prevenção e gestão do risco de fraude, através da adoção de um conjunto de medidas proporcionais e efetivas que permitem prevenir, detetar e corrigir eventuais irregularidades.

3 Princípios Gerais

Os trabalhadores e colaboradores da IHM, EPERAM, devem orientar a sua conduta por princípios de lealdade, isenção, rigor, e transparência no contexto do cumprimento da sua missão e orientar o exercício da sua atividade para o cumprimento e difusão de uma cultura ética no organismo, contribuindo, desse modo, para afirmar uma imagem institucional de competência na prestação de um serviço público de integridade e excelência, e evitar situações suscetíveis de provocar conflito de interesses.

Os trabalhadores e colaboradores da IHM, EPERAM, devem adotar os seguintes princípios:

3.1 Princípio do Interesse Público

Os trabalhadores e colaboradores da IHM, EPERAM, devem atuar em permanente subordinação ao interesse público e com elevada competência técnica, no cumprimento das normas e orientações em vigor, na disponibilização rigorosa da informação, concisa e atempada, evidenciando a capacidade de iniciativa e a prontidão na resolução de problemas, permitindo assim a melhoria contínua das medidas de qualidade dos serviços prestados e deste modo, poder assegurar o desempenho integral de uma boa administração a que se encontram sujeitos, em prol dos interesses individuais e/ou do grupo;

3.2 Princípio da Legalidade

Os trabalhadores e colaboradores da IHM, EPERAM, devem agir em permanente conformidade com os princípios constitucionais e no respeito pelo quadro legal vigente, dentro dos limites dos poderes que lhe foram conferidos.

3.3 Princípio da hierarquia

Os trabalhadores e colaboradores da IHM, EPERAM, devem comportar-se de forma respeitosa, de acordo com as ordens legítimas dos órgãos e dos colaboradores aos quais estejam subordinados hierarquicamente.

3.4 Princípio da justiça e imparcialidade

Os trabalhadores e colaboradores da IHM, EPERAM, devem tratar, em qualquer caso, de forma justa e imparcial todos os cidadãos e entidades que se relacionam com a empresa, ficando impedidas práticas ou decisões arbitrárias e comportamentos que provenham benefícios ou prejuízos ilegítimos.

3.5 Princípio da responsabilidade

Os trabalhadores e colaboradores da IHM, EPERAM, devem adotar incessantemente uma conduta responsável que os prestigie a si próprios e à empresa e que promovam a cooperação e a responsabilidade institucional.

3.6 Princípio da igualdade

Os trabalhadores e colaboradores da IHM, EPERAM, devem priorizar o respeito pela igualdade, não podendo beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa em razão da sua raça, sexo, idade, ascendência, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, condição social ou situação económica, ou qualquer outro fator que potencie a ocorrência de uma eventual desigualdade de oportunidade ou tratamento.

3.7 Princípio da proporcionalidade

Os trabalhadores e colaboradores da IHM, EPERAM, devem assumir uma conduta adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver, na sua relação com terceiros.

3.8 Princípio da colaboração e da boa-fé

Os trabalhadores e colaboradores da IHM, EPERAM, devem atuar com zelo e apropriado espírito de cooperação e responsabilidade mútuas e recíprocas, informando e esclarecendo de forma respeitosa, atempada, clara e simples os

intervenientes no assunto, estimulando iniciativas e sugestões e preservando os valores de transparência e abertura no relacionamento interpessoal, independentemente da posição hierárquica que ocupem.

3.9 Princípio da prestação da informação de qualidade

Os trabalhadores e colaboradores da IHM, EPERAM, devem agir com permanente amabilidade, rigor e clareza na prestação de informações e/ou esclarecimentos, que devem ser facultados assim que possível e em tempo útil, conforme as normas legais em objeto de acesso à informação e à proteção de dados, abstendo assim a prática de atos que dificultem a sua tramitação.

3.10 Princípio da lealdade

Os trabalhadores e colaboradores da IHM, EPERAM, devem proceder de forma leal, solidária e cooperante, no exercício das suas funções, quer entre si, quer com outras pessoas e entidades públicas ou privadas, com as quais se relacionam, com total subordinação aos objetivos da instituição e ao interesse público, respeitando os canais hierárquicos apropriados e regularmente definidos. A omissão de informações indispensáveis seja para proveito próprio ou não, é tido como violação do princípio da lealdade.

