

PATRIRAM

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

2021

1. APRESENTAÇÃO

A PATRIRAM - Titularidade e Gestão de Património Público Regional, S.A., designada por PATRIRAM, foi criada através do Decreto Legislativo Regional n. 7/2007/M de 12 de janeiro, na figura de uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos. A PATRIRAM integra o Setor Empresarial da Região Autónoma da Madeira, na qualidade de empresa pública regional, integrando o perímetro da Administração Pública.

Enquanto empresa pública exige-se que a sua atividade seja pautada pelo rigor e transparência, conferindo a todos os que trabalham na PATRIRAM ou os que com ela se relacionam, uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta e ao seu desempenho.

Todos aqueles que se relacionam com a empresa nas suas atividades comerciais, institucionais e sociais, têm interesse legítimo na transparência, no diálogo e na atitude ética da empresa e dos seus colaboradores.

A PATRIRAM assume a convicção de que as preocupações diárias com a eficiência ou o crescimento económico não podem ser dissociadas de uma conduta ética e responsável.

Este documento vem expressar o compromisso da PATRIRAM com uma conduta ética nos seus relacionamentos internos e externos, tendo como objetivo o reforço dos padrões éticos aplicáveis e a criação de um ambiente de trabalho que promova o respeito, a integridade e a equidade.

2. MENSAGEM

A missão da PATRIRAM consiste na gestão, rendibilização e reabilitação de património, imobiliário ou mobiliário, do domínio privado da Região Autónoma da Madeira, seja o que lhe for transmitido, seja o que lhe esteja concessionado contribuindo assim, decisivamente para uma gestão sustentável do património público ao longo da sua sequência de atividades e negócios.

No cumprimento da sua missão, a PATRIRAM tem-se regulado por princípios e valores que conduziram a um serviço com imagem e reputação de excelência o qual se pretende incrementar continuamente.

Com a implementação do Código de Conduta e Ética da empresa, pretende-se elevar esses patamares de excelência, incentivando a adoção de comportamentos exemplares, baseados em princípios e valores de integridade, transparência, qualidade, independência, liberdade, equidade,



respeito pela condição da pessoa humana e pelo meio ambiente, os quais se encontram alinhados com a legislação nacional e internacional, com as convenções e declarações internacionais.

A assunção dos princípios explicitados neste Código e a colocação em prática das normas nele consagradas, por todos os que trabalham na e para a PATRIRAM serão a garantia absoluta do seu integral respeito e aplicação.

2.1 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E RESPETIVOS RESPONSÁVEIS

São os definidos no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, para cujos termos integralmente se remete.

2.2 IDENTIFICAÇÃO DOS CLIENTES

- a) Governo Regional da Madeira: Secretarias Regionais, Direções Regionais e Institutos Públicos Regionais;
- b) Quaisquer outras pessoas coletivas, independentemente da sua natureza pública ou privada, designadamente entidades de carácter empresarial;
- c) Pessoas Individuais.

3. NATUREZA DAS REGRAS

O Código de Conduta e Ética da PATRIRAM visa garantir a prática de condutas profissionais de elevado padrão moral por parte de todos os colaboradores da PATRIRAM em complemento das disposições legais e regulamentares que devam observar.

As regras constantes no Código de Conduta e Ética da PATRIRAM constituem ainda uma referência para o público em geral no que concerne ao padrão de conduta exigível no relacionamento da empresa com terceiros.

Constitui falta grave, passível de procedimento disciplinar ou outro aplicável, a violação do Código de Conduta e Ética.



4. OBJETIVO

O presente Código de Ética e Normas de Conduta pretende constituir uma das bases de apoio à concretização do objetivo de modernização e melhoria da qualidade da intervenção da PATRIRAM, o que pressupõe a observância de um conjunto de princípios éticos e normas de conduta dos seus colaboradores, a observar no desempenho das funções profissionais, visando assumir e difundir a cultura ética da organização e o sentido de serviço público que prestam.

O presente instrumento, é complementar da promoção dos valores inerentes à integridade profissional, não impede a aplicação simultânea das regras de conduta específicas de grupos profissionais, bem como a Lei Geral do Trabalho.

