

Princípios de Bom Governo

Regulamentos internos e externos a que a empresa está sujeita

A AICEP, E.P.E. rege-se pelos seus Estatutos (Decreto-Lei n.º 229/2012, de 26 de outubro, com as alterações previstas no Decreto-Lei n.º 219/2015, de 8 de outubro e no Decreto-Lei n.º 75/2020, de 25 de setembro), pelos seus regulamentos internos, pelo regime jurídico das entidades públicas empresariais e está sujeita às normas de direito privado nas suas relações com terceiros. Os regulamentos estão disponíveis aos seus colaboradores na intranet da Agência.

1. Regulamentos externos

- Lei n.º 98/1997, de 26 de agosto (**Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas**), com as 16 alterações introduzidas posteriormente, a última das quais pela Lei n.º 12/2022, de 27 de junho (**Orçamento de Estado de 2022**)
- Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 8/2012, de 18 de janeiro, pela Retificação n.º 2/2012, de 25 de janeiro, pelo Decreto-Lei n.º 39/2016, de 28 de julho, Decreto-Lei n.º 22-C/2021, de 22/03 e pelo Decreto-Lei n.º 50/2022, de 19/07 (**estatuto do gestor público**)
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2023, de 10 de fevereiro (**Estratégia Nacional para as Compras Públicas Ecológicas 2030**)
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro (**regime da contratação pública**) (18 alterações, uma das quais recente, o Decreto-Lei n.º 78/2022, de 7 de novembro, que prova medidas especiais de contratação pública)
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 34/2008, de 22 de fevereiro, com a alteração introduzida pelo Despacho n.º 9870/2009 do Ministério das Finanças e da Administração Pública, de 13 de abril (**programa Pagar a Tempo e Horas e divulgação dos atrasos nos pagamentos**)
- Despacho n.º 14277/2008 do Ministro de Estado e das Finanças, de 23 de maio (**deveres de prestação de informação**)
- Lei n.º 12-A/2010, de 30 de junho, alterada pelas Leis n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro e n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro (**redução dos vencimentos dos gestores públicos e equiparados**)
- Resolução da Assembleia da República n.º 53/2011, de 22 de março (**recomendações no universo das empresas públicas não financeiras**)
- Decreto-Lei n.º 65-A/2011, de 17 de maio (**definição da divulgação dos atrasos nos pagamentos**)
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 16/2012, de 14 de fevereiro, alterada pelo Decreto-Lei n.º 18/2016, 13 de abril e pelo Decreto-Lei n.º 25/2017 de 3 de março (**critérios de determinação do vencimento dos gestores públicos**)
- Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 20/2012, de 14 de maio, pela Lei n.º 64/2012, de 20 de dezembro, pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro e pela Lei n.º 22/2015, de 17 de março (**Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso (LCPA)**)
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março (**Princípio da igualdade do género**)
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 36/2012, de 26 de março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 18/2016, de 13 de abril e pelo Decreto-Lei n.º 25/2017 de 3 de março (**aprova as classificações atribuídas nos termos da RCM n.º 16/2012 às empresas públicas**)

- Decreto-Lei n.º 107/2012, de 18 de maio, alterado pela Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro e pelo Decreto-Lei n.º 18/2016, de 13 de abril (**dever de parecer prévio relativo à aquisição de bens e à prestação de serviços no domínio das tecnologias de informação e comunicação**)
- Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, alterado pela Lei n.º 64/2012, de 20 de dezembro, pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro e pelo Decreto-Lei n.º 99/2015, de 2 de junho (**procedimentos necessários à aplicação da Lei dos Compromisso e Pagamentos em Atraso e à operacionalização da prestação de informação**)
- Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, alterado pela Lei n.º 75-A/2014, de 30 de setembro, pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro (**setor público empresarial e empresas públicas**)
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março (**relatório sobre remunerações pagas a mulheres e homens**)
- Despacho n.º 2555/2016 do Ministério das Finanças, de 10 de fevereiro (**compromissos plurianuais**)
- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto (**regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa**)
- Decreto-Lei n.º 94/2018, de 14 de novembro (**cria o Conselho de Garantias Financeiras à Exportação e ao Investimento**)
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 141/2018, de 27 de outubro, alterada pela Declaração de Retificação n.º 37/2018, de 7 de novembro (**medidas a adotar pelas entidades públicas para redução do consumo de papel e plástico**)
- Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto (entrada em vigor em janeiro de 2019) (**aprova as medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor**) (altera a Lei n.º 10/2001, de 21 de maio e a Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro-CT)
- Despacho Normativo 18/2019, de 21 de junho, alterado pelo Despacho Normativo n.º 10-A/2020, de 15 de setembro, Despacho Normativo n.º 23-A/2021, de 15 de setembro e pelo Despacho Normativo n.º 12/2022, de 29 de setembro (**procedimentos para a realização das comunicações relativas ao regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização e planos de igualdade**)
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto (**que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados**).
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/2020, de 24 de novembro (**aprova o Programa de Eficiência de Recursos na Administração Pública para o período até 2030**).
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril (**estratégia nacional anticorrupção 2020-2024**)
- Portaria 317-A/2021, de 23 de dezembro (**regras quanto à elegibilidade, composição, determinação e atribuição aos gestores públicos**)
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 48/2022, de 1 de junho (**delegação de competências para designação e exoneração dos membros dos órgãos de administração e diretivos das entidades públicas empresariais e das entidades do setor público administrativo**)
- Lei n.º 12/2022, de 27 de junho (**Orçamento do Estado para 2022**) e Decreto-Lei n.º 53/2022, de 12 de agosto (**estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado para 2022**)
- Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro (**Aprova medidas de valorização dos trabalhadores em funções públicas**)

2. Regulamentos internos

No plano interno, a AICEP rege-se pelos diversos Regulamentos emanados do conselho de administração, divulgados por Ordem de Serviço a toda a organização.

- Regulamento da Comissão Executiva
- Regulamento dos Trabalhadores da AICEP
- Regulamento da Rede Externa
- Regulamento da rede FDI Scouts
- Regulamento da Gestão das Reclamações
- Regulamento do uso da marca aicep Portugal Global
- Regulamento Interno sobre o Processo de Avaliação do Desempenho
- Regulamento dos prémios internos “Melhores projetos AICEP”
- Regime de Concessão de Estágios
- Regime de Encerramento e Prestação de Contas Anual das Representações da Rede externa
- Regime de Prestação de Contas da Rede externa
- Regime de Execução da Despesa
- Regime de Contratação de Bens e Serviços na Rede externa
- Regime do Procedimento Funcional das Auditorias Internas AICEP
- Regime de Abate de Bens do Património da AICEP
- Regime de Deslocações (em atualização)
- Regime de Autorização de despesa, contratação e pagamentos
- Política de Proteção de Dados Pessoais
- Código de Ética e Conduta
- Código para a Prevenção e Combate à Prática de Assédio e Discriminação no Trabalho
- Manual de Acolhimento para os novos colaboradores
- Manual de Identidade Corporativa
- Horário de trabalho e assiduidade

Relativamente ao Código de Conduta este consubstancia num conjunto de regras éticas e deontológicas aplicáveis aos membros dos Órgãos de Gestão e a todos os colaboradores da Agência. O Código foi objeto de revisão em 2020, na sequência da Resolução do Conselho de Ministros nº 184/2019, de 3 de dezembro, tendo sido aprovado pelo Conselho de Administração de 8 de setembro de 2020. O modelo da Declaração de Aceitação do referido Código faz parte integrante do mesmo e é aplicável a todos os trabalhadores, membros do Conselho de Administração e restantes membros dos órgãos sociais da AICEP.

O código constitui-se como uma referência quanto ao padrão de conduta exigível a todos os trabalhadores, garantindo o cumprimento da missão e atribuições da AICEP, nos termos previstos na lei, e contribuindo para a afirmação de uma imagem institucional de rigor e qualidade. Integra princípios gerais de ética e conduta profissionais bem como matérias relativas a proteção de dados pessoais, acesso a documentos e conservação dos registos, correspondência, pedidos e processos, conflitos de interesse e incompatibilidades, ofertas, convites e benefícios similares, relações externas e internas.