3.11 Princípio da integridade

Os trabalhadores e colaboradores da IHM, EPERAM, devem adotar permanentemente com critérios de retidão e de honestidade, abstendo-se de práticas que possam suscitar dúvidas quanto à consideração pelos princípios éticos que regulam a sua conduta, evitando situações suscetíveis de originar conflitos de interesse ou que possam ser interpretadas como uma forma de influenciar a sua imparcialidade, de modo a garantir a veracidade e a confiança no trabalho realizado na instituição.

3.12 Princípio da competência e da responsabilidade

Os trabalhadores e colaboradores da IHM, EPERAM, devem cumprir permanentemente de forma competente e responsável, dedicada e crítica,

empenhando-se na respetiva valorização profissional e exercendo a sua atividade diária com um comportamento íntegro e de elevado profissionalismo.

3.13 Princípio da independência

Os trabalhadores e colaboradores da IHM, EPERAM, devem agir permanentemente com independência e imparcialidade, com isenção dos interesses de todas as pessoas ou entidades que possam estar relacionadas com o exercício das suas funções e trabalho.

3.14 Princípio da confidencialidade

Os trabalhadores e colaboradores da IHM, EPERAM, devem atuar permanentemente com respeito absoluto pela confidencialidade dos processos e pessoas ou colaboradores envolvidos.

4 Orientações Gerais da Conduta

Os trabalhadores e colaboradores da IHM, EPERAM, nas interações que estabelecem no exercício das suas funções, devem pautar a sua conduta profissional, nas relações entre eles e nas relações com terceiros, pela observância das seguintes normas de conduta:

4.1 Independência

Atuação em permanentemente responsável, dedicada, crítica e com autonomia, devendo pautar-se pela competência, rigor técnico e respeito pela igualdade dos cidadãos com quem profissionalmente se relacionem, de forma a garantir uma atuação independente e livre de interesses e pressões particulares de qualquer natureza, abstendo-se de solicitar ou de aceitar, para si ou para terceiros, vantagem patrimonial ou não patrimonial (benefícios, recompensas, remuneração ou dádivas), como contrapartida de qualquer atuação

Atuação com total independência em todas as relações com o exterior, nomeadamente, não solicitando ou recebendo instruções de qualquer pessoa ou entidade alheia à instituição.

Caso tenham conhecimento, no desempenho das suas funções ou por causa delas, de quaisquer tentativas, por parte de terceiros, de influenciar indevidamente os trabalhos em execução, os colaboradores comprometem-se a informar, de imediato, o seu superior hierárquico.

4.2. Sigilo profissional

Nos casos de acesso a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas, ou outra informação confidencial, que direta ou indiretamente se encontre na dependência ou sob a responsabilidade da instituição, e independentemente da natureza do suporte físico em que essa informação se encontre, sujeição a absoluto sigilo profissional, devendo abster-se de divulgar informação obtida no desempenho das suas funções, ou em virtude desse desempenho, quer a pessoas alheias ao serviço, quer a outros colaboradores que não necessitem dessa informação para desempenhar as suas funções.

É vedada a utilização de tais informações em proveito próprio ou de terceiros, sob pena de poderem ser responsabilizados civil e criminalmente pelo acesso ou utilização indevida.

O dever de sigilo profissional mantém-se após o termo do exercício de funções expirando apenas quando e se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível.

4.3. Informação privilegiada

Os colaboradores, durante o exercício das suas funções, ou após suspensão ou cessação das mesmas, não podem disponibilizar nem utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente, as informações a que têm ou tenham tido acesso, no exercício de funções ou por causa delas, encontrando-se sujeitos a segredo e reserva nos termos previstos na legislação aplicável.

Sem prejuízo do disposto na lei quanto ao acesso aos documentos administrativos, qualquer informação solicitada por representantes dos meios

de comunicação social e relativa à atividade desenvolvida pelo IHM, EPERAM, deve ser sempre prestada através do Conselho de Administração.

4.4 Proibição da discriminação

A IHM, EPERAM, considera inadmissíveis quaisquer formas de discriminação individual incompatível com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão da origem, etnia, sexo, orientação sexual, convicção política ou religiosa

4.5 Conflito de interesses

Proibição absoluta de intervir na apreciação nem no processo de decisão, sempre que estiverem em causa procedimentos administrativos de qualquer natureza que possam afetar os seus interesses particulares ou de terceiros, e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas.

Como tal, os colaboradores da IHM, EPERAM, e os prestadores de serviço que contratualmente estejam vinculados à instituição, devem subscrever declaração individualizada de inexistência de conflitos de Interesses, conforme o modelo constante em "Anexo IV - Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses", em cada processo/ação/investimento/contrato em que intervenham, a qual deve ser junta à ficha técnica do processo/ação/investimento/contrato, na qual se identificam todos os elementos intervenientes.