Este Código é aplicável a toda a empresa e vincula todos colaboradores da PATRIRAM independentemente da sua função ou posição hierárquica.

Este Código, não é mais do que um instrumento no qual se inscrevem os valores e princípios éticos que pautam a atividade dos seus colaboradores e as normas de conduta a que esta empresa e os seus colaboradores, em concreto, se encontram sujeitos, visando cumprir e difundir a cultura ética da PATRIRAM e o sentido de serviço público que presta através dos seus colaboradores, contribuindo para a afirmação de uma imagem institucional de competência, rigor e eficiência.

Principais Objetivos do Código

- Contribuir para a promoção de uma cultura organizacional e individual de conformidade com os valores e princípios adotados, bem como para desenvolvimento das melhores práticas de conduta ética, com vista à excelência, enquanto entidade que presta um serviço público.
- Ser uma referência, formal e institucional, para a conduta pessoal e profissional de todos os colaboradores, tornando-se um padrão de relacionamento entre os mesmos e com as entidades externas da PATRIRAM;
- Cimentar, na empresa, a existência e a partilha de valores e normas de conduta comuns, reforçando uma cultura comum;
- Promover relações de confiança entre a PATRIRAM e os seus parceiros;
- Reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos;
- Responder ao desafio cívico de alicerçar a sociedade em princípios éticos que respeitem as orientações de organizações públicas.



Ao lado dos princípios de ética comportamental, estão as normas que deverão pautar a atuação de todos os colaboradores da PATRIRAM, designadamente, e sem conceder, no domínio do conflito de interesses, na salvaguarda de informação confidencial (*non disclosure agreement*), e de reporte de suspeitas de fraude.

5. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

“Toda a teoria da conduta tem de ser apenas um esquema, e não um sistema exato, (...) os temas de conduta e comportamento não têm em si nada de fixo e invariável, tal como os temas de saúde. E se isto é verdade na teoria geral da Ética, a precisão exata ainda é menos possível nos casos particulares de conduta; pois estes não caem sob nenhuma ciência ou tradição profissional, mas os próprios agentes têm de considerar o que é conveniente nas circunstâncias de cada ocasião, tal como na arte da medicina ou da navegação” Aristóteles - Ética a Nicómaco II, i (1104a.1-10).

Todos os colaboradores da PATRIRAM estão comprometidos com este Código independentemente do seu vínculo laboral, bem como da posição hierárquica que ocupem.

Para tal, por colaboradores deve entender-se todos os membros dos órgãos sociais, quadros e restantes colaboradores da empresa.

6. VALORES CENTRAIS E A SUA PRÁTICA

Os colaboradores da PATRIRAM no desempenho das suas funções e no âmbito das suas competências, deverão pautar a sua ação pelos valores definidos, observando que:

- Espírito de Servir é:
Agir com zelo e dedicação no cumprimento da Missão do Serviço Público.
- Excelência é:
Atuar de forma perseverante, procurando encarar a adversidade como um desafio e uma oportunidade;
- Integridade é:
Seguir um comportamento de prática anticorrupção/suborno;
- Responsabilidade é:
Agir com justiça e equidade;
- Rigor é:
Ser coerente e consequente na prática dos valores e princípios;
- Cumprir e fazer cumprir a legislação, as normas e os regulamentos internos;



- Decidir com isenção, equidade e objetividade;
- Ser transparente nos processos, nas decisões e na difusão dos critérios;
- Proteger o património concessionado, bem como, o património da empresa.
- Contribuir para a otimização dos processos que conduzam ao aumento da eficácia e da eficiência;
- Atuar com espírito de iniciativa, tendo em vista a melhoria contínua do serviço.
- Adotar práticas que evitem conflitos de interesses;
- Garantir a confidencialidade e sigilo profissional;
- Seguir comportamentos não discriminatórios;
- Adotar atitudes e medidas que promovam o desenvolvimento sustentável;
- Respeitar as normas e convenções nacionais e internacionais respeitantes aos direitos dos colaboradores;
- Não tomar atitudes ou ter comportamentos que prejudiquem a Empresa;
- Combater situações que possam pôr em causa a imagem/ prestígio da empresa;
- Desenvolver a consciência ambiental de segurança e de responsabilidade social externa e interna;
- Partilhar conhecimento e informação;

