



AUTORIDADE DE AUDITORIA

Código de Ética e Conduta

Dezembro de 2021

1930
A DÉCADA DO CENTENÁRIO
2030

Inspeção-Geral de Finanças
Autoridade de Auditoria



FICHA TÉCNICA

Título

Código de Ética e Conduta
(Aprovado por despacho do Inspetor-Geral de xxxxxx)

Edição

Inspeção-Geral de Finanças-Autoridade de Auditoria
Versão 1.0 – dezembro de 2021

ÍNDICE

CAPÍTULO I	3
DISPOSIÇÕES GERAIS.....	3
Artigo 1.º Objeto e âmbito de aplicação	3
Artigo 2.º Extensão do âmbito de aplicação	3
CAPÍTULO II	3
PRINCÍPIOS E DEVERES GERAIS DE CONDUTA	3
Artigo 3.º Princípios gerais	3
Artigo 4.º Exclusividade e imparcialidade	4
Artigo 5.º Conflito de interesses	5
Artigo 6.º Conflito de interesses após suspensão ou cessação de funções.....	6
Artigo 7.º Declarações conexas com incompatibilidades e impedimentos	6
Artigo 8.º Ofertas e outros benefícios	7
Artigo 9.º Relacionamento com outras entidades.....	7
Artigo 10.º Discussão pública de questões profissionais.....	8
CAPÍTULO III	8
ASSÉDIO NO TRABALHO	8
Artigo 11.º Combate ao assédio e à discriminação.....	8
Artigo 12.º Prevenção e reação ao assédio.....	9
Artigo 13.º Denúncia de assédio	9
Artigo 14.º Participações infundadas e dolosas.....	10
CAPÍTULO IV	10
COMITÉ DE ÉTICA	10
Artigo 15.º Designação.....	10
Artigo 16.º Competências	10
CAPÍTULO V	11
DISPOSIÇÕES FINAIS.....	11
Artigo 17.º Interpretação e casos omissos.....	11
Artigo 18.º Disposição revogatória	11
Artigo 19.º Aprovação, publicação e entrada em vigor	12

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

1 – O presente Código de Ética e Conduta estabelece princípios e normas orientadores que devem pautar a atuação e o relacionamento pessoal e profissional de todos/as os/as trabalhadores/as em exercício de funções na Inspeção-Geral de Finanças – Autoridade de Auditoria (IGF), independentemente do cargo, da carreira e da categoria em que se encontram integrados, incluindo trabalhadores/as em estágio ou em período experimental, sem prejuízo da observância de outros deveres que lhes sejam legalmente impostos.

2 – Aos/às titulares dos cargos de Inspetor-Geral e de Subinspetor-Geral, são ainda especialmente aplicáveis o disposto na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, bem como as diretrizes definidas no Código de Conduta do Governo, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2019, de 3 de dezembro.

3 – Aos/às trabalhadores/as da IGF, no momento da admissão ou de reinício de funções e sempre que se verifiquem alterações ao presente Código, é solicitada a assinatura da Declaração de Conhecimento e de Compromisso, que atesta a tomada de conhecimento do seu conteúdo e o compromisso quanto aos princípios e critérios orientadores nele definidos, cujo modelo é aprovado por Despacho do Inspetor-Geral de Finanças.

Artigo 2.º

Extensão do âmbito de aplicação

1 – Estão ainda sujeitos ao presente Código, na matéria a que se reporta o capítulo III, todas as pessoas que exerçam atividade nas instalações da IGF, independentemente da natureza do respetivo vínculo laboral.

2 – Os/as trabalhadores/as da IGF em situação de mobilidade ou cedência a outras entidades ou cujo vínculo se encontre suspenso, permanecem adstritos aos deveres de conduta previstos no presente Código, com exceção daqueles cuja natureza pressuponha o efetivo exercício de funções na IGF.

CAPÍTULO II

PRINCÍPIOS E DEVERES GERAIS DE CONDUTA

Artigo 3.º

Princípios gerais

1 - No exercício das suas funções, os/as trabalhadores/as da IGF devem orientar a sua conduta de acordo com o interesse público e os princípios gerais e éticos da atividade administrativa.