Transações relevantes com entidades relacionadas

A AICEP é detida em 100% pelo Estado Português. No decurso de 2022 não ocorreram quaisquer transações materialmente relevantes com empresas relacionadas. Em termos de mecanismos de controlo destas transações refira-se que todas as transações são registadas numa conta contabilística da subsidiária e, no final do ano, esta conta é objeto de análise para efeitos de consolidação de contas. As transações efetuadas foram as seguintes:

	Aicep	
	Prestações de serviços	Aquisições de serviços
Aicep - Global Parques, S.A.	6.118,80	18.211,88

As prestações de serviços referem-se à venda de espaço na revista da AICEP Portugal Global e a prestação de serviços aos Órgãos Sociais da Aicep Global Parques (vogal não executivo). As aquisições de serviços referem-se a aluguer de espaços da AICEP Parques arrendados à AICEP Portugal Global.

As transações obedeceram às condições de mercado.

Outras transações

Em matérias de aquisição de bens e serviços a terceiros a AICEP está sujeita às regras do Código da Contratação Pública (CCP), como referido anteriormente, publicado através do Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro (por força do disposto no respetivo artigo 2.º, N.º 2, alínea a)), com as alterações posteriores, nomeadamente do Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto, da Lei n.º 30/2021, de 21 de maio e do Decreto-Lei n.º 78/2022, de 07 de novembro. Os procedimentos previstos no Código foram incorporados, nos termos em que lhe é aplicável, nos seus procedimentos internos. Em 2019 estes foram objeto de revisão, tendo em vista garantir a sua adequação à legislação em vigor, a uniformização na aplicação dos mesmos por parte das diversas áreas intervenientes, a celeridade dos processos, o correto registo nas plataformas legalmente exigidas e a possibilidade de os procedimentos existentes serem objeto de auditoria. Os processos aquisitivos da Agência foram, na altura, centralizados na área de compras. Essa centralização foi reforçada em novembro de 2021 com a criação da Central de Compras, tendo-lhe sido atribuídas competências adicionais.

Não se verificaram situações de transações que não tenham ocorrido em condições de mercado.

O total dos Fornecimentos e Serviços Externos da AICEP ascende a cerca de 16,4 milhões de euros, correspondendo 5% desse valor a aproximadamente de 821 mil euros (se superior a um milhão de euros tornar-se-ia obrigatória a divulgação de lista dos fornecedores superiores àquele montante, caso existam).

Análise de sustentabilidade da empresa nos domínios económico, social e ambiental

Análise de sustentabilidade da empresa nos domínios económicos, social e ambiental

A AICEP tem procurado contribuir para a sustentabilidade da empresa nos seus diversos domínios.

1. Sustentabilidade económica

A temática da sustentabilidade económica da organização tem sido vista com grande preocupação por parte dos órgãos dirigentes da Agência. Não comprometendo os seus objetivos, a AICEP tem-se empenhado em prosseguir uma política de contenção de gastos, a par com o cumprimento das metas impostas pela Tutela setorial e financeira. Tem sido esse o rumo desde a sua criação em 2007 e ao longo destes quase 16 anos de existência.

A AICEP apresenta todos os anos o seu PAO - Plano de Atividades e Orçamento, tal como previsto na legislação aplicável (art.º 39º do Decreto-Lei nº 133/2013). Ao longo do ano a execução do orçamento é exigente e os desvios que sejam verificados relativamente ao aprovado obrigam à apresentação de uma justificação detalhada para aprovação a nível superior. A autorização de despesas segue procedimentos rigorosos e é feita numa aplicação informática customizada, que prevê a intervenção dos diferentes níveis hierárquicos. Os circuitos estão devidamente formalizados em Regulamentos internos criados para o efeito. A AICEP, como já se referiu anteriormente neste relatório, está integrada no perímetro do orçamento do Estado, sujeitando-se à Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso.

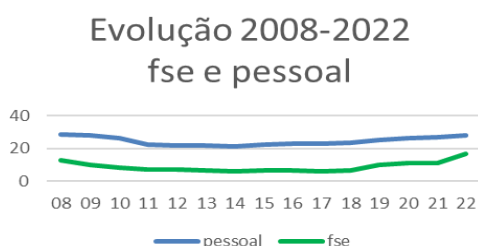
Em termos de financiamento, os Estatutos da Agência preveem diversas fontes de financiamento para a sua atividade, já que no nº 1 do seu art.º 22º estipula as receitas da AICEP “no exercício dos poderes de autoridade pública administrativa”. Ao abrigo deste artigo, desde a constituição da AICEP em 2007 que têm sido recebidas as Comissões de Gestão, ascendendo a 273,8 milhões de euros no período de 15 anos (2008-2022), em que 138,8 milhões de euros transferidos pelo IAPMEI e 135 milhões de euros transferidos pelo Turismo de Portugal. Este organismo contrata ainda à AICEP a sua promoção no exterior, pagando à Agência o montante respetivo. Com ambas as entidades a AICEP tem assinado anualmente um contrato que regula a relação entre partes e define as condições de atuação e da prestação de serviços pela AICEP. Para fazer face à Expo Dubai 2020, a AICEP tem ainda recebido verbas provenientes do FRI - Fundo para as Relações Internacionais, I. P.

A Agência também recorre a fundos comunitários, tendo em vista financiar a atividade de promoção no exterior e estágios em ambiente internacional. Entre 2008 e 2022 recebeu verbas no valor montante de 85,2 milhões de euros. São igualmente receitas da AICEP o produto da venda de publicações e outros documentos, de informação macroeconómica e de mercado. Também constituem rendimentos os provenientes da gestão do imobilizado financeiro e corpóreo. No Anexo ao Balanço e à Demonstração de Resultados é dado maior detalhe destes movimentos.

A AICEP tem adotado princípios rigorosos no que respeita à contenção de despesas da Agência, procurando fornecimentos mais económicos, através da renegociação dos contratos e fontes de financiamento alternativas para os seus custos, incluindo a utilização crescente de novas tecnologias, tendo em vista a sustentabilidade da

organização. Neste âmbito, importa realçar a evolução dos gastos com pessoal e fornecimentos externos, sendo que ao longo dos anos as atribuições da AICEP têm vindo a ser reforçadas.

De referir que o ano de 2022 foi já de retoma quase integral da sua atividade, sendo disso demonstrativo os valores dos gastos com fornecimentos e pessoal. Para o futuro pretende continuar



a utilizar os recursos de forma economicamente sustentável, cumprindo as orientações e assumindo as responsabilidades que em cada momento são acometidas à organização.

A Agência tem, assim, conseguido assegurar a sua sustentabilidade económica.

2. Sustentabilidade social

A AICEP pode e deve ser relevante em termos de contributo para um ambiente socialmente mais favorável, tanto no plano externo como no plano interno. A organização assume integralmente a sua responsabilidade social, quer internamente quer veiculando estes princípios junto dos seus clientes e associadas.

No plano externo, efetivamente grande parte da atividade da AICEP dirige-se ao apoio às empresas e, nesse âmbito, privilegia iniciativas com valor acrescentado do ponto de vista social. A AICEP atua ainda junto dos jovens licenciados, numa iniciativa dirigida à formação de quadros especializados na área da internacionalização, o Inov Contacto. Estas duas intervenções são desenvolvidas mais adiante.

Ao longo dos anos a Agência tem vindo a desenvolver várias campanhas de responsabilidade social e ambiental, promovidas por organizações de reconhecida credibilidade.

Em 2012 a Agência associou-se à iniciativa “Papel por Alimentos” dos Bancos Alimentares contra a Fome, iniciativa que apela a comportamentos ambientais responsáveis e à solidariedade individual e coletiva. Em 2019 foram recolhidos pela AICEP 800 Kg de papel e cartão que equivalem a este mesmo peso em alimentos. Devido à situação de pandemia e da consequente alteração de situação de regime presencial para teletrabalho com redução de utilização do papel esta iniciativa não teve sequência em 2020/2022. De referir, contudo, que é preocupação da Agência manter a política de incorporação dos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) em todas as dimensões da atividade da Agência.

A Agência leva ainda a cabo durante o ano diversas campanhas intituladas “AICEP Solidária” dinamizadas pela área da Responsabilidade Social Corporativa. Em 2022 foi lançada uma iniciativa de solidariedade para com as vítimas da guerra da Ucrânia de recolha de bens, com o objetivo de apoiar o povo ucraniano, face à situação dramática de destruição e de perda com que se confronta. A campanha, designada de “Vamos Ajudar a Ucrânia”, foi operacionalizada em dois momentos: um logo após o início da guerra (de 3 a 16 de março) e outro durante a época do Natal e inverno (de 14 de dezembro a 6 de janeiro de 2023), tendo reunido mais de 1.400 doações nos escritórios da AICEP em Portugal. Os bens recolhidos em março foram entregues à Igreja do Convento de Arroios, em Lisboa, e na Cruz Vermelha, no Porto. Relativamente aos bens doados em dezembro, os mesmos foram todos entregues à SOUMA - Amigos da Estrela, que operacionalizou a sua entrega na Ucrânia.