Os colaboradores que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem declarar-se impedidos, comprometendo-se a comunicar tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico.

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

Sem prejuízo do disposto quanto aos deveres dos colaboradores, cabe à IHM, EPERAM, adotar as medidas consideradas necessárias para a resolução de eventuais conflitos de interesses, tendo em conta o caso concreto.

4.6 Acumulação de funções

As funções públicas são, em regra, exercidas em regime de exclusividade, podendo, no entanto, os trabalhadores e colaboradores acumular atividades, públicas ou privadas, nos termos legalmente estabelecidos desde que prévia e devidamente autorizadas pelo Conselho de Administração, não podendo, em caso algum, comprometer os deveres que para os trabalhadores e colaboradores resultam do vínculo existente junto da IHM, EPERAM.

Os pedidos de autorização para acumulação de funções devem ser previamente apresentados ao Conselho de Administração, de acordo com a minuta que constitui o “Anexo V – Minuta de Pedido de Acumulação de Funções”.

4.7 Detecção e comunicação de corrupção e/ou fraude

A prática de qualquer ato ou a sua omissão, seja lícito ou ilícito, contra o recebimento ou a promessa de qualquer compensação que não seja devida, para o próprio ou para terceiro, constitui uma situação de corrupção.

Muito próximos da corrupção existem outros crimes, cujo objetivo é obter uma vantagem ou compensação não devida, igualmente prejudiciais ao bom funcionamento dos serviços, como sejam o suborno, o peculato, o abuso de poder, a concussão, o tráfico de influência, a participação económica em negócio e o abuso de poder.

Nos termos da Convenção estabelecida com base no artigo K.3 do Tratado da União Europeia, relativa à proteção dos interesses financeiros, constitui fraude lesiva dos interesses financeiros da União, em matéria de despesas, qualquer ato ou omissão intencionais relativos:

- À utilização ou apresentação de declarações ou de documentos falsos, inexatos ou incompletos, que tenha por efeito o

recebimento ou a retenção indevida de fundos provenientes do Orçamento Geral da União Europeia ou dos orçamentos geridos pela União Europeia ou por sua conta;

- À não comunicação de uma informação em violação de uma obrigação específica, que produza o mesmo efeito;
- Ao desvio desses fundos para fins diferentes daqueles para que foram inicialmente concedidos.

Ainda de acordo com a referida Convenção, bem como com o disposto no Código Penal, constitui:

- **Corrupção passiva:** o facto de um funcionário, intencionalmente, de forma direta ou por interposta pessoa, solicitar ou aceitar vantagens de qualquer natureza, para si próprio ou para terceiros, ou aceitar promessas dessas vantagens, para que pratique ou se abstenha de praticar, em violação dos deveres do seu cargo, atos que caibam nas suas funções ou no exercício das mesmas.
- **Corrupção ativa:** o facto de uma pessoa prometer ou dar intencionalmente, de forma direta ou por interposta pessoa, uma vantagem de qualquer natureza a um funcionário, para este ou para terceiros, para que pratique ou se abstenha de praticar, em violação dos deveres do seu cargo, atos que caibam nas suas funções ou no exercício das mesmas.

Sobre estas matérias importa ter presente o conteúdo do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da IHM, EPERAM, publicitado em www.ihm.pt e dado a conhecer pelos canais internos a todos os trabalhadores da instituição.

Em termos de conduta, os colaboradores, procedendo de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, devem informar o superior hierárquico sempre que tomem conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas da ocorrência de atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção em geral,

designadamente por parte dos beneficiários dos fundos, ou de qualquer colaborador da IHM, EPERAM, conforme modelo constante no “Anexo II - Modelo de comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude”.

O trabalhador que comunicar ou impedir a realização de atividades ilícitas, não poderá ser, por esse facto, prejudicado a qualquer título.

4.8 Utilização dos recursos

Os trabalhadores e colaboradores da IHM, EPERAM, no exercício das suas funções e das suas responsabilidades, devem assegurar a proteção, conservação e racionalização dos recursos físicos, tecnológicos e financeiros do Instituto, devendo os recursos disponíveis ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos, não os utilizando, direta ou indiretamente, em seu proveito pessoal ou de terceiros.

4.9 Proteção de dados

Os trabalhadores e colaboradores da IHM, EPERAM, no exercício das suas funções e das suas responsabilidades com acesso a dados pessoais ou envolvidos no respetivo tratamento devem respeitar as disposições legais relativas à proteção dos dados pessoais, incluindo a sua circulação.

5 Gestão da Conduta e de Boas Práticas

Os trabalhadores e colaboradores da IHM, EPERAM, devem ainda observar as seguintes boas práticas de conduta no relacionamento interno e externo.

