

Relatório de Boas Práticas do Governo Societário 2020

Teatro Circo de Braga, EM, S.A.

1. Enquadramento

Às empresas municipais é aplicável o disposto no regime jurídico da atividade empresarial local e das participações, constante da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, assim como os princípios e regras constantes do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro.

Neste contexto, e de acordo com o referido no artigo 54º do Decreto-Lei supracitado, devem as empresas públicas apresentar anualmente um relatório de boas práticas do governo societário, que permita aferir sobre a observância das obrigações e responsabilidades assumidas neste âmbito.

O presente relatório visa dar cumprimento a este preceito e, numa política de transparência e de prestação de informação ao seu acionista, às instâncias nacionais de controlo e fiscalização e, sobretudo, aos contribuintes, em geral, e aos bracarenses, em particular, refletir o desenvolvimento das práticas de bom governo no ano de 2020.

2. A Teatro Circo de Braga EM, S.A.

2.1. Caracterização

A empresa Teatro Circo de Braga E.M S.A. foi criada em 26 de dezembro de 1907, com o propósito da edificação e gestão do Theatro Circo, equipamento cultural de excelência da cidade de Braga, que viria a ser inaugurado em 21 de abril de 1915, tendo já mais de um século de atividade.

Em 1987, e tendo em consideração a grande importância sociocultural e patrimonial deste teatro, a Câmara Municipal de Braga adquire a quase totalidade do seu capital acionista, assumindo a importância estratégica deste equipamento na política cultural da Autarquia. Assim, e durante quase toda a década de 90, continuou a assegurar-se uma programação diversificada de teatro, cinema, ópera, bailado, música, exposições e ações de formação. Entre os anos de 1999 e 2006 o Theatro Circo foi submetido a profundas obras de restauro, que abrangeram a requalificação da sala principal e a criação de um pequeno auditório e de uma sala de ensaios. Dois anos após a conclusão das obras, em 2008, a Autarquia adquiriu as restantes ações, tornando-se detentora de 100% do capital da empresa.

Atualmente a Teatro Circo de Braga EM, S.A. é uma empresa municipal, cujo capital social, no montante de 500 mil euros, é detido na totalidade pelo Município de Braga, e tem como objeto o desenvolvimento de atividades culturais de acordo com os princípios de interesse público (vide art.º 6º nº 1, art.º 19 nº 1 e art.º 20º, nº 1 da Lei nº 50/2012, de 31 de agosto).

2.2. Missão e Objetivos

De acordo com o definido no artigo 3º dos seus estatutos, o objeto da sociedade consiste na gestão do Teatro Circo de Braga e na realização de atividades culturais, de acordo com os princípios de interesse público e as orientações da Câmara Municipal de Braga para a programação anual do Teatro.

Neste contexto, o Teatro Circo tem como missão: “Dinamizar e elevar a atividade cultural do Município na área das artes performativas, promovendo a criação e fidelização de públicos e o enriquecimento cultural dos seus cidadãos”.

Durante o ano de 2020, mas precisamente desde setembro, esta empresa, para além das valências que já tinha vindo a adquirir, passou a partir dessa data a gerir mais um espaço cultural da cidade, o gnracion. Foi elaborado um estudo de viabilidade económica, que culminou com uma adenda ao contrato-programa e respetiva integração da equipa que já geria aquele espaço sob tutela de uma outra entidade.

Neste sentido, e para os devidos efeitos, em 2020 foram identificados os seguintes objetivos:

- Reforço e qualificação da oferta cultural do Teatro Circo, considerando as principais linhas de atuação em matéria de estratégia cultural da cidade;
- A aposta numa programação contemporânea, de elevada qualidade, consistente com a estratégia cultural de Braga;
- A abertura do gnracion à comunidade e aos criadores locais e o apoio ao intercâmbio artístico, nacional e internacional;
- O reforço da notoriedade e posicionamento do gnracion;
- A abertura da programação do Teatro e do seu equipamento cultural à cidade, valorizando a produção artístico-cultural local e regional e atuando em complementaridade com as restantes estruturas locais de programação;
- Reforço das ações de formação de públicos e do serviço educativo do Theatro Circo, gnracion e desenvolvimento de um programa específico no contexto das Media Arts;
- Aposta num modelo de comunicação integrado e efetivo, mais direcionado, que intensifique e torne mais próxima a relação com os públicos, favorecendo a captação e fidelização dos mesmos;
- Reforço das receitas próprias do Teatro Circo, com a concretização de novas fontes de financiamento e a otimização contínua dos custos na operacionalização da programação interna.