Outra das iniciativas que a Agência levou a efeito foi a alienação, a título gratuito, de um conjunto de mobiliário a 4 Instituições Particulares de Solidariedade Social: Casal Popular da Damaia (17 bens); Centro Social Paulo VI (16 bens); Amorama - Associação de Pais e Amigos de Deficientes Profundos (8 bens); Associação Portuguesa de Deficientes (12 bens).

No plano interno a nível social desde a sua criação que a AICEP tem dado atenção à motivação e formação dos seus recursos humanos. A política de recursos humanos será detalhada mais adiante no ponto 2. Princípios de gestão empresarial, alínea e) Políticas de recursos humanos.

A organização garante ainda a igualdade de oportunidades, designadamente em termos de género, não discriminação e o respeito pelos direitos humanos. Mais adiante neste ponto será abordada em maior detalhe a questão da adoção de Planos de igualdade e do Princípio de Igualdade de Género a nível interno da organização (ponto 2. Princípios de gestão empresarial, alínea c) Planos de igualdade e d) Medidas no que respeita ao Princípio da Igualdade do Género).

De referir que no novo Código de Ética e Conduta da Agência encontra-se previsto no artº. 3º o princípio da igualdade, já que estabelece que os trabalhadores devem “agir sem atender a favoritismos ou preconceitos que gerem discriminações injustificadas em razão da ascendência, raça, etnia, língua, território de origem, religião ou

crença, idade, orientação sexual, sexo ou género, características e deficiências genéticas ou outras, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social, devendo assegurar que situações idênticas são objeto de igual tratamento”.

No domínio da comunicação interna, a AICEP dispõe de um Boletim Interno com notícias breves sobre a vida da organização relacionadas com o negócio, mas também de interesse particular dos colaboradores, proporcionando a difusão dos assuntos da Agência. Em 2022 foram publicados 13 “Aicep Notícias”, remetidos por correio eletrónico a todos os colaboradores.

Desde 2019 que a AICEP atribui prémios, de cariz não monetário, de reconhecimento interno a projetos que, durante o ano, tenham revelado um impacto positivo no desempenho da missão da Agência e/ou na economia portuguesa. Os prémios abrangem as categorias de Internacionalização, Investimento e Melhoria Contínua. Em 2022 foram atribuídos os prémios dos projetos de 2020 e abriram-se as candidaturas para os projetos relativos a 2021. Os vencedores em 2020 foram, por categoria, os seguintes: Categoria Internacionalização: 1º - Startups Connecting Links; 2º - AICEP Rede Online; 3º - Desenvolvimento do Subsite "Provedoresportugal.com; Categoria Investimento estrangeiro: 1º - Fischer Connectors; 2 - Manufacture De Soulliers Louis Vuitton S.R.L.; 3º - Zühlke - Global Deliver Center; Categoria Melhoria contínua: 1º - Projeto Business Intelligence (BI); 2º - A operacionalização tecnológica do teletrabalho na AICEP em consequência da COVID-19; 3º -Tasks Forces (TF).

Face ao exposto, verifica-se que a AICEP tem procurado responder às suas responsabilidades sociais e posicionar-se como uma organização interna e externamente preocupada com a valia do indivíduo e da comunidade.

3. Sustentabilidade ambiental

Embora a atividade da AICEP seja, em si, neutra em termos ambientais, enquanto agente económico de política pública junto do tecido empresarial, a organização privilegia projetos comprometidos com o ambiente. Como se referiu no ponto anterior, a Agência é responsável por um conjunto de medidas de incentivos financeiros que procura canalizar para empresas de valor acrescentado para o país, e com contributos positivos relevantes ao nível social e ambiental.

A nível interno a AICEP procura utilizar no seu quotidiano práticas amigas do ambiente. No final de 2018 a Agência mudou de instalações em Lisboa, concentrando num único espaço diversas áreas que estavam espalhadas por locais diferentes. Esta mudança obrigou a que as práticas anteriormente adotadas ao nível da proteção ambiental fossem adaptadas ao novo espaço. como a redução do desperdício do papel, a recolha seletiva dos lixos e o tratamento adequado dos resíduos perigosos (tinteiros de impressoras e fotocopiadoras). Foram reduzidos os equipamentos de reprodução e impressão através da adoção de equipamentos multifunções, e reduzido o seu número, tendo em vista a otimização e a poupança de recursos. A Agência tem ainda incentivado à utilização da ferramenta iPaper para envio de informação para o exterior, em substituição do papel e a digitalização dos documentos e sua guarda em suporte digital ao invés do tradicional arquivo em papel. No que respeita ao arquivo da organização, todos os anos é feita a seleção dos documentos que são para abate, tendo em vista a libertação de espaço e economia de recursos físicos e financeiros.

Na sequência da publicação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 141/2018, de 26 de outubro, relativa às medidas a adotar pelas entidades públicas - incluindo o setor empresarial do Estado - para redução do consumo de papel e plástico, foram já adotadas algumas medidas que se impunham. Na AICEP sempre se privilegiou a proteção ambiental, a otimização de processos e a modernização de procedimentos administrativos. Tem vindo a promover padrões de consumo mais sustentáveis no que se refere ao uso de papel. Nas novas instalações procura-se minimizar a utilização do plástico, tanto nas salas de trabalho como nas instalações dedicadas às refeições (p.e., distribuição de garrafas reutilizáveis e disponibilização de pontos de enchimento de água da torneira; substituição de colheres de plástico por madeira).

De referir que no novo Código de Ética e Conduta da Agência encontra-se previsto no art.º 24º a preocupação com a proteção do ambiente, estabelecendo que “os trabalhadores devem adotar as melhores práticas de proteção do

ambiente e promover uma gestão eficiente, de forma a minimizar o impacto ambiental das suas atividades e uma utilização responsável dos recursos da AICEP”.

Cumprimento dos princípios inerentes a uma adequada gestão empresarial e ambiental

A Aicep está ainda sujeita a diversas políticas e medidas tendo em vista implementar uma adequada gestão empresarial.

a) Política de responsabilidade social e de desenvolvimento sustentável e dos termos do serviço público prestado (proteção do consumidor) (vide artigo 49.º do RJSPE)

Como já foi referido anteriormente, grande parte da atividade da AICEP dirige-se ao apoio às empresas; nesse âmbito, o favorecimento de iniciativas com valor acrescentado do ponto de vista social está ao seu alcance, e, consequentemente, com benefícios para o consumidor.

São particularmente atendidos os projetos com criação de emprego, sobretudo de longo prazo, os de criação de emprego qualificado com ou sem programas de formação, e todas as iniciativas de qualificação da mão-de-obra e dirigidos a trabalhadores portugueses.

Os Regulamentos de Gestão do Feder e Fundo de Coesão preveem que os beneficiários das operações tenham de cumprir os normativos nacionais e comunitários em matéria de ambiente, igualdade de oportunidades, concorrência e contratação pública (art. 19º, alínea k). No caso concreto dos projetos reconhecidos como Projetos de Potencial Interesse Nacional (PIN) pela Comissão Permanente de Apoio ao Investidor, que a AICEP coordena, é assegurada a celeridade dos procedimentos necessários à sua viabilização e a superação dos bloqueios administrativos por forma a garantir uma resposta célere aos projetos de investimento que preencham um conjunto de requisitos estabelecidos na lei, nomeadamente ao nível da sustentabilidade ambiental e territorial, criação de postos de trabalho/ações de formação e impacto no desenvolvimento regional. Desde junho de 2005 até 31 de dezembro de 2022 foram recebidas para apreciação 271 candidaturas ao estatuto PIN. Destas candidaturas, 107 foram reconhecidas como PIN e 155 foram arquivadas por não cumprirem os requisitos necessários à sua classificação (à partida ou ulteriormente, por terem deixado de cumprir, determinando a perda do estatuto) ou por falta de elementos necessários ao seu acompanhamento. Do total dos 107 projetos PIN, 67 concluíram já todos os licenciamentos e encontram-se em plena fase de execução. No seu conjunto, estes 67 projetos representam um volume estimado de investimento total de 9,99 mil milhões de euros e preveem a criação de 20.772 postos de trabalho. Ainda continuam em acompanhamento 40 projetos, 5 projetos estão ainda em instrução, 2 em análise e 2 encontram-se suspensos.