7. PRINCÍPIOS ÉTICOS E DE CONDUTA

A PATRIRAM, na concretização e prossecução da sua missão, deverá preconizar uma cultura ética estruturalmente fundada, devendo os seus colaboradores na sua atividade profissional obedecer aos seguintes princípios e condutas de atuação:

7.1 Serviço Público

7.1.1. Independentemente do vínculo jurídico que mantém com a empresa, encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos seus cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo, devendo assim, adotar um comportamento honesto e consciencioso, e agir com respeito e verdade, gerando deste modo a confiança na sua ação.

7.1.2. O desempenho das funções processa-se com total subordinação aos objetivos da empresa e na perspetiva antecipada e volitiva de um elevado sentido de serviço, respeitando, em todas as situações, os valores e as posições de princípio da Administração da PATRIRAM.



7.2. Legalidade

Pautar o seu comportamento pelo escrupuloso cumprimento do quadro constitucional e legal vigente.

7.3. Justiça e Imparcialidade

7.3.1. No exercício da sua atividade, tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade e isenção

7.3.2. No âmbito da sua atividade, os colaboradores da PATRIRAM, gozam de autonomia concetual e técnica, devendo as posições assumidas pautar-se pelo rigor técnico, de modo a garantir uma atuação independente e isenta em relação a interesses particulares, não sendo permeáveis a tentativas de ingerência que, direta ou indiretamente, visem orientar ou condicionaro resultado final do trabalho desenvolvido.

7.4. Igualdade

7.4.1. O Comportamento Não-discriminatório da PATRIRAM reprovaa qualquer forma de discriminação, seja em razão da raça, etnia, sexo, idade, deficiência física, convicção religiosa, opinião ou filiação política, condenando ainda qualquer forma de assédio sexual ou psicológico, de conduta verbal ou física de humilhação, de coação ou de ameaça.

7.4.2. Devem demonstrar consideração e respeito mútuos, abstendo-se de qualquer tipo de prática abusiva e evitando comportamentos que possam, segundo padrões éticos de comportamento, ser considerados como ofensivos.

7.5. Proporcionalidade

7.5.1. No contexto da sua atividade, só podem exigir dos cidadãos o indispensável à realização da atividade e fins que a PATRIRAM se norteia.

7.5.2. Para a prossecução da sua atividade, e no que respeita às entidades em que haja interação com a PATRIRAM, os colaboradores só podem exigir o disposto nos regulamentos e normativos de âmbito interno e externo.

7.5.3. No exercício das suas funções, só podem exigir à contraparte o necessário e indispensável à realização da atividade administrativa, e devem agir de modo a que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver.

7.6. Relacionamento entre Colaboradores

Devem ser responsáveis e cooperativos, privilegiando o bom ambiente, o respeito e o bom trato pessoal,

quer com os colegas, quer com os superiores hierárquicos, e estes com os seus subordinados.

No seu relacionamento profissional, devem promover a troca de informação e a cooperação e fomentar o espírito de equipa.

7.7. Segurança e Bem-estar no Trabalho

A PATRIRAM garante o cumprimento das normas de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho. O cumprimento das regras de segurança é uma obrigação de todos, sendo dever dos colaboradores da PATRIRAM informar atempadamente os seus superiores hierárquicos ou os serviços responsáveis da ocorrência de qualquer situação irregular suscetível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos da sua empresa.

7.8. Colaboração e da Boa-fé

7.8.1. Devem comportar-se, de modo honesto e consciencioso, segundo as regras da Boa-fé, tendo em vista realização do interesse geral e fomentar a sua participação na prossecução do objeto da PATRIRAM.

7.8.2. Devem respeitar o trabalho desenvolvido pelos colegas, independentemente das funções que exerçam, sem prejuízo do espírito crítico que deve ser entendido com uma visão construtiva tendo em vista o aumento da qualidade, produtividade e inovação.