Para a prossecução destes objetivos, e no que concerne especificamente à sua programação própria, foi celebrado um contrato-programa com o Município e definidos indicadores de eficiência e eficácia para avaliar a sua execução, que importa agora analisar. Neste sentido, nos quadros seguinte apresentam-se as metas identificadas para 2020 e os valores alcançados neste contexto. Dado que no contrato-programa e na adenda foram apresentados dois quadros independentes para os indicadores e metas relativos, primeiro ao Theatro Circo e Braga Media Arts e, depois, para o gnracion, também nesta análise apresentamos os mesmos quadros separados, para ser possível a comparação com então estabelecido. Assim, apresenta-se abaixo o cumprimento das metas definidas para o Theatro Circo e Braga Media Arts.

| | Objetivos estratégicos | Descrição | Meta 2020 | Resultado 2020 | |
|---|--|---|----------------------------|----------------|---------|
| Indicadores de eficácia | Aposta numa programação eclética, de elevada qualidade, diversificada e abrangente | Nº de eventos apoiados (exceto visitas) | [200-240] | 193 | |
| | | Público nos eventos apoiados | [45 000 - 55 000] | 42 709 | |
| | Abertura da programação do Teatro e do seu equipamento cultural à cidade | Nº de visitas guiadas apoiadas | [65-75] | 11 | |
| | | Nº de visitas online | | 3 520 | |
| | | Nº de visitantes | [1000 - 1300] | 92 | |
| | | Nº de entidades e artistas locais/regionais envolvidos nos eventos apoiados | [10– 15] | 15 | |
| | Criação e fidelização de públicos | Nº de ações de formação público | [25 - 40] | 9 | |
| | | Nº total de participantes em ações | [800-1200] | 107 | |
| | Desenvolvimento de programação de Media Arts | N.º de eventos e ações desenvolvidas | [40-60] | 88 | |
| | | Público nas ações e eventos apoiados | [4000-6000] | 1 477 | |
| | Reforço da notoriedade e posicionamento do Teatro Circo | Nº de exemplares de agenda distribuídos | [60 000 – 65 000] | 20 000 | |
| | | Nº de acessos ao sítio da internet do Theatro Circo | [450 000–550 000] | 287 986 | |
| | Indicadores de eficiência | Desenvolvimento de um modelo de gestão sustentável | Resultado líquido positivo | >0 | >0 |
| | | | Prazo médio de pagamento | < 30 dias | 52 dias |
| Valor médio do apoio municipal por espectador/participante nos eventos apoiados | | | <23€ | 31€ | |

Como se constata da análise deste quadro, no que respeita aos indicadores de eficácia, e apesar desta empresa ter visto a obrigatoriedade de estar encerrada ao público de março a maio, o alcance das metas indicadas para o cumprimento dos objetivos propostos foram satisfatórios face a situação. Para além do encerramento destes 3 meses, aquando da reabertura vimos a imposição de limitar a lotação do espaço, para metade da sua lotação. Ainda assim, devemos considerar que os 42.700 número de público, em 193 eventos, apesar de ficar aquém da meta proposta é um número satisfatório para as atuais circunstâncias. Na impossibilidade de termos as visitas guiadas ao espaço, tivemos de reinventar e criamos no site, a possibilidade de conhecerem o nosso espaço por meios virtuais, tendo alcançado por esta via 3.520 internautas. O número de entidades locais apoiadas foi atingido, pois conseguimos dar cumprimento aos eventos de Media Arts que trabalha muito com artistas e parcerias locais. Para a concretização do objetivo estratégico de Braga Media Arts, o número de eventos foi ultrapassado, no entanto não conseguimos atingir o número de público. Isto deve-se ao facto de as escolas permanecerem encerradas neste período o que dificultou o alcance destas atividades, bem como às restrições de lotação das restantes atividades decorrentes das normas impostas para prevenção da transmissão do Covid-19.

As impressões de agendas foram suspensas, pois uma das imposições da DGS aquando retoma da

atividade, foi de proibir a disponibilização de papel promocional e de divulgação nas bilheteiras, no entanto passamos a disponibilizar a agenda digital mais intuitiva aos visitantes do site.