A AICEP desenvolve ainda uma iniciativa de interesse público designada por Inov Contacto. O programa proporciona anualmente a cerca de 200 jovens licenciados portugueses a possibilidade de realizarem um estágio de formação remunerado no estrangeiro, em empresas de todas as nacionalidades e em todo o mundo. Este programa, além de permitir a formação in job em ambiente internacional, muitas vezes proporciona a manutenção do posto de trabalho, integrados nos quadros de pessoal das empresas que acolhem estes jovens na fase do estágio. Em 2022 o programa iniciou-se com 201 candidatos selecionados, 67% femininos e 33% masculinos, envolvendo 60 países. Os principais recetores de estagiários, nesta edição de 2022, foram Espanha, Moçambique, EUA, Brasil e China. Para se compreender a importância deste programa no ingresso no mercado de trabalho refira-se que a taxa de empregabilidade na data de conclusão de estágio foi de 61,9%.

Anualmente a AICEP atribui prémios às melhores empresas nas áreas de “Melhor PME Exportadora” e “Melhor Investimento”. Em 2022 foram atribuídos os prémios respeitantes ao ano 2021, tendo sido distinguidas as empresas Fresbeira-Indústria de Carnes, Lda. e EPOS – Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, S.A., respetivamente, por se terem destacado pelo desenvolvimento de estratégias de internacionalização e de investimento.

b) Políticas adotadas para a promoção da proteção ambiental e do respeito por princípios de legalidade e ética empresarial; regras para um desenvolvimento sustentável (vide artigo 49.º do RJSPE)

A atividade da AICEP em si é neutra em termos ambientais, como se referiu anteriormente. Na prossecução da sua atividade, a Agência está vinculada ao cumprimento da lei, encontrando-se sujeita a uma série de normativos e regras descritos no ponto VI.C. No que respeita a ética empresarial, a Agência dispõe de um Código de Ética e Conduta, que contém as regras de natureza ética e deontológica a observar pelos membros dos Órgãos Sociais e pelos colaboradores, no desempenho das suas funções profissionais. Possui ainda um Código para a Prevenção e Combate à Prática de Assédio e Discriminação no Trabalho, o qual serve de referência para a resolução de questões éticas, morais e comportamentais assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um.

Os diversos aspetos referidos no ponto IX.A indicam que a AICEP procura contribuir para o desenvolvimento sustentável da organização, nomeadamente do ponto de vista económico e social.

c) Planos de igualdade (vide n.º 2 do artigo 50.º do RJSPE)

Tal como referido no ponto anterior, a organização garante a igualdade de oportunidades, designadamente em termos de género, não discriminação e o respeito pelos direitos humanos. Conscientes da importância de um bom ambiente de trabalho e de uma boa gestão das expectativas, têm sido criadas condições para que os colaboradores se sintam motivados e envolvidos, numa política concertada, através da reformulação dos Regulamentos e procedimentos internos.

A AICEP possui um Manual de Acolhimento dirigido aos novos colaboradores com informação a divulgar sempre que seja recrutado um novo profissional, tendo em vista assegurar que os novos colaboradores conheçam e se integrem na organização. Inclui informação sobre a missão, visão, objetivos e valores e cultura da Agência e faz a apresentação da AICEP em termos organizacionais, com detalhe ao nível das funções de cada área funcional.

A Agência tem ainda estabelecido protocolos com entidades de lazer e cultura que permitem o acesso aos serviços prestados em condições mais favoráveis. A partir de 2012 foi também possível que os colaboradores tivessem acesso à rede de cantinas do Estado.

Em termos de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional a Agência cumpre a legislação em matéria de direito laboral, nomeadamente relativa ao estatuto de trabalhador-estudante, de proteção na parentalidade, cumprimento do horário de trabalho. Sobre este último aspeto, de referir que a Agência tem um horário de trabalho flexível, permitindo ao colaborador uma gestão do tempo e a sua compatibilização com as responsabilidades pessoais e familiares.

d) Medidas no que respeita ao Princípio da Igualdade do Género (vide n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 23 de fevereiro; n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março)

A AICEP respeita o Princípio da Igualdade do Género, conforme n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 23 de fevereiro. A repartição do seu pessoal é equilibrada entre homens e mulheres; a 31 de dezembro de 2022 o efetivo é no total de 497, em que 199 do género masculino e 298 género feminino. No que respeita às chefias, incluindo a administração, à mesma data a AICEP possuía 52 do género masculino e 47 do género feminino (a administração é composta por 2 membros masculinos e 3 femininos – cumprindo a recomendação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto). Verifica-se, assim, a existência de uma presença plural de mulheres e de homens em cargos diretivos, resultante da aplicação de uma política interna para a igualdade de género.

O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, estabelece os procedimentos para a realização das comunicações sobre composição dos órgãos de gestão e fiscalização e planos de igualdade. Também nesse âmbito, a AICEP tem respondido ao que lhe é solicitado.

A AICEP dispõe de um Código para a Prevenção e Combate à Prática de Assédio e Discriminação no Trabalho em que se salvaguarda a igualdade de género, prevendo-se que os seus destinatários, o universo dos trabalhadores da Agência, se devam abster de adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais, sejam colaboradores ou terceiros. De entre os comportamentos vedados, incluem-se quaisquer formas de discriminação com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opinião, ideologia política e religião. O conselho de administração deve proporcionar um ambiente de trabalho que valorize a inexistência de qualquer tipo de assédio e de discriminação, estimulando a assunção de uma cultura saudável, segura e cordial no local de trabalho. A AICEP tem cumprido a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova as medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, nomeadamente em termos de transparência remuneratória. No relatório sobre remunerações pagas a mulheres e homens elaborado para 2019, conforme determina o n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, verifica-se que as remunerações médias se encontram-se equilibradas (o Relatório está disponível no site da empresa (<http://www.portugalglobal.pt/PT/sobre-nos/conducta-etica/Paginas/conducta-etica.aspx>)). A AICEP tem também respondido anualmente ao inquérito sobre Planos para a Igualdade nas empresas do Setor Empresarial do Estado promovido pelo Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais (GPEARI) e Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF), com a colaboração da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

e) Políticas de recursos humanos (vide n.º 1 do artigo 50.º do RJSPE)

Ao nível das políticas de recursos humanos dirigidas à valorização, motivação e estímulo da produtividade, a Agência tem promovido a rotação dos seus colaboradores através do lançamento de concursos internos para colocação tanto na sede como na rede externa. Em adicional promove, divulga, organiza e adjudica ações de carácter formativo sobre temáticas diversas destinadas a todos os colaboradores da Agência, com vista à atualização de conhecimentos e aquisição de novas competências, sobre matérias diretamente relacionadas com a atividade desenvolvida pela Agência, temas transversais da ordem do dia e ações dirigidas a trabalhadores com funções específicas. As ações de formação desenvolvidas inserem-se na tipologia definida nas alíneas a) e c) do ponto 1 do Artigo 14.º, do Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março, designadamente cursos de formação de pequena, média e longa duração, seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e estágios. A Agência dispõe de uma área dedicada à formação dos seus colaboradores, integrada nos recursos humanos.

Dado que a situação pandémica instalada desde março de 2020 se prolongou durante 2021 e parte de 2022, com os trabalhadores da Agência a manterem o regime de teletrabalho ou híbrido, o plano de formação para 2022 foi já delineado nesse pressuposto. As ações realizadas ao longo do ano foram executadas em modo virtual; contudo, este modelo não afetou a qualidade e o impacto da formação.