2 – Em especial, devem ser observados os seguintes princípios:

- a) Integridade, traduzido num comportamento público e profissional pautado por elevados padrões éticos e adequado à dignidade e responsabilidade das funções exercidas, devendo atuar, em todas as circunstâncias, com primazia do interesse público, da honestidade, da lealdade e da boa-fé;
- b) Independência e objetividade, exercendo as funções que lhes forem cometidas com autonomia técnica e isenção em relação a interesses particulares e a pressões ou influências internas ou externas;
- c) Competência, qualidade e inovação, correspondendo ao exercício de funções de forma tecnicamente adequada e responsável, orientado pelo rigor técnico, em conformidade com as políticas e normas aprovadas e internacionalmente reconhecidas, bem como pelas melhores práticas da profissão e por parâmetros de elevada qualidade e empenho em cultivar o permanente e sistemático conhecimento e atualização profissionais;
- d) Responsabilidade, baseando a sua conduta no exercício competente e diligente das suas funções, com salvaguarda dos valores e da boa reputação da instituição, orientada para a utilização racional dos recursos afetos à atividade pela IGF ou colocados à sua disposição por outras entidades para o desempenho das respetivas funções, abstendo-se da utilização dos meios em proveito pessoal ou de terceiros.

Os/as trabalhadores/as devem ainda adotar as melhores práticas de proteção do ambiente, minimizando o impacto ambiental da sua atividade e aderindo e contribuindo para as medidas de sustentabilidade e de gestão ambiental definidas para a administração pública;

- e) Confidencialidade e transparência, pautando a sua atividade pela máxima discrição e sigilo sobre todos os factos, informações ou documentos cujo conhecimento advenha do exercício das respetivas funções ou em virtude desse exercício, devendo os/as trabalhadores/as observar parâmetros de adequação, necessidade e proporcionalidade no tratamento da informação a que acedam ou de que, por qualquer forma, tomem conhecimento e respeitar as disposições legais relativas à proteção de dados pessoais e as políticas e normas de segurança da informação.

Os deveres de confidencialidade e transparência permanecem durante a suspensão ou após a cessação do exercício de funções na IGF, sendo exigível que os/as trabalhadores/as, no momento em que cessem funções, renovem declarações específicas de compromisso com estes princípios, cujo modelo é aprovado por Despacho do Inspetor-Geral de Finanças;

- f) Confiança e respeito institucional, adotando uma conduta profissional compatível com a missão e os valores da IGF e com o interesse público geral, agindo de forma leal, solidária e cooperante, em estrita observância pelos valores da igualdade e não discriminação, com respeito e verdade para com a instituição, reforçando a confiança dos cidadãos na sua ação e reputação e promovendo uma cultura de integridade, rigor e credibilidade no trabalho desenvolvido.

Artigo 4.º

Exclusividade e imparcialidade

1 – Os/as trabalhadores/as da IGF estão exclusivamente ao serviço do interesse público.

2 – Os/as trabalhadores/as da IGF exercem as suas funções em regime de exclusividade, salvo nas situações em que a lei expressamente admita a compatibilidade com o exercício de outras funções públicas ou privadas e desde que a acumulação seja prévia e devidamente autorizada pelo Inspetor-Geral de Finanças.

3 – Para além do regime geral de incompatibilidades e impedimentos aplicável a todos/as trabalhadores/as que exercem funções públicas, aqueles/as que integram a carreira especial de inspeção estão ainda sujeitos/as ao regime de incompatibilidades, impedimentos e inibições previsto no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 170/2009, de 3 de agosto.

4 – O regime de exclusividade e imparcialidade implica ainda para os/as titulares dos cargos de Inspetor-Geral e Subinspetor-Geral, a observância do regime constante da Lei n.º 52/2019.