Por último, no que concerne aos indicadores de eficiência, é de salientar o cumprimento das metas estabelecidas para o resultado líquido positivo, o que é notável dadas as circunstâncias deste ano e que obrigaram a uma gestão muito apertada dos compromissos da empresa municipal. Já o prazo de pagamento também não foi possível cumprir, uma vez que a pandemia provocou um atraso na transferência de verbas e pagamento de clientes, o que condicionou a tesouraria, com implicações no agendamento dos pagamentos. Por último, no que concerne ao apoio efetivo por participante nos eventos realizados, este foi de cerca de 31€ por pessoa para um limite de 23€ inicialmente estimado. O não cumprimento deste indicador está intimamente relacionado com o decréscimo da lotação das salas de espetáculo, pelo que apesar dos custos com os eventos não diminuírem, cada espetáculo tinha como lotação máxima menos 50% do que estava inicialmente previsto. Assim, com a diminuição do número de público por evento, aumenta necessariamente o custo por espetador.

Analisados estes indicadores, apresentam-se de seguida os resultados alcançados relativamente às metas definidas para o equipamento cultural gnracion, no que respeita à programação dos últimos 4 meses do ano.

| | Objetivos estratégicos | Descrição | Meta set-dez 2020 | Resultado 2020 |
|-------------------------|---|---|-------------------|----------------|
| Indicadores de eficácia | A aposta numa programação contemporânea, de elevada qualidade, consistente com a estratégia cultural de Braga; | Nº de eventos apoiado | [30-40] | 50 |
| | | Público nos eventos apoiados | [4 500 -5 000] | 6 447 |
| | Abertura da programação do gnracion à comunidade e aos criadores locais e o apoio ao intercambio artístico, nacional e internacional; | N.º de artistas internacionais envolvidos na programação | [5-8] | 4 |
| | | Nº de entidades e artistas locais/regionais envolvidos nos eventos apoiados | [5– 15] | 4 |
| | Criação e fidelização de públicos | Nº de ações de formação público | [2 - 5] | 17 |
| | | Nº total de participantes em ações | [30-40] | 4 140 |
| | Reforço da notoriedade e posicionamento do gnracion | Nº de exemplares de agenda distribuídos | [3 000 – 5 000] | 0 |
| | | Nº de acessos ao sítio da internet do gnracion | [35 000 – 40 000] | x |
| Indicadores Eficiência | Desenvolvimento de um modelo de gestão sustentável | Resultado Líquido positivo | >0 | >0 |
| | | Prazo médio de pagamento | < 30 dias | 52 dias |
| | | Valor médio do apoio municipal por espectador/participante nos eventos apoiados | <40€ | 27,80€ |

Em relação à concretização dos objetivos estratégicos no que se refere à adenda o indicador referente ao número de eventos e número de públicos ultrapassaram a meta inicialmente definida. Mesmo tendo sido em conta as limitações de ocupação de espaço interposta pela DGS aquando à celebração da adenda, verifica-se que esta meta foi conseguida. Também no que diz respeito aos eventos de formação de públicos este indicador passou alargamento o que havia sido definido quer em termos de número de eventos quer em número de participantes.

No que diz respeito às agendas, tal como acontece no Teatro Circo, também no gnration não foram produzidas, uma vez que não é permitido ter estes meios de divulgação disponíveis nas bilheteiras para consulta.

3. Órgãos Sociais

Assembleia Geral

A Assembleia Geral é composta por um Presidente, Vice-Presidente e Secretária, com um mandato por um período de quatro anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes. Atualmente é presidida pelo Prof. Dr. Miguel Sopas Melo Bandeira, tendo como Vice-Presidente a Dra. Maria Sameiro Macedo Araújo e como secretária a Dra. Olga Maria Esteves Araújo Pereira.

A presença e participação na Assembleia Geral dos intervenientes acima identificados não são remuneradas nem objeto de qualquer tipo de compensação, financeira ou outra.

Conselho de Administração

O Conselho de Administração é composto por três membros: Presidente e dois vogais, com um mandato idêntico ao da Assembleia Geral, sendo apenas remunerado o membro que exerce funções executivas. Desde 2013 que é presidido pelo Dr. Ricardo Bruno Antunes Machado Rio, sendo a Dra. Lídia Brás Dias a vogal não executiva e cabendo a administração executiva à Dra. Cláudia Teixeira Leite.

A Administradora Executiva do Conselho de Administração exerce o seu mandato a título executivo, nos termos do disposto no artigo 20º do decreto-Lei nº 71/2007, de 27 de março, alterado pelo Decreto-Lei nº 8/2012, de 18 de janeiro, em conformidade com o prescrito no nº 5 do artigo 30º da Lei nº 50/2012, de 31 de agosto. A Administradora Executiva exerce o respetivo cargo em regime de exclusividade e de forma remunerada, encontrando-se preenchido o estipulado nº 4 do artigo 25º da Lei nº50/2012, de 31 de agosto.