A oferta formativa recaiu sobre as seguintes tipologias:

Tipologia	Nº ações	Nº colab.	Nº horas
1. Formação Interna Promovida pela AICEP	2	331	662
2. Formação Interna Promovida por Entidades Externas	87	258	2.179
3. Formação Interna Adjudicada a Entidades Externas	46	280	4.483
Total 2022	135	869	7.324

Na primeira tipologia enquadram-se iniciativas organizadas pela AICEP que decorrem, normalmente, nas instalações da Agência, sem custos. Para a implementação destas ações são identificadas temáticas diversas, ao longo do ano, mediante as necessidades que vão emergindo das áreas e convidados peritos ou colaboradores da Agência para ministrarem apresentações em formato de conferência/seminário. Em 2022 foram ministradas as seguintes ações, envolvendo 249 trabalhadores:

Designação da ação	Nº particip.	Horas/ Pessoa	Total horas
Redes Sociais	123	2	246
Entidade do Género e Não Discriminação	208	2	416
Total	331		662

No segundo conjunto de ações estão iniciativas formativas promovidas por entidades diversas e parceiros estratégicos, como a Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã (CCILA), Confederação da Indústria Portuguesa (CIP), Instituto Nacional de Administração Pública (INA), Instituto de Defesa Nacional (IDN), NAU - Ensino e Formação Online para Grandes Audiências, Associação Empresarial de Portugal (AEP), Instituto Diplomático (IDI), Direção Geral das Atividades Económicas (DGAE), Lisbon Digital School (LDS), Câmara de Comércio e Indústria Portuguesa (CCIP), entre outros. As temáticas abordadas versam sobre internacionalização da economia e das empresas portuguesas e política externa. Tendo em atenção que as referidas ações dependem, exclusivamente, de convites realizados à Agência, não é possível prever, antecipadamente no Plano Anual de Formação, o número de iniciativas a divulgar e colaboradores envolvidos. Em 2022 todas as ações foram em formato virtual, através da utilização de plataformas digitais, para dar resposta às necessidades laborais. Neste novo contexto que se prolongou por todo o ano, foram divulgados convites de várias entidades e de temáticas diversas, nas quais se obteve 227 participações (91 trabalhadores), totalizando 709 horas formativas.

Designação da ação	Nº particip.	Horas/ Pessoa	Total horas
Ações virtuais divulgadas (323)	227	3	709
Formação de idiomas (4)	31	47	1.470
Total	258		2.179

Na habitual colaboração entre a AICEP e o MNE, no âmbito da formação de idiomas, inscreveram-se 31 trabalhadores nos cursos de idiomas (Inglês, Espanhol, Francês e Alemão) correspondendo a um total de 1470 horas formativas.

Relativamente à última tipologia, trata-se de iniciativas formativas que foram identificadas e aprovadas superiormente, respeitantes a áreas diversas como gestão, direito, fiscalidade, auditoria, bem como temáticas da área digital. Estas atividades formativas foram adjudicadas a entidades externas, tendo em consideração o orçamento e os conteúdos programáticos apresentados.

Neste âmbito foram realizadas as seguintes ações de formação, que envolveram 174 trabalhadores:

Designação da ação	Nº particip.	Horas/ Pessoa	Total horas
Adobe After Effects	1	30	30
Adobe Illustrator - Avançado	1	15	15
Alemão	1	70	70
Código do Procedimento Administrativo para não Juristas	4	21	84
Código do Procedimento Administrativo para não Juristas	5	14	70
Comunicação Assertiva	5	12	60
Comunicação Escrita	7	6	42
Comunicação Interna: da Estratégia à Ação	2	7	14
Condução de Reuniões	37	9	324
Curso de Branded Content e Marketing de Conteúdo	1	12	12
Curso de Espanhol	1	60	60
Curso de Especialização em Compras e Contratação Pública	1	63	63
Curso de Especialização Jurisprudência do Trib. de Contas	1	48	48
Curso de Romeno	1	60	60
Curso Inglês	1	30	30
Curso Italiano	1	60	60
Elevator Pitch	12	4	48
E-mail Marketing	2	9	18
Excel Avançado	8	12	96
Excel Inicial	1	14	14
Excel Intermédio	19	12	228
Formação de Formadores	8	9	72
Formação em Língua Portuguesa	1	135	135
Formação Moodle	6	24	144
Francês - CA	2	36	72
Francês (Delegação Bruxelas)	2	54	108
Gestão do Tempo e do Stress, Inteligência Emocional, Resiliência e Relac. Interpessoal	34	11	380
Gestão e Utilização do Portal Base	2	14	28
Gestão Financeira e Orçamental	3	21	63
Gestão Organizacional	13	8	100
I Congresso dos Contratos Públicos	2	16	32
Inglês	1	130	130
Inglês - CA	2	30	60
Mandarim	1	45	45
MS-030T00-A: Office 365 Administrator	1	30	30
Norueguês	1	96	96
Novos portais do Expert	7	12	84
Orçamento de estado – 2022	1	8	8
Pós-Graduação em Gestão do Conhecimento e Business Intelligence	1	384	384
Pós-Graduação em Marketing Management	1	270	270
PowerPoint	21	7	144
Produção de Podcasts	1	10	10
Programa de Coaching em Liderança para Chefias	7	35	245
Storytelling	17	7	116
Teletrabalho e trabalho à distância: Velhos e Novos problemas?	5	7	35
Vendas e Negociação Comercial	28	9	246
Total	280	1.975	4.483

Em 2022 houve um decréscimo do número de ações executadas (63%) e número de colaboradores envolvidos (11%) mas o número total de horas formativas aumentou (3%), relativamente a 2021.

	Nº ações	Nº colab. (*)	Nº horas
2016	66	217	5155
2017	41	190	1.858
2018	70	356	4.816
2019	62	430	7.501
2020	311	249	5.043
2021	362	614	7.098
2022	135	545	7.324

(*) um colaborador que participa em mais do que uma ação é considerado apenas uma vez

Com o fim da situação pandémica em Portugal e o regresso dos trabalhadores às instalações, verificou-se uma menor organização de eventos em modalidade virtual e simultaneamente uma menor disponibilidade dos trabalhadores em assistirem aos mesmos, o que contribuiu para um decréscimo de ações, tendo embora aumentado o volume de horas de formação, face a 2021.

Tendo presente os valores acima indicados, conclui-se que se encontra assegurada a observância das normas legais previstas no Código do Trabalho (alterado pela Lei nº 93/2019, de 4 de setembro), relativas à formação contínua, designadamente, o dever da entidade patronal de assegurar 40 horas anuais de formação a pelo menos 10% dos colaboradores da empresa. A Agência despendeu cerca de 67.797,6 euros em ações de formação ao longo de 2022.

Tendo em atenção que, nos últimos anos, têm aumentado os pedidos de formação especializada por parte de trabalhadores da Agência de áreas diversas, o Conselho de Administração decidiu criar um programa de atribuição de bolsas, designado Bolsas - Talento AICEP. Este programa prevê a disponibilização de uma verba anual dirigida a apoiar formação superior de licenciatura (primeira licenciatura), pós-graduação, mestrado e doutoramento em áreas que se revelem pertinentes para a atividade da AICEP. O programa de bolsas entrou em vigor em 2022, ainda não tendo havido ocasião para a sua atribuição.

Refira-se ainda que a área dos recursos humanos elabora anualmente o Balanço Social da Agência onde é feito o levantamento estatístico dos seus recursos humanos.

f) Política de responsabilidade económica (vide n.º 1 do artigo 45.º do RJSPE)

Tal como referido no ponto IX.A relativo à sustentabilidade económica a AICEP tem procurado, não comprometendo os seus objetivos, fazer um esforço de contenção de gastos e de cumprimento das metas impostas pela Tutela. É ainda enunciada a forma como é feita a gestão rigorosa dos seus recursos financeiros em matéria de despesas e receitas.

As empresas portuguesas continuarão a ser o cliente alvo da atividade da AICEP, pois são elas que justificam a sua missão. A Agência tem investido na melhoria da plataforma de registo das interações com as empresas suas clientes. Neste âmbito, foram efetuadas diversas intervenções junto da estrutura, em prol da qualificação das interações entre os gestores de cliente da AICEP e as empresas, assegurando que o histórico do contacto destas com a Agência, enquanto repositório de conhecimento de grande valor, seja utilizado como ferramenta para o acompanhamento que diariamente lhes é disponibilizado.

É compromisso da Agência prosseguir o desígnio de equilíbrio das contas, enquanto medida de sustentabilidade económica, tanto mais que a atividade exportadora tem sido alvo de aposta determinante da política económica pública e necessita de um parceiro forte na Administração Central do Estado, moderno e tecnologicamente evoluído, que possa disponibilizar às empresas o apoio na internacionalização e no investimento.