5.1 Relações internas

Os trabalhadores e colaboradores da IHM, EPERAM, devem manter entre si um relacionamento pautado pelo respeito ao trabalho desenvolvido pelos colegas, a correção e urbanidade no cumprimento dos princípios de respeito pela integridade e honestidade, obrigando-se aos seguintes deveres:

- Cumprir a lei em geral, as normas internas e externas, bem como os regulamentos e diretivas em vigor;

- Cumprir as instruções dos seus superiores hierárquicos e o respeito pelos canais apropriados;
- Não praticar qualquer tipo de discriminação, contribuindo para um clima saudável e de confiança, no respeito pela estrutura hierárquica, e partilhando o saber e informação, de modo a cultivar o espírito de equipa;
- Atuar pela motivação do aumento da produtividade, pelo envolvimento e participação, colaborando proactivamente, assegurando eficácia, rigor e qualidade no desempenho das suas funções;
- Manter e fomentar o bom relacionamento com todos os colegas e pessoas com as quais interajam no exercício das suas funções, sendo diligentes e cooperantes na realização do interesse público;
- Procurar, de forma contínua, aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos, tendo em vista a manutenção ou melhoria das suas capacidades profissionais;
- Perante os problemas internos, assumir uma postura construtiva na resolução dos mesmos, mostrando abertura às críticas e aos pontos de vista alheios, com vista à melhoria de processos e do serviço;
- Não facultar informações sobre processos, de natureza sensível ou reservada, que lhes sejam confiados, mantendo o sigilo relativamente aos mesmos;
- Assegurar que todos os documentos importantes, comunicações/ofícios confidenciais, dossiers, etc, são retirados da secretária e guardados quando não estão a ser utilizados, ou quando deixa o seu local de trabalho;

- Zelar pela conservação do património da IHM, EPERAM, nomeadamente na utilização de espaços comuns, e garantir a boa utilização dos recursos ao dispor para o desempenho da sua função, reduzindo os custos de administração consequentes da sua ação e maximizando a qualidade dos resultados alcançados.

5.2 Relações externas

Nas relações com entidades externas os colaboradores da IHM, EPERAM, devem adotar uma conduta de isenção e equidade, demonstrando padrões elevados de profissionalismo.

O seu comportamento deve ainda pautar-se pela disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhe sejam solicitados, salvaguardando o dever de sigilo profissional.

Cabe aos colaboradores garantir que a informação e esclarecimentos prestados são adequados, e assegurar que os mesmos são fornecidos de acordo com a cadeia hierárquica instituída e que são preservados os registos em matéria de arquivo. A autorização para a divulgação de informação no interior e no exterior da IHM, EPERAM, deve ser obtida de acordo com as regras internas em vigor.

Os colaboradores devem prestar, pronta e atempadamente, às entidades de supervisão e de fiscalização toda a colaboração que esteja ao seu alcance, satisfazendo as solicitações que lhes forem dirigidas, facilitando o exercício das atividades de supervisão e não adotando qualquer comportamento que possa impedir o exercício das competências dessas entidades.

A IHM, EPERAM compromete-se, ainda, a:

- Praticar todos os atos necessários à boa administração das verbas, de acordo com elevados níveis de diligência e aptidão profissional;

- Praticar todos os atos necessários à boa execução dos investimentos aprovados pelo Conselho de Administração.

É proibida aos colaboradores da IHM, EPERAM, a realização de diligências em nome deste, suscetíveis de violar a lei e demais legislação aplicável à sua atividade.

6 Infrações, normas penais e disciplinares

O incumprimento do disposto no presente código pode, verificados que sejam os respetivos pressupostos legais, dar origem ao apuramento:

- De responsabilidade disciplinar e à aplicação das sanções de repreensão escrita, uma suspensão, despedimento disciplinar ou demissão e ainda, para os titulares de cargos dirigentes e equiparados, à sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, nos termos previstos nos artigos 176.º a 240.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no Código do Trabalho, ambos na sua redação atual, ou cessação de programas ocupacionais nos termos da respetiva regulamentação;
- De responsabilidade criminal, designadamente em matéria de corrupção e infrações conexas, incluindo os crimes de corrupção, recebimento e ofertas indevidas de vantagem, peculato, participação económica em negócio, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência e branqueamento, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º48/95, de 15 de março, na sua redação atual e na Lei n.º34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, punidos com pena de prisão e/ou multa.

Por cada infração será elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente, no âmbito do sistema de controlo interno implementado, conforme estabelecido no n.º3 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º109- E/2021, de 9 de dezembro.