Os membros do Conselho de Administração foram designados em Assembleia Geral da empresa, em 6 de dezembro de 2013, conforme impõe o nº 1 do artigo 26º da Lei nº 50/2012, de 31 de agosto, para o exercício de um mandato de três anos. Foi aprovada na mesma Assembleia que a Administradora Executiva auferirá uma remuneração equivalente a um vereador a tempo inteiro.

A Administradora Executiva assinou um contrato de gestão, tal como determinado pelos artigos 18º e 30º do estatuto do Gestor Público, aprovado pelo Decreto-Lei nº 71/2007, de 27 de março e republicado pelo Decreto-Lei nº 8/2012 de 18 de janeiro, que define os termos e as condições do exercício, enquanto gestor público, do seu mandato no Conselho de Administração da empresa.

Os administradores depositaram na Procuradoria-Geral da República uma declaração de inexistência de incompatibilidades e/ou impedimento nos termos e em conformidade com o disposto no artigo 22º, nº 8 do Decreto-Lei nº 71/2007, de 27 de março e artigo 11º da Lei nº 64/93, de 26 de agosto.

Os administradores declaram aos órgãos sociais da empresa a inexistência de participações sociais detidas na empresa, assim como as relações mantidas com os seus fornecedores, clientes, instituições financeiras ou quaisquer outros parceiros de negócio, suscetíveis de gerar conflitos de interesse. Apresentaram, ainda, no Tribunal Constitucional a declaração dos rendimentos, bem como do seu património e cargos sociais, nos termos do Regime Jurídico de Controlo Público da Riqueza dos Titulares de Cargos Políticos.

Fiscal Único

A fiscalização da entidade compete a um Fiscal Único e um Fiscal Único Suplente, sendo o mesmo responsável pela revisão e auditorias das contas da empresa. No presente ano, houve substituição do membro efetivo de fiscal único, passando este cargo a ser assumido por Castro, R. Silva, A. Dias & F. Amorim, SROC, Lda. Enquanto membro suplente deste órgão, mantém-se Armindo Costa, Serra Cruz, Martins & Associados, SROC.

Os mandatos de ambos membros coincidem com o mandato e nomeação dos membros do Conselho de Administração, em Assembleia Geral.

4. Transações com entidades relacionadas

A empresa não detém quaisquer participações noutras entidades públicas ou privadas.

A empresa não prestou qualquer tipo de garantia financeira, nem assumiu dívidas ou passivos de outras entidades integradas, ou não, no Município de Braga.

5. Gestão de Risco de Corrupção e Infrações Conexas

O Teatro Circo de Braga está sujeito à aplicação das normas que regem as entidades públicas empresariais nomeadamente o regime jurídico da atividade empresarial local (lei nº 50/2012 de 31 de agosto); o Estatuto de Gestor Público (DL nº 71/2007, 27 de março, alterado pelo DL nº 8/2012 de 18 de janeiro) e o Código dos Contratos Públicos (DL nº 18/2008, de 29 de janeiro alterado pelo DL nº 149/2012 de 12 julho). Com vista a dar cumprimento à recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção de 1 de julho de 2009 e à sua deliberação de 21 de outubro de 2009, o Conselho de Administração, aprovou a 23 de dezembro de 2014 o Plano de Prevenção de Riscos de

Corrupção e Infrações Conexas, onde consta as alterações introduzidas por força da aprovação do relatório de 19 de setembro de 2016, que se mantém em vigor até à presente data.

Na organização interna e no seu funcionamento, o Teatro Circo de Braga pauta-se por valores de compromisso, rigor, profissionalismo e lealdade no desempenho de todas as funções inerentes à entidade, contribuindo para o prestígio e o bom nome da instituição, mantendo-a como uma referência de boa gestão a nível nacional. No do ano de 2019 foi elaborado um relatório com análise das medidas implementadas, e atualização das medidas e mecanismos implementados. Aquando da elaboração do presente relatório, e com a publicação da estratégia nacional contra corrupção, no decorrer do ano 2021 irão ser revistos os mecanismos de prevenção seguindo as linhas orientadores dessa estratégia nacional.