Avaliação do cumprimento do Governo Societário

Sendo a AICEP uma Entidade Pública Empresarial integrada no Setor Público Empresarial por força da aplicação do Decreto-Lei nº 133/2013, de 3 de outubro, a sua gestão está vinculada ao cumprimento das Práticas de Bom Governo definidos no Capítulo II, Secção II do mesmo Decreto-Lei.

A AICEP cumpre as recomendações sobre bom governo que se lhe apliquem, facto que pretende simbolizar uma atitude de gestão de topo que traduz a matriz de valores da empresa ao nível do rigor, da responsabilidade, da transparência e do respeito pelo bem público. É política da empresa a prestação da informação pronta e atempada ao acionista Estado, de forma transparente e rigorosa.

Não existem recomendações por cumprir relativas ao governo societário.

Código de Ética

Como referido, a AICEP tem em vigor um Código de Ética e Conduta aprovado pelo Conselho de Administração e aplicável a todos os seus colaboradores e que a seguir se transcreve.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA AGÊNCIA PARA O INVESTIMENTO E COMÉRCIO EXTERNO DE PORTUGAL, E.P.E.

O presente Código de Ética e Conduta constitui uma das bases de apoio à concretização do objetivo de melhoria da qualidade do serviço público prestado pela Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, E.P.E., doravante designada por AICEP, estabelecendo um conjunto de princípios e critérios orientadores de ética e conduta que pautam a atividade profissional dos trabalhadores da AICEP.

A adoção de regras de ética e conduta profissionais são fundamentais para o bom funcionamento das organizações e das relações entre trabalhadores. Traduzem-se num conjunto de valores e atitudes positivas, cujas vantagens na sua aplicação favorecem um maior nível de produtividade, a criação de um ambiente de trabalho mais harmonioso, respeitador e agradável, bem como num aumento da confiança entre os trabalhadores.

O presente instrumento visa reforçar a cultura ética organizacional e contribuir para uma maior afirmação da imagem interna e externa da AICEP, como uma instituição que prima a sua atividade pela competência, o rigor e a eficiência. Visa igualmente promover uma política de responsabilidade social através da fixação, de forma objetiva e clara, de exigentes comportamentos éticos e de conduta aceites e praticados por todas as partes envolvidas.

As disposições do presente Código são complementares de outras disposições legais de carácter civil e criminal.

Foi promovida a audição da Comissão de Trabalhadores da AICEP de acordo com as disposições legais em vigor.

Considerando o disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2019, publicada Diário da República n.º 232/2019, Série I, de 3 de dezembro, que aprovou o Código de Conduta do Governo, o Conselho de Administração aprova o Código de Ética e Conduta da AICEP, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

OBJETO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Artigo 1º

Objeto

O presente Código de Ética e Conduta, adiante designado por Código, integra um conjunto de regras e princípios gerais de ética e conduta profissionais constituindo uma referência quanto ao padrão de conduta exigível a todos os trabalhadores, garantindo o cumprimento da missão e atribuições da AICEP, nos termos previstos na lei, e contribuindo para a afirmação de uma imagem institucional de rigor e qualidade.

Artigo 2º

Âmbito de aplicação

- 1- O presente Código é aplicável a todos trabalhadores, no âmbito da atividade profissional que desenvolvem na AICEP, os quais independentemente do regime de contratação ou da posição hierárquica que detenham, se encontram vinculados aos princípios e valores nele estabelecidos.
- 2- O regime ora estabelecido aplica-se, de igual modo, aos membros dos órgãos sociais da AICEP e aos trabalhadores das sociedades que se encontrem em relação de domínio ou de grupo com a AICEP.
- 3- As normas deste Código são aplicáveis a todos os trabalhadores com local habitual de trabalho ou em serviço em Portugal e em todas as restantes geografias em que a AICEP opera.

CAPÍTULO II

PRINCÍPIOS DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAIS

Artigo 3º

Princípios gerais

No exercício das suas funções, os trabalhadores devem pautar a sua atuação por padrões elevados de ética e conduta profissionais, assegurando o estreito cumprimento dos seguintes princípios:

- a) Princípio do Interesse Público: prosseguir o interesse público, com respeito pelos mais elevados padrões de ética profissional, direitos e interesses legalmente protegidos;
- b) Princípio da Legalidade: atuar em conformidade com os poderes conferidos, de acordo com os princípios constitucionais, e com a lei e com o direito, bem como em harmonia com as orientações legítimas dos superiores hierárquicos;
- c) Princípio da Justiça e da imparcialidade: agir com justiça e imparcialidade, ficando impedidas práticas ou decisões arbitrárias e comportamentos que resultem em benefícios próprios ou prejuízos ilegítimos;
- d) Princípio da Responsabilidade: atuar de forma responsável e dedicada, apostando na valorização profissional de modo a exercer as suas atividades com competência e elevado profissionalismo;
- e) Princípio da Igualdade: agir sem atender a favoritismos ou preconceitos que gerem discriminações injustificadas em razão da ascendência, raça, etnia, língua, território de origem, religião ou crença, idade, orientação sexual, sexo ou género, características e deficiências genéticas ou outras, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social, devendo assegurar que situações idênticas são objeto de igual tratamento;
- f) Princípio da Proporcionalidade: agir de modo a que a conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver, devendo evitar restrições aos direitos de terceiros ou imposição de encargos, no caso de não existir uma proporção razoável entre tais encargos ou restrições e a finalidade prosseguida;

- g) Princípio da Boa-fé: atuar com zelo e adequado espírito de cooperação e responsabilidade, esclarecendo e prestando informações de forma respeitosa, clara e simples, estimulando iniciativas e sugestões, preservando os valores de transparência e abertura no relacionamento pessoal, independentemente da posição hierárquica ocupada;
- h) Princípio da Informação: manter um sentido de rigor, eficiência, disponibilidade, correção e cortesia na prestação de informações e esclarecimentos, garantindo uma resposta rigorosa, oportuna e completa às solicitações apresentadas, suprimindo a prática de atos que dificultem a sua tramitação, salvaguardando em todas as situações o dever de sigilo profissional;
- i) Princípio da Lealdade: desenvolver as tarefas e instruções que lhes forem atribuídas de forma cooperante, com total subordinação à missão da AICEP e no interesse público, respeitando os canais hierárquicos definidos e preservando o histórico da atividade em matéria de arquivo;
- j) Princípio da Integridade: agir de acordo com critérios de retidão e honestidade no respeito do interesse público que representam, abstendo-se de situações suscetíveis de originar conflitos de interesse, de modo a garantir a veracidade e a confiança nas atividades realizadas;
- k) Princípio da Independência: agir com independência e equidistância relativamente a todas as entidades, pessoas e agentes económicos com quem estabeleçam uma relação profissional, não se deixando influenciar por qualquer interesse privado ou pessoal ou pressão externa;
- l) Princípio da Proteção dos Dados Pessoais: adotar as medidas necessárias no âmbito da proteção dos dados pessoais e assegurar o cumprimento rigoroso das mesmas, nos termos da lei.

Artigo 4º

Sigilo profissional

- 1- Os trabalhadores da AICEP estão sujeitos ao dever de sigilo profissional, devendo guardar e manter confidencial toda a informação e documentação de que tomem conhecimento no exercício ou por via das suas funções não podendo divulgar nem utilizar, seja qual for a finalidade, em proveito próprio ou alheio, diretamente ou por interposta pessoa, nomeadamente:
 - a) Os factos e informações respeitantes à vida da AICEP, de qualquer entidade externa ou de terceiros cujo conhecimento lhes advenha do exercício das respetivas funções;
 - b) Os processos e matérias em tramitação ou acompanhamento na AICEP.
- 2- Nos contactos estabelecidos com qualquer entidade externa ou terceiros alheios à AICEP, devem agir com a máxima descrição e particular cautela na transmissão de informações sobre terceiros e demais entidades.
- 3- O dever de sigilo profissional impõe-se após a cessação de funções na AICEP, expirando apenas quando e nos casos em que essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar disponível publicamente.

CAPÍTULO III

PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Artigo 5º

Proteção de dados pessoais

- 1- Em complemento das obrigações de confidencialidade a que estão vinculados nos termos do contrato de trabalho, os destinatários do presente Código obrigam-se a cumprir todas as políticas, procedimentos e normas referentes ao tratamento de dados pessoais a que venham a aceder no âmbito do mesmo, nos termos dos regulamentos internos disponibilizados pela AICEP.
- 2- Os responsáveis de cada Direção devem garantir que a atividade desenvolvida e os processos inerentes à mesma cumprem a política de proteção de dados pessoais e providenciar pela formação dos seus trabalhadores, os

quais devem seguir e cumprir todos os procedimentos estabelecidos neste âmbito como obrigação indissociável dos respetivos deveres.