7 Atualização do Código de Conduta

O presente Código deve ser revisto no período de três anos ou sempre que se verificarem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão

8 Compromisso dos trabalhadores

Os trabalhadores da IHM, EPERAM, estão vinculados ao disposto no presente Código, devendo comprometer-se com o seu cumprimento mediante declaração individualizada de aceitação e compromisso, conforme minuta em anexo “Anexo III - Minuta de Declaração de Aceitação e compromisso”.

Os novos trabalhadores da IHM, EPERAM, no momento da admissão ou de reinício de funções e sempre que se verifiquem alterações ao presente Código, é solicitada a assinatura da Declaração de Aceitação e de Compromisso, que atesta a tomada de conhecimento do seu conteúdo e o compromisso quanto aos princípios e critérios orientadores nele definidos.

9 Publicitação, Conhecimentos e Entrada em Vigor

O presente código será objeto de publicação na página da IHM, EPERAM, em www.ihm.pt e entra em vigor no dia seguinte ao da sua integral comunicação a todos os trabalhadores da instituição pelos usuais canais internos.

O presente código será dado a conhecer ao Secretário Regional dos Equipamentos e Infraestruturas, à Inspeção Regional de Finanças e ao Mecanismo Nacional Anticorrupção

É competência do Conselho de Administração da IHM, EPERAM, aprovar o atual Código de Conduta.

10 Aprovação

O presente código foi aprovado por deliberação de 10 de novembro de 2023 do Conselho de Administração da IHM, EPERAM.

Funchal, 10 de novembro de 2023

O Conselho de Administração

João Pedro Sousa

Elias Rodrigues Homem de Gouveia

Ruben Gomes Nunes

Daniela Lúcia Sousa Gomes Quadrado

Mara Débora Sardinha Rodrigues

11 Anexos

11.2 Anexo I – Minuta de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses

Declaração de Conflito de Interesses

Eu, abaixo assinado (a),..... a exercer funções na Direção/Serviço..... Da IHM – Investimentos Habitacionais da Madeira, EPERAM, declaro para os devidos efeitos que, tendo em conta....., (concretizar a situação que no entender do(a) signatário(a) configura um eventual conflito de interesses inibidor da sua participação no procedimento em causa) considera que o seu envolvimento direto, atentas as funções que lhe estão atribuídas, no eventual conflito de interesses, pelo que, tendo em conta o Código de Conduta, bem como nas demais disposições legais e regulamentares, não poderá participar no referido processo/procedimento.

Funchal, ____ de _____ de 20____

(Assinatura)

11.3 Anexo II – Minuta de Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude

Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude

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

Identificação de situação de não conformidade:

Identificação de situação de potencial fraude:

Funchal, ____ de _____ de 20__

(Assinatura)

11.4 Anexo III – Minuta de Declaração de Aceitação e de Compromisso

Declaração de Aceitação e de Compromisso

Eu, abaixo assinado(a),....., a desempenhar funções na IHM – Investimentos Habitacionais da Madeira, EPERAM, declaro que tomei conhecimento e aceito as normas, os princípios de atuação, as obrigações e deveres previsto no Código de Conduta e Ética, aplicável a todos os seus colaboradores.

Funchal, de de 20....

Nome _____

Função _____

11.5 Anexo IV – Minuta de Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses

Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses

Eu, abaixo-assinado(a),....., nascido(a) a/...../....., presentemente a desempenhar funções na IHM – Investimentos Habitacionais da Madeira, EPERAM, declaro, sob compromisso de honra, que não me encontro em qualquer situação de conflito de interesses relativamente 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 influência¹ 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 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, 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(a) colaborador(a)	
Cargo/Função e Categoria	

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

Funchal, de de 20.....

(Assinatura)

11.6 Anexo V – Minuta de Pedido de Acumulação de Funções

Pedido de Acumulação de Funções

Excelentíssimo Senhor,
Presidente do Conselho de Administração da
IHM – Investimentos Habitacionais da Madeira, EPERAM

Eu, abaixo assinado..... a
desempenhar funções na IHM – Investimentos Habitacionais da Madeira,
EPERAM, com a categoria de.....,
da carreira de....., venho por este
meio requerer a V. Exa. a devida autorização para exercer em acumulação
funções (públicas/privadas) de

.....
.....,
sem que o exercício das mesmas colida com as minhas obrigações para com a
IHM, EPERAM, nomeadamente em termos de assiduidade, pontualidade e
demais deveres a que me encontro sujeito.

Obs:.....
.....
.....
.....
.....

Peço deferimento,

Funchal, de de 20.....

(Assinatura)