6. Código de Ética e Conduta

Vigora o código de ética e conduta profissional do Teatro Circo de Braga, EM, S.A., que compreende um conjunto de princípios de boa conduta que se pretendem ver aplicados nas relações dos colaboradores no desempenho das suas atividades e nas relações da empresa com o público e entidades externas. Visa pautar os valores e princípios éticos que devem ser refletidos nos comportamentos diários dos colaboradores no desempenho das diversas funções que cada um deve desenvolver para o bom funcionamento da organização.

No presente Código definem-se ainda princípios subjacentes a uma política ativa de prevenção e combate ao assédio no trabalho, uma vez que é preocupação e responsabilidade desta empresa proporcionar um ambiente de trabalho no qual todos os seus trabalhadores são tratados com respeito e dignidade.

7. Responsabilidade Social

O Teatro Circo de Braga deu continuidade aos vários protocolos e acordos de parceria, mantendo-se como fator importante para o desenvolvimento da sua atividade e para a consolidação da sua ligação com os agentes e instituições locais e nacionais. Estes protocolos permitem formalizar e regular as bases de trabalho conjunto que possibilitam aos parceiros potenciar a atividade e missão de cada um e as sinergias entre ambos.

Adicionalmente, estas parcerias permitem ao Teatro Circo intensificar a divulgação da sua atividade, atrair novos públicos e prestar um serviço mais qualificado e completo aos seus espectadores e visitantes.

Em paralelo com os protocolos e parcerias definidos, deu-se continuidade a uma política de descontos, possibilitando aos diferentes públicos usufruírem de um preço mais vantajoso nos diversos eventos programados pelo Teatro Circo.

8. Política e Práticas de Gestão Recursos Humanos

Com o aumento de competências da empresa e o crescimento que lhe está inerente, houve a necessidade e a preocupação de ter na estrutura interna um recurso afeto à área de Recursos Humanos, que até então era assumida pela direção de gestão.

O maior desafio com que lidamos logo no primeiro trimestre de 2020, foi a necessidade de colocar quase todos os colaboradores em teletrabalho, devido à crise pandémica que se iniciou em março. A receptividade por parte dos colaboradores em geral foi muito positiva, demonstrando uma capacidade de mudança e adaptação muito elevadas. Nos períodos de encerramento, tivemos 70% dos colaboradores em teletrabalho e os restantes 30% em regime de disponibilidade. No período de desconfinamento, os colaboradores voltaram ao trabalho presencial em regime de escalas, por forma a evitar contatos entre os colaboradores, mantendo o restante horário em teletrabalho.

As metodologias internas de recrutamento foram otimizadas, criando um questionário standard e relatórios de entrevistas, com o parecer técnico e o parecer dos recursos humanos, por forma a encontrarmos uma ferramenta que nos permita contratar as pessoas que correspondam aos nossos valores e que tenham as qualificações e exigências necessárias para cada função.

Relativamente à política de formação, a mesma decorre de um diagnóstico de necessidades formativas, em que todos os colaboradores receberam um questionário de diagnóstico de necessidades de formação, e cujas respostas servem como orientações globais e individuais das futuras necessidades formativas. Assim, é definido um plano de formação em consonância com os resultados obtidos, as orientações estratégicas para o ano em curso e os objetivos da empresa no médio/longo prazo. Em 2020, seguiu-se a mesma metodologia e, nessa sequência foi estruturado e implementou-se um plano contínuo de formação, sendo que devido à pandemia, algumas das ações previstas tiveram que ser adiadas. Neste contexto, foram realizadas 19 ações de formação externas aos colaboradores do TCB, através de cursos maioritariamente online, workshops, conferências, seminários, ou sessões de formação, nas quais participaram 21 colaboradores, correspondendo a um volume total de 165 horas de formação. Foram realizadas algumas formações na área de competências transversal e consideradas essenciais para fazer face ao momento pandémico em que vivemos, como é o caso da formação *Smart working - dinâmicas do trabalho à distância*, *Shake Your Team – superar a distância*, que deram ferramentas aos colaboradores e chefias em teletrabalho para lidar com a nova realidade. Foram realizadas outras formações, cujo foco visou o desenvolvimento de competências técnicas, e neste contexto, teve particular incidência as formações realizadas na área da contabilidade, proteção de dados e projetos culturais.