5 – Sem prejuízo das restantes condições legalmente exigíveis para o exercício sob autorização de quaisquer outras funções ou atividades públicas ou privadas, a acumulação de funções apenas deve ser autorizada quando comprovadamente as condições do respetivo exercício não impliquem:

- a) A dispersão de esforços do trabalhador por outras atividades com prejuízo para o exercício de funções na IGF, que possa decorrer, nomeadamente, da periodicidade, do local do exercício, da carga horária ou de outras circunstâncias relativas à atividade a acumular;
- b) A criação de manifesta dependência, de natureza funcional ou financeira perante terceiros, em virtude das atividades a acumular;
- c) A verificação de quaisquer circunstâncias que possam afetar o estatuto profissional e a credibilidade pública do/a trabalhador/a.

Artigo 5.º

Conflito de interesses

1 – Os/as trabalhadores/as da IGF devem abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que:

- a) Possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;
- b) Origine situações ou comportamentos em que se possa, com razoabilidade, duvidar da sua independência no exercício das respetivas funções e da imparcialidade da sua conduta ou que possam colocar em causa a imagem ou reputação da IGF.

2 – Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, os/as trabalhadores/as da IGF devem identificar e renunciar a quaisquer situações de risco potencial de conflito de interesses, nas quais exista, ou venha a existir, um interesse privado ou pessoal que possa influenciar ou comprometer, direta ou indiretamente, ou aparentar influenciar, a sua imparcialidade, objetividade e competência profissional.

3 – Entende-se existir risco potencial de conflito de interesses sempre que no exercício da sua atividade os/as trabalhadores/as da IGF sejam chamados/as a intervir em processos ou na tomada de decisões

que envolvam, direta ou indiretamente, organizações com que colaborem ou tenham colaborado, ou pessoas a que estejam ou tenham estado ligados/as por laços de parentesco, afinidade ou amizade.

4 – Qualquer trabalhador/a da IGF que se encontre perante um conflito de interesses, efetivo ou potencial, ainda que superveniente, deve comunicá-lo de imediato ao seu superior hierárquico direto e, em simultâneo, declarar-se impedido para o desempenho das funções ou desenvolvimento do trabalho para que foi designado/a, devendo a organização tomar as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa.

5 – A comunicação a que se refere o número anterior é transmitida também de imediato ao Comité de Ética pelo superior hierárquico a que se refere o número anterior.

6 – O Comité de Ética deve elaborar parecer fundamentado dirigido ao Inspetor-Geral de Finanças, no prazo de cinco dias úteis, podendo este determinar que o/a trabalhador/a continue ou retome a atividade subjacente, caso esta tenha sido interrompida nos termos da parte final do número 4.

Artigo 6.º

Conflito de interesses após suspensão ou cessação de funções

1 – Durante os três anos subsequentes à suspensão ou cessação do exercício de funções na IGF, o conflito de interesses mantém-se relativamente ao exercício de funções ou cargos em entidade relativamente à qual o/a trabalhador/a tenha participado em processo ou tomada de decisão que a envolva, ou tenha tido acesso a informação privilegiada com interesse para a mesma.

2 – Excetua-se do disposto no número anterior:

- a) O regresso à atividade exercida previamente ao desempenho de funções na IGF;
- b) A nomeação em representação da IGF.

Artigo 7.º

Declarações conexas com incompatibilidades e impedimentos

1 – No início de cada intervenção, incluindo procedimentos de contratação pública, os/as trabalhadores/as da IGF devem declarar, por escrito, mediante modelo próprio, a inexistência de situações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses.

2 – Os/as titulares dos cargos de Inspetor-Geral ou Subinspetor-Geral devem assegurar o cumprimento das obrigações declarativas nos prazos e condições fixadas na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

3 – Cabe à Direção de Serviços Administrativos da IGF comunicar à entidade legalmente competente, a definir nos termos do artigo 20.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, a data do início e da cessação das funções dos/as titulares dos cargos de Inspetor-Geral e Subinspetor-Geral, em conformidade com o disposto no n.º 5 do artigo 13.º e no n.º 8 do artigo 18.º da mesma Lei.