7.9. Urbanidade e Lealdade

Devem promover o bom relacionamento de todas as pessoas com as quais interajam no exercício das suas funções, atuando sempre de modo diligente, cooperante e no respeito antecipado e volitivo da dignidade e importância do trabalho do colega.

Devem comportar-se com integridade e lealdade perante a PATRIRAM, bem como colaborar de forma solidária, recíproca e avisada, com os colegas, na prossecução do interesse público.

7.10. Informação e Qualidade

7.10.1. Devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, inteligível, cortês e célere.

7.10.2. Durante o exercício das suas funções na PATRIRAM, ou após a sua suspensão ou cessação, não podem disponibilizar nem utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente, as

formações a que têm ou tenham tido acesso, no exercício de funções ou por causa delas.



7.10.3. Deve ainda o seu comportamento pautar-se por disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse fundamentado que lhe sejam solicitados, garantindo o êxito das ações e o dever de sigilo profissional (*non disclosure agreement*) que lhe estão adstritos.

7.11. Recurso a Atividades Ilegais e Ilícitas

O recurso a meios ou atividades ilegais ou ilícitas por parte de um colaborador, com ou sem objetivo de retirar benefícios a título próprio ou para terceiros, é condenado pela PATRIRAM.

7.12. Competência e responsabilidade

7.12.1. Os colaboradores devem atuar de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.

7.12.2. Os trabalhos desenvolvidos devem ser suportados e ter por base fundacional, regras técnicas, procedimentos metodológicos, bem como parâmetros de rigor e qualidade, inerentes à própria atividade, constantes de normativos internos e de regras regionais, nacionais e comunitárias.

7.13. Independência

7.13.1. Os colaboradores da PATRIRAM deverão atuar com total independência em todos os contatos com o exterior, designadamente não solicitando nem recebendo instruções de qualquer pessoa ou entidade alheia à PATRIRAM.

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

7.14. Conflito de interesses

7.14.1. Todos os dirigentes e colaboradores deverão pautar a sua atuação na defesa intransigente do interesse público, garantindo a separação total e inequívoca entre os interesses pessoais e os da PATRIRAM, como forma de evitar a ocorrência de situações que originem conflitos de interesses.

7.14.2. Considera-se que são suscetíveis de serem concetualmente tomadas como “conflitos de interesses” as situações em que os colaboradores sejam intervenientes no tratamento, andamento e decisão dos processos em que tenham interesse particular em entidades terceiras para as quais colaborem ou tenham colaborado, ou em que estejam envolvidas pessoas da sua afinidade familiar ou de amizade,



nos termos definidos na legislação. Nesse sentido também o Conselho de Prevenção da Corrupção, considera que, pode tomar-se ou entender-se conflitos de interesses como *“qualquer situação em que o agente público, por força do exercício das suas funções, ou por causa delas, tenha que 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 que ser tomadas, ou que possam suscitar a menor dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas.”*

7.14.3. Os colaboradores da PATRIRAM deverão informar, que estão perante situações suscetíveis de configurar “conflitos de interesses”, devendo declarar-se impedidos, comprometendo-se a comunicar tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico.

7.14.4. Perante o reporte de situações de eventual conflito de interesses, deverão os superiores hierárquicos, em conjunto com a direção, encontrar a solução que melhor se adegue aos propósitos da boa gestão pública, designadamente na luta pela imparcialidade, objetividade e transparência.

7.15. Presentes e convites pessoais

7.15.1. Não podem solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer ofertas, benefícios, dádivas, compensações ou vantagens que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções

Para efeitos do presente Código considera-se que há condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a Euro 150.

7.15.2. Deverão, ainda, recusar o recebimento de qualquer espécie de gratificações ou favores de terceiros, que sejam suscetíveis de gerar, nestes, expectativas de favorecimento por parte da PATRIRAM.

7.15.3. As situações que indiciem práticas ilícitas de aliciamento, deverão ser reportadas Administração da PATRIRAM, para reporte às competentes entidades de investigação criminal.

7.16. Confidencialidade de Informação

7.16.1. Os dirigentes e colaboradores deverão guardar sigilo sobre toda a informação, quer factual, quer documental, que tenham conhecimento no exercício das suas funções (*non disclosure agreement*).