Ainda na área da formação interna, foram criadas pelos recursos humanos, formações de acolhimento a todos os novos colaboradores, incluindo um módulo de assiduidade, consideradas essenciais para um conhecimento da nossa história, valores, objetivos estratégicos e benefícios. Neste âmbito foram dadas 5 sessões de acolhimento ao longo do ano, com duração de 2h em cada

sessão. Foi ainda desenvolvida pela área de gestão uma formação sobre procedimentos internos, que foram dadas a todos os colaboradores em 6 sessões de formação interna. Esta formação interna é essencial e pretendemos que seja dada com maior regularidade, para relembrar todos das especificidades burocráticas, com que lidamos no nosso dia a dia. A formação interna é um dos pontos no âmbito da formação, em que pretendemos apostar, por forma a transformarmos o valioso conhecimento dos nossos colaboradores, que se tornam os nossos formadores internos e assim fomentarmos outros colaboradores com esse conhecimento. Está ainda idealizada no âmbito da integração de novos colaboradores, uma formação 360º, que implica que cada novo colaborador, tenha formação em todas as áreas e departamentos do TCB, fazendo com que o mesmo veja a realidade de cada função, pois acreditamos que irá desenvolver melhor a sua função e entender as dinâmicas e o dia a dia da nossa empresa, visto que funcionamos como um todo e com um objetivo único e comum.

A avaliação de clima organizacional foi efetuada no último trimestre do ano, 2 meses após a integração do gnracion, e apuramos que satisfação média global dos nossos colaboradores é de 71,3%. Nesta análise, foi destacado como principal ponto positivo o empenhamento e envolvimento de todos, e como principal ponto negativo a evolução na carreira e remuneração.

De realçar, que estava prevista a implementação da gestão de carreiras e avaliação de desempenho, no primeiro semestre de 2020, que teve que ser adiada devido à pandemia com que fomos confrontados, e, posteriormente, pela necessidade de ajustamento dos documentos para abranger desde logo a integração do gnracion na gestão da instituição. Nesta sequência o processo foi retomado no final do ano, após a referida integração e concluído ainda no primeiro trimestre do ano seguinte.

Por último, em relação à política de benefícios dos colaboradores, mantiveram-se as regalias já atribuídas aos colaboradores, como os 25 dias de férias, as tolerâncias de ponto no Carnaval, segunda de Páscoa e os dias 24 e 31 dezembro, o seguro de saúde e a dispensa no dia de aniversário. Neste âmbito, não foram desenvolvidas mais ações internas, como o a do encontro anual de trabalhadores e o jantar de Natal, devido às restrições impostas pelos estados de emergência que fomos vivenciando.

9. Prevenção de Conflitos de Interesse

Os membros do Conselho de Administração não intervêm nas decisões que envolvam os próprios interesses. Também não detêm qualquer participação patrimonial no Teatro Circo, nem possuem qualquer relação com fornecedores e outras entidades que possam gerar conflitos de interesse.

Existem medidas preventivas e mecanismos de controlo referenciados no Plano de Prevenção e Gestão de Risco de Corrupções e Infrações Conexas.

Ao abrigo do artigo 290.º-A do Código dos Contratos Públicos (CCP), foi adotado a figura do gestor do contrato, cabendo a este a responsabilidade de acompanhar permanentemente a execução dos contratos.

Na revisão do CCP, houve ainda novas obrigações para as entidades adjudicantes com o objetivo da prevenção de conflitos de interesse. Assim, para todos os processos aquisitivos, é obrigatório que os intervenientes no processo atestem, sob compromisso de honra, que não existe qualquer relação privilegiada com o operador económico. Para tal, os intervenientes no processo, técnicos do procedimento, gestor do contrato e júri, devem, por via de assinatura de uma declaração sob compromisso de honra assegurar a inexistência de conflito de interesses perante o operador económico em causa.

10. Divulgação da Informação

Todas as informações da disciplina prevista no Decreto-Lei nº 133/2013, de 3 de outubro, e da Lei nº 50/2012, de 31 de agosto, estão sujeitas a divulgação pública são divulgados no sítio <http://www.theatrocirco.com/pt/theatrocirco/informacaoinstitucional>, onde se pode consultar os seguintes documentos:

- ✓ Relatório e Contas
- ✓ Estatutos/Pacto Social
- ✓ Estrutura do Capital Social
- ✓ Nota Curricular dos Membros do Conselho de administração
- ✓ Informações sobre remunerações dos órgãos sociais
- ✓ Número de trabalhadores por modalidade de vinculação
- ✓ Instrumentos de Gestão Provisional, Orçamentos e Planos de Atividade
- ✓ Relatórios Trimestrais de Execução
- ✓ Relatórios/Pareceres do Fiscal Único

20 de maio de 2021

O Conselho de Administração,