CAPÍTULO IV

ACESSO DOCUMENTOS E CONSERVAÇÃO DOS REGISTOS

Artigo 6º

Pedidos de acesso a documentos

- 1- Os trabalhadores devem tratar os pedidos de acesso a documentos da AICEP em conformidade com as orientações da Comissão de Acesso aos Documentos Administrativos (CADA), sem prejuízo das restrições legalmente previstas.
- 2- Os trabalhadores devem exigir ao requerente a formulação do pedido por escrito.

Artigo 7º

Conservação dos registos

Os trabalhadores de todas as Direções da AICEP devem efetuar e manter os registos adequados nos suportes digitais existentes, da correspondência trocada, dos documentos recebidos e do correio eletrónico existente sobre as matérias da sua responsabilidade, desde o momento da sua entrada na AICEP até à data da respetiva saída, de acordo com a política de arquivo adotada no âmbito das políticas, procedimentos e normas da proteção de dados pessoais.

CAPÍTULO V

CORRESPONDÊNCIA, PEDIDOS E PROCESSOS

Artigo 8º

Resposta a correspondência

- 1- A receção de toda a correspondência em suporte físico ou em correio eletrónico endereçada à AICEP deve ser acusada pelo trabalhador no prazo de 10 dias úteis, a contar da data da sua entrada, e respondida pelo mesmo no prazo de 30 dias.
- 2- Na resposta ao requerente deve indicar-se o nome do trabalhador responsável pelo processo, número de telefone e endereço de correio eletrónico, bem como do superior hierárquico da Direção à qual está afeto.

Artigo 9º

Pedidos e processos

- 1- Os trabalhadores, independentemente da posição hierárquica que ocupam, devem providenciar e criar as condições necessárias para que a decisão respeitante às solicitações dirigidas à AICEP sejam tomadas dentro dos prazos previstos no Código de Procedimento Administrativo (CPA).
- 2- Se qualquer pedido dirigido à AICEP não puder, em virtude da sua complexidade ou das questões que suscita, ser objeto de decisão dentro do prazo legalmente previsto, os trabalhadores devem informar de imediato o requerente desse facto, por escrito.

Artigo 10º

Fundamentação das decisões

Todas as decisões respeitantes a solicitações dirigidas à AICEP devem ser devidamente fundamentadas, podendo ser utilizadas respostas-padrão quando o número de entidades, pessoas e agentes económicos a que decisões idênticas dizem respeito seja elevado e as matérias assim o permitam.

CAPÍTULO VI

CONFLITOS DE INTERESSES E INCOMPATIBILIDADES

Artigo 11º

Conflitos de interesse

- 1- Os trabalhadores que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação suscetível de configurar, direta ou indiretamente, um conflito de interesses, devem declarar-se impedidos e comunicar imediatamente a situação ao seu superior hierárquico.
- 2- Existe conflito de interesses, atual ou potencial, sempre que exista um interesse pessoal ou privado de um trabalhador em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções profissionais.
- 3- Por interesse pessoal ou privado, entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus familiares e afins, para o seu círculo de amigos, para outros trabalhadores da AICEP, para as empresas em que tenham interesses ou instituições a que pertençam.
- 4- Os eventuais conflitos de interesses resultantes de relações familiares, de património pessoal ou de qualquer outra causa, de qualquer trabalhador da AICEP ou membro dos órgãos sociais, por um lado, e os da AICEP por outro, devem ser prontamente comunicados pelo próprio ao Conselho de Administração e resolvidos por este com ponderação e equidade.
- 5- Para esse efeito, consideram-se familiares próximos, o cônjuge ou equiparado, ascendentes ou descendentes e outros familiares ou afins cuja relação com o trabalhador seja suscetível de o colocar em situação de conflitos de interesses.
- 6- Se ficar demonstrado que a natureza dessa atividade profissional pode ser incompatível com as responsabilidades do trabalhador, o Conselho de Administração deverá retirar-lhe a responsabilidade pela matéria em causa e atribuir essa tarefa a outro trabalhador.
- 7- Os trabalhadores que, no exercício das suas funções, sejam chamados a participar em processo de decisão em cujo tratamento ou resultado tenham um qualquer interesse pessoal devem informar imediatamente o seu superior hierárquico e o Conselho de Administração.
- 8- Casos os trabalhadores tomem conhecimento, no desempenho das suas funções ou por causa delas, de quaisquer tentativas, por parte de entidades externas ou terceiros de influenciar indevidamente a AICEP, devem dar conhecimento de tal facto ao superior hierárquico e ao Conselho de Administração.
- 9- A resolução dos conflitos de interesses deverá respeitar escrupulosamente as disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis, sem prejuízo da AICEP poder, pontualmente, adotar medidas consideradas necessárias à resolução de um concreto conflito de interesses.

Artigo 12º

Relações com fornecedores

- 1- Os trabalhadores com responsabilidades na aquisição de bens ou serviços não podem ter qualquer interesse pessoal, ou por interposta pessoa, relacionado com o fornecedor ou com o fornecimento.

2- Por interesse pessoal, entende-se qualquer interesse financeiro ou económico que possa afetar a capacidade do trabalhador para prosseguir as funções profissionais que lhe estão atribuídas ou que afete a sua capacidade de imparcialidade e independência.

Artigo 13º

Acumulação de funções

- 1- O trabalhador não pode acumular funções ou atividades, públicas ou privadas, exercidas em regime de trabalho autónomo ou subordinado, com ou sem remuneração, concorrentes, similares ou conflituantes com as que exerce na AICEP.
- 2- Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se concorrentes, similares ou conflituantes as funções ou atividades que, tendo conteúdo idêntico às que desempenha na AICEP, sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários.
- 3- O exercício de funções pode ser acumulado, desde que:
 - a) Não sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções que o trabalhador desempenha na AICEP;
 - b) Não sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, exceto atividades de docência e desde que não ultrapassem mais de um quinto do período normal de trabalho;
 - c) Não comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas ao trabalhador no seu desempenho na AICEP;
 - d) Não provoquem prejuízo para o interesse da AICEP;
- 4- No exercício de atividades autorizadas, os trabalhadores não podem praticar quaisquer atos contrários aos interesses da AICEP ou com eles conflituantes;
- 5- A violação do disposto no número anterior determina a revogação da autorização concedida pelo Conselho de Administração para a acumulação de funções, podendo ainda constituir infração disciplinar.

Artigo 14º

Autorização para acumulação de funções

- 1- A acumulação de funções públicas ou privadas, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo anterior, depende da prévia autorização do Conselho de Administração.
- 2- Do requerimento a apresentar para efeitos de acumulação devem constar as seguintes indicações:
 - a) Local do exercício da função ou atividade a acumular;
 - b) Horário em que o trabalhador pretende exercer a função ou atividade a acumular;
- 3- Natureza pública ou privada, autónoma ou subordinada do trabalho a desenvolver e respetivo conteúdo;
- 4- Justificação do interesse do trabalhador na acumulação;
- 5- Justificação da inexistência de conflito com as funções que o trabalhador exerce na AICEP;
- 6- Compromisso do trabalhador na cessação imediata da função ou atividade acumulada, no caso de ocorrência superveniente de conflito.
- 7- Compete ao Conselho de Administração o acompanhamento das situações de acumulação de funções, zelando pelo cumprimento das garantias de imparcialidade no desempenho das atividades exercidas na AICEP.

CAPÍTULO VII

OFERTAS, CONVITES OU BENEFÍCIOS SIMILARES

Artigo 15º

Ofertas

- 1- Os trabalhadores da AICEP, incluindo os membros do Conselho de Administração e dos órgãos sociais, e os respetivos membros do seu agregado familiar, devem abster-se de aceitar ofertas, a qualquer título, de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas nacionais ou estrangeiras, de serviços e bens, consumíveis ou duradouros, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.
- 2- Para os efeitos do presente Código, entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a 150 euros, de acordo com o estabelecido na Resolução do Conselho de Ministros n.º 53/2106, de 21 de setembro.
- 3- O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas efetuadas a um mesmo trabalhador ou ao seu agregado familiar, no decurso de um ano civil.
- 4- Todas as ofertas cuja recusa constitua ou possa ser interpretada, como uma quebra de respeito interinstitucional, designadamente no âmbito das relações entre instituições nacionais ou estrangeiras, devem as mesmas ser aceites pelo Conselho de Administração, em nome da AICEP.