4 –, incumbe igualmente à Direção de Serviços Administrativos da IGF a responsabilidade de dar cumprimento ao disposto no n.º 4 do artigo 17.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

5 – As declarações em matéria de incompatibilidades, impedimentos ou conflitos de interesses prestadas pelos/as restantes trabalhadores/as da IGF são objeto dos procedimentos de avaliação e controlo que se revelem adequados para identificar riscos éticos e para resolver eventuais situações de incumprimento, nos termos que vierem a ser definidos pelo Comité de Ética.

Artigo 8.º

Ofertas e outros benefícios

1 – Os/as trabalhadores/as da IGF não podem oferecer, solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas, gratificações, recompensas, presentes ou ofertas, decorrentes ou relacionados com as funções exercidas.

2 – Os/as trabalhadores/as da IGF abstêm-se igualmente de aceitar, a qualquer título, convites de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais ou culturais, hospitalidade ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

3 – Excetuam-se do disposto nos números anteriores:

a) O recebimento de ofertas de mera cortesia e natureza simbólica de valor estimado igual ou inferior a 150 euros por parte da mesma pessoa singular ou coletiva, no período de um ano civil;

b) A aceitação de convites, hospitalidade ou outros benefícios similares relacionados com a participação em cerimónias oficiais, conferências, congressos, seminários, reuniões ou outros eventos análogos quando exista um interesse público relevante na presença do/a trabalhador/a da IGF e este/a tenha sido expressa e oficialmente convidado/a nessa qualidade, desde que a função de representação, no âmbito das atribuições da IGF, tenha sido autorizada, nos termos legalmente exigíveis;

c) As situações em que a recusa de ofertas possa consubstanciar ou ser interpretada como uma quebra de respeito interinstitucional, designadamente no âmbito de relações internacionais, caso em que o respetivo recebimento deve ser comunicado ao Comité de Ética, que deve propor ao Inspetor-Geral de Finanças o destino a conferir às mesmas.

4 – Os/as trabalhadores/as que se encontrem em alguma das situações a que se referem as alíneas a) e c) do número 3 do presente artigo devem declarar o respetivo recebimento ao Comité de Ética, no prazo de 5 dias úteis.

5 – O Comité de Ética procede ao registo das situações declaradas e propõe ao Inspetor-Geral de Finanças o destino a conferir às ofertas recebidas ao abrigo da alínea c) do n.º 3.

Artigo 9.º

Relacionamento com outras entidades

1 – Os/as trabalhadores/as da IGF desempenham as suas funções em total subordinação à missão e aos objetivos da instituição, respeitando, em todas as situações, os valores e posições técnicas da IGF,

devendo assegurar o bom relacionamento na sua interação com terceiros, atuando sempre de modo diligente, cordial e cooperante, com salvaguarda da integridade, credibilidade e confiança no trabalho desenvolvido.

2 – É vedada aos/às trabalhadores/as a realização de quaisquer diligências em nome da IGF, sem que estejam formalmente mandatados/as para o efeito.

Artigo 10.º

Discussão pública de questões profissionais

1 – Os/as trabalhadores/as da IGF devem abster-se de qualquer pronúncia pública ou de prestar qualquer esclarecimento ou informação, por sua iniciativa ou a pedido de quaisquer outras entidades públicas ou privadas, incluindo órgãos de comunicação social, ou nas redes sociais, sobre matérias em que tenham tido intervenção ou de que tenham conhecimento em virtude do exercício das suas funções, ou que estejam ou tenham estado abrangidos pela intervenção da IGF, em consonância com o integral respeito pelo disposto no presente Código.

2 – Excetuam-se do disposto no número anterior as informações ou esclarecimentos que sejam dados em cumprimento de ordem expressa do Inspetor-Geral de Finanças ou de outro membro da Direção Superior da IGF.

CAPÍTULO III

ASSÉDIO NO TRABALHO

Artigo 11.º

Combate ao assédio e à discriminação

1 – A IGF promove uma política de tolerância zero face a práticas de assédio no trabalho, devendo as relações entre os/as trabalhadores/as basear-se na lealdade, integridade e respeito mútuo, não sendo tolerados comportamentos discriminatórios, intimidativos, hostis ou ofensivos nem quaisquer práticas de assédio em contexto laboral.