7.16.2. O sigilo profissional aplica-se a todos os colaboradores, especialmente nas situações em que, pela sua importância ou legislação existente, não devam ser do conhecimento do público em geral.

7.16.3. Os colaboradores da PATRIRAM, S.A. devem sempre atuar com discrição em relação a factos



e informações a que tenham acedido durante o exercício das suas funções.

7.16.4. Excetua-se do enquadramento supramencionado, a informação cujo teor seja de divulgação pública obrigatória, ou que tenha natureza não confidencial e seja necessária ao correto desempenho das funções.

7.16.5. O sigilo deverá ser mantido pelos dirigentes e colaboradores durante o exercício de funções na PATRIRAM, e/ou após a suspensão ou cessação do seu vínculo contratual, estando estes impedidos de violar confidencialidade que tenham acesso ou tenham tido acesso, para proveito próprio ou de terceiros (non disclosure agreement).

7.17. Reporte de suspeitas de fraude

7.17.1. De acordo com a Convenção estabelecida nos termos do artigo K.3 do Tratado da União Europeia, relativa à proteção dos interesses financeiros das Comunidades Europeias, poderá definir-se fraude, quanto às despesas, como qualquer ato ou omissão intencionais relativos:

“À utilização ou apresentação de declarações ou documentos falsos, inexatos ou incompletos, que tenha por efeito o recebimento ou a retenção indevidos de fundos provenientes do Orçamento Geral das Comunidades Europeias ou dos orçamentos geridos pelas Comunidades Europeias ou por sua conta;

À não comunicação de uma informação em violação de uma obrigação específica, que produza o mesmo efeito;

À desvio desses fundos para fins diferentes daqueles que foram inicialmente concedidos.”

7.17.2. A este respeito esclarece a Association of Certified Fraud Examiners, que poderemos considerar a existência de três tipos de fraude: corrupção (suborno, manipulação de processos de concurso, conflitos de interesses e peculato), apropriação indevida de ativos corpóreos ou incorpóreos (reembolso de despesas fraudulentas) e manipulação intencional das demonstrações (rendimentos comunicados de modo inapropriado).

7.17.3. O conhecimento de factos que indiciem situações ilícitas deverão ser reportados aos superiores hierárquicos, que por sua vez informam a Administração, que irá determinar quais as diligências que devem ser tomadas em face do relatado (reporte ao Ministério Público, se houver indícios de infração penal, ou encaminhamento para a competente autoridade disciplinar, se se tratar de indícios disciplinares).

7.17.4. A eventual omissão do dever de denúncia ou de participação de factos que indiciem ilícitos criminais ou disciplinares, poderá, nos termos da lei, levar à responsabilização penal e/ou disciplinar. É, em absoluto, garantida a proteção nos termos lei dos colaboradores que procedam à denúncia de factos suscetíveis de integrarem comportamentos, condutas e/ou ações ilícitas.



8. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

A acumulação com outras funções públicas e com funções ou atividades privadas por parte dos titulares de cargos dirigentes e dos colaboradores da PATRIRAM está sujeita ao quadro legal vigente aplicável nesta matéria.

9. APLICAÇÃO DO CÓDIGO

9.1. Através de uma atuação exemplar no que concerne aos princípios e critérios estabelecidos, os colaboradores da PATRIRAM comprometem-se a cumprir o disposto no presente Código, propondo, sempre que oportuno, iniciativas que contribuam, designadamente, para o reforço da confiança e credibilidade reputacional desta empresa.

9.2. Os colaboradores da PATRIRAM, declaram a sua integral, confessada e volitiva, adesão ao presente Código.

9.3. O desrespeito ou incumprimento por parte de qualquer colaborador das normas de conduta constantes deste Código deve ser reportado superiormente e pode incorrer o infrator em responsabilidade disciplinar, criminal ou outra.

10. DISPOSIÇÕES FINAIS

O presente Código é objeto de publicitação no sítio de Internet da PATRIRAM e divulgado junto de todos os colaboradores por correio eletrónico institucional.

O Presidente do Conselho de Administração



Duarte Moniz