



A. OBJETO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

1. A Política de Conflito de Interesses (“Política”) do Centro em Rede de Investigação em Antropologia (“CRIA”) visa estabelecer os princípios éticos gerais de atuação e regular eventuais conflitos de interesses.
2. A Política é aplicável a todas as pessoas que mantenham um vínculo com o CRIA, independentemente da sua tipologia permanente ou ocasional, encontrando-se incluídos/as, designadamente, os/as seguintes:
 - a) Trabalhadores/as;
 - b) Investigadores/as;
 - c) Bolseiros/as;
 - d) Estudantes.

Em conjunto, designados por “Colaboradores/as”.

3. A Política é ainda aplicável aos membros que integram os órgãos sociais do CRIA, sem prejuízo dos especiais deveres de conduta a que possam estar sujeitos, os quais decorrem das funções de especial confiança e responsabilidade que desempenham.

B. PRINCÍPIOS ÉTICOS GERAIS:

a) Legalidade

No exercício das respetivas funções, os/as Colaboradores/as e os membros dos órgãos sociais devem atuar de acordo com a lei, dentro dos limites dos poderes que lhes forem confiados, assegurando o respeito pelos legítimos direitos de todos/as os/as envolvidos, interna e externamente.

b) Respeito

As relações internas ou externas devem pautar-se pela confiança, respeito mútuo, urbanidade, probidade e cortesia.

c) Integridade

Os/as Colaboradores/as e os membros dos órgãos sociais devem agir com valores de honestidade pessoal e de integridade de carácter, abstendo-se de solicitar a particulares, entidades públicas ou privadas, ou deles/as receber ou aceitar, para si ou para terceiro/a,

Política de Conflitos de Interesses

Regulamento Interno



CRIA

Centro em Rede
de Investigação
em Antropologia

ISCTE
NOVA FCSH
UC
UMinho

ofertas, favores, valores ou outros benefícios indevidos.

d) Igualdade de oportunidades

Deve verificar-se igualdade de oportunidades para toda a comunidade, incluindo na progressão das carreiras profissionais dos/as Colaboradores/as, sem qualquer tipo de discriminação.

e) Condenação e rejeição de atitudes discriminatórias

Os/as Colaboradores/as e membros dos órgãos sociais do CRIA devem abster-se de todas e quaisquer atitudes discriminatórias, por razões culturais, de género, de raça, de etnia, de nacionalidade ou de orientações políticas, ideológicas, religiosas ou sexuais, nomeadamente ações de ofensa física, verbal, moral ou psicológica, bem como situações de coação, intimidação, assédio ou humilhação.

f) Reconhecimento do mérito

O CRIA pauta a sua atuação pelo reconhecimento do mérito e do direito a uma avaliação de desempenho transparente e justa de todos os membros da comunidade (colaboradores e outros/as, se aplicável).

g) Sustentabilidade

No exercício das suas funções, os/as Colaboradores/as e os membros dos órgãos sociais, devem promover a sustentabilidade em termos ambientais, sociais, financeiros e de aplicação de recursos, procurando minimizar impactos e proporcionar um futuro mais equilibrado e sustentável.

h) Liberdade académica

No exercício das suas funções, os/as Colaboradores/as e os membros dos órgãos sociais devem ter liberdade nas atividades de investigação e consultoria, em clima construtivo e de livre crítica.

i) Proibição de abuso de competências

1. As funções dos/as Colaboradores/as são exercidas unicamente para os fins contratados e ainda para aqueles que lhes forem atribuídos pelo CRIA.
2. Os/as Colaboradores/as devem, nomeadamente, abster-se de utilizar as funções que lhes foram atribuídas em interesse próprio, para fins que não tenham um fundamento legal ou que não sejam motivados pelo interesse do CRIA.



C. CONFLITO DE INTERESSES

1. Em matéria de conflito de interesses, sempre que no exercício das suas funções/atribuições os/as Colaboradores/as do CRIA sejam chamados a intervir em processos de decisão que envolvam, direta ou indiretamente, organizações com as quais colaborem ou tenham colaborado, ou ainda pessoas a que estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco ou afinidade, devem declarar-se impedidos e comunicar o mesmo à Direção do CRIA.
2. Sempre que o exercício de quaisquer funções externas ao exercício das suas funções no CRIA ponha em causa o cumprimento dos seus deveres enquanto Colaboradores/as, devem os/as mesmos/as abster-se de exercer as referidas funções.
3. Os/as Colaboradores/as devem evitar qualquer situação suscetível de originar, diretamente ou indiretamente, conflitos de interesses.
4. Considera-se que existe conflito de interesses, atual ou potencial, sempre que haja um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das funções dos/as Colaboradores/as.
5. Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o/a próprio/a, para os seus familiares e afins, para o seu círculo de amigos/as, para outro/a colaborador/a, para empresa ou instituição em que tenha interesses.
6. Os conflitos de interesses devem ser particularmente acautelados na seleção do fornecimento de bens ou de serviços, não podendo os/as Colaboradores/as envolvidos ter qualquer interesse pessoal, financeiro ou económico relacionado com o/a fornecedor/a ou o fornecimento.
7. Os/as Colaboradores/as devem ainda comportar-se de forma a manter e a reforçar a confiança geral do CRIA, contribuindo para o seu eficaz funcionamento e para a afirmação da sua posição institucional.

D. ENTRADA EM VIGOR E PRODUÇÃO DE EFEITOS

1. A Política entra em vigor após a publicitação do respetivo conteúdo.
2. A Política é divulgada nos meios de comunicação interna do CRIA e dada a conhecer aos/às novos/as Colaboradores/as no momento da formalização contratual, em que os/as mesmos/as assinam uma declaração atestando o conhecimento e compromisso pessoal com o cumprimento do mesmo.