Artigo 16º

Dever de registo e entrega

- 5- As ofertas a que se refere o n.º 4 do artigo anterior devem ser, de imediato, registadas na intranet da AICEP, em local criado para o efeito, pela Direção de Recursos Humanos (DRH).
- 6- As ofertas devem ser entregues à Secretária-geral da AICEP, que se manterá fiel depositária das mesmas até ser decidido o destino mais adequado.
- 7- Dependendo do tipo de ofertas o Conselho de Administração poderá determinar que as mesmas sejam entregues a instituições que prossigam fins de solidariedade social.

Artigo 17º

Convites ou benefícios similares

- 1- Os trabalhadores da AICEP, incluindo os membros do Conselho de Administração e dos órgãos sociais, devem abster-se de aceitar, a qualquer título, convites de entidades, públicas ou privadas, singulares ou coletivas, nacionais ou estrangeiras, ou dos seus representantes, para presenças em fóruns, congressos, seminários e eventos de cariz social, institucional ou cultural, ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.
- 2- Entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de convites ou outros benefícios similares com valor estimado igual ou superior ao indicado no n.º 2 do artigo 15.º.
- 3- Excetuam-se do disposto no número anterior os convites de entidades, públicas ou privadas, singulares ou coletivas, nacionais ou estrangeiras, ou dos seus representantes, para presenças em fóruns, congressos, seminários e eventos de cariz social, institucional ou cultural, ou outros benefícios similares, quando exista um interesse público relevante na respetiva presença ou quando os membros do Conselho de Administração sejam expressamente convidados nessa qualidade, assegurando assim uma função de representação oficial que não possa ser assumida por terceiros;

- 4- Os convites dirigidos a qualquer um dos trabalhadores da AICEP devem ser, de imediato, encaminhados para o Conselho de Administração, que deverá tomar decisão sobre quem deve assegurar a respetiva participação.

CAPÍTULO VIII

RELAÇÕES EXTERNAS

Artigo 18º

Informação e publicidade

- 1- Sem prejuízo do disposto no Regulamento da Rede Externa da AICEP, a informação ao público em geral e aos meios de comunicação social, bem como a publicidade estão vedadas aos trabalhadores da AICEP, salvo prévia autorização do Conselho de Administração.
- 2- Toda a informação a prestar pela AICEP a entidades externas e terceiros deve conformar-se com os princípios gerais de ética e conduta profissionais, enunciados no artigo 3.º do presente Código.
- 3- As comunicações com quaisquer entidades ou terceiros devem fazer-se, preferencialmente, por escrito, evitando-se a prestação verbal de informações.

Artigo 19º

Relacionamento com outras instituições

- 1- Os contactos, formais ou informais, com representantes de outras instituições públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, devem sempre refletir as orientações e posições institucionais da AICEP, se estas já tiverem sido definidas, devendo os trabalhadores pautar o seu relacionamento por critérios de qualidade, integridade, cortesia e transparência.
- 2- Na ausência de orientação definida ou perante assunto confidencial, devem os trabalhadores salvaguardar, explicitamente, a imagem institucional da AICEP quando se pronunciem a título pessoal.

CAPÍTULO IX

RELAÇÕES INTERNAS

Artigo 20º

Princípio geral

- 1- Com vista ao cumprimento do disposto nos artigos anteriores, os trabalhadores devem solicitar aos respetivos superiores hierárquicos as orientações e os esclarecimentos que julguem necessários.
- 2- Compete ao Conselho de Administração a resolução definitiva de situações que não se encontrem previstas no presente Código.

Artigo 21º

Relações entre trabalhadores

- 1- Nas relações profissionais os trabalhadores devem manter, entre si, um relacionamento com correção e urbanidade, pautado pelo respeito mútuo nas funções e atividades profissionais que desempenham e no cumprimento dos princípios enunciados no artigo 3.º do presente Código.
- 2- Os trabalhadores devem manter outros intervenientes ao corrente dos trabalhos em curso para que, em caso de necessidade, seja dada a sequência aos mesmos.
- 3- Os trabalhadores devem informar os seus superiores hierárquicos de ocorrências de que tiveram conhecimento e que possam afetar o andamento dos trabalhos, como o fornecimento de informações falsas, inexatas ou exageradas, a recusa de colaborar mutuamente, condutas de obstrução e nos casos em haja suspeição fundada de obtenção de vantagens pessoais.

- 4- Os trabalhadores que desempenhem funções de gestão devem instruir os que com eles trabalhem de uma forma clara e compreensível, preferencialmente por escrito.
- 5- Os trabalhadores devem abster-se de solicitar a outros a execução de tarefas de carácter particular para benefício próprio ou de terceiros, independentemente do uso de meios da AICEP para execução de tais tarefas.
- 6- Os trabalhadores devem contribuir para um ambiente de sã convivência e de confiança, no respeito pela estrutura hierárquica, na partilha de saber e informação e cultivar o espírito de equipa.

Artigo 22º

Aquisição de bens e serviços e admissão

- 1- Os trabalhadores devem zelar pela correta aplicação das normas vigentes em matéria de contratação pública de bens e serviços, mantendo a objetividade, a neutralidade e a equidade e assegurando a transparência na sua atuação.
- 2- Nos procedimentos de admissão de novos trabalhadores, devem ser observadas todas as regras gerais e específicas relativas ao sigilo profissional e à prevenção de conflitos de interesses.

Artigo 23º

Gestão de recursos

- 1- Os trabalhadores devem respeitar, proteger e cuidar do património da AICEP, ou a cargo desta, e não permitir a utilização abusiva dos bens, serviços ou das instalações, por parte de terceiros.
- 2- Os bens e instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para uso institucional, salvo se a utilização tiver sido explicitamente autorizada pelo Conselho de Administração.
- 3- Os trabalhadores devem, no exercício das suas funções, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e as despesas da AICEP, com a finalidade de permitir o uso mais eficiente dos recursos disponíveis.
- 4- No acesso a benefícios, regalias e outras vantagens de carácter patrimonial e não patrimonial proporcionados pela AICEP, os trabalhadores devem agir com lealdade e espírito de colaboração, abstendo-se de fazer uso de tais vantagens de forma abusiva e em proveito próprio ou em prejuízo da AICEP.
- 5-

Artigo 24º

Proteção do ambiente

Os trabalhadores devem adotar as melhores práticas de proteção do ambiente e promover uma gestão eficiente, de forma a minimizar o impacto ambiental das suas atividades e uma utilização responsável dos recursos da AICEP.

CAPÍTULO X

REGIME DISCIPLINAR

Artigo 25º

Âmbito

- 1- A violação dos princípios e normas que integram o presente Código constitui infração disciplinar e fica sujeita ao regime previsto no presente Capítulo, sem prejuízo da aplicação de disposições de carácter civil e criminal.
- 2- A infração aos deveres previstos neste Código será punida, nos termos da lei, consoante a gravidade da violação, o grau de culpa do infrator e as consequências do ato, mediante a aplicação de sanção que será graduada casuisticamente entre a repreensão verbal e o despedimento com justa causa.

Artigo 26º

Competência

Compete ao Conselho de Administração da AICEP decidir sobre as situações de infração ao presente Código.

CAPÍTULO XI

DIVULGAÇÃO, APLICAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

Artigo 27º

Divulgação e aplicação

- 1- A AICEP deve adotar medidas, internas e externas, para divulgar publicamente o presente Código, disponibilizando-o na página da internet.
- 2- O Código deve ser divulgado e subscrito por todos os trabalhadores, em todas as geografias, através dos meios considerados adequados, ficando também disponível em suporte eletrónico na *Intranet*.

Artigo 28º

Declaração de aceitação

- 1- O presente Código deve ser subscrito por todos os trabalhadores, através do preenchimento e assinatura da Declaração de Aceitação, que faz parte integrante do presente Código.
- 2- A Declaração de Aceitação deve ser assinada por todos os destinatários do presente Código identificados no artigo 2.º.
- 3- A revisão ou alteração pontual das disposições do presente Código carece da assinatura de nova Declaração de Aceitação por parte dos respetivos destinatários.

Artigo 29º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação por parte do Conselho de Administração da AICEP.