2 – Para efeitos do disposto no presente Código, é considerado:

a) Assédio, todo o comportamento indesejado, percecionado como intencional e abusivo, de caráter moral ou sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

b) Comportamentos discriminatórios, os adotados, nomeadamente, com base na raça, no género, na idade, na incapacidade física, na orientação sexual, em opiniões, ideologia política e religião.

3 – São considerados assédio os comportamentos referidos no presente artigo que ocorram no exercício de funções ou atividades ao serviço da IGF, dentro ou fora das instalações da IGF.

4 – O assédio pode adotar a forma vertical de sentido descendente (quando praticado por superior hierárquico e/ou chefia direta para com dependente hierárquico), vertical de sentido ascendente (quando praticado por dependente hierárquico para com a chefia direta e/ou superior hierárquico), horizontal (quando praticado por colegas de trabalho), sem prejuízo de outras formas, sempre que praticado por terceiros.

Artigo 12.º

Prevenção e reação ao assédio

1 – Os/as trabalhadores/as da IGF devem contribuir ativamente na prevenção e eliminação de práticas de assédio e de atos discriminatórios, não tolerando e reagindo contra quaisquer formas de assédio em contexto laboral, moral ou sexual, bem como comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos e devem, designadamente:

- a) Respeitar escrupulosamente a reserva da intimidade da vida privada;
- b) Abster-se de aceder, no local de trabalho, a quaisquer materiais com conteúdos impróprios, designadamente de natureza sexual ou que revelem devassa da vida privada e de utilizar o correio eletrónico para proceder a respetiva difusão.

2 – As práticas passíveis de integrar assédio no trabalho devem ser denunciadas, ficando todos/as que delas tenham adquirido conhecimento com o dever de prestar a colaboração necessária à descoberta da verdade.

Artigo 13.º

Denúncia de assédio

1 – Qualquer trabalhador/a vítima de assédio ou que tenha assistido diretamente a comportamentos passíveis de consubstanciar a prática de assédio, deve apresentar participação, preferencialmente através do formulário eletrónico disponibilizado no *site* da IGF.

2 – Quem denuncie ou testemunhe a prática de comportamentos a que se referem os artigos 11.º e 12.º, de que teve conhecimento no exercício de funções ou atividades ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente, exceto se a sua atuação integrar o disposto no artigo seguinte.

3 – Toda a informação transmitida no âmbito das denúncias por assédio é considerada confidencial.

4 – A IGF assegura:

- a) O tratamento das denúncias e a adoção de procedimentos de averiguação e resolução que garantam igualdade de tratamento e transparência perante os/as envolvidos/as, quer assumam a qualidade de denunciante, de denunciado/a ou de testemunha;

b) A proteção do/da denunciante e das testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, garantindo o seu anonimato e a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.

Artigo 14.º

Participações infundadas e dolosas

Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, a IGF promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar e participa o facto criminalmente.

CAPÍTULO IV

COMITÉ DE ÉTICA

Artigo 15.º

Designação

- 1 – O Comité de Ética é composto por um Presidente e por dois vogais efetivos e dois suplentes, designados pelo Inspetor-Geral de Finanças, por um período de três anos, não renovável.
- 2 – Os membros do Comité de Ética são escolhidos em função do respetivo perfil, experiência, qualidades profissionais e independência de entre trabalhadores/as da IGF ou personalidades de reconhecido mérito.

Artigo 16.º

Competências

- 1 – Incumbe ao Comité de Ética:
 - a) Exercer todas as competências que lhe são conferidas pelo presente Código;
 - b) Emitir parecer sobre qualquer assunto relacionado com as matérias constantes do presente Código, a pedido do Inspetor-Geral de Finanças, por sua iniciativa ou a pedido de qualquer outro/a trabalhador/a.
- 2 – Os pareceres a que se refere a alínea b) do número anterior são divulgados na página eletrónica da IGF (intranet), depois de eliminados os dados pessoais constantes dos mesmos.
- 3 – No exercício das suas competências, o Comité de Ética pode convocar e ouvir em auto de declarações qualquer trabalhador/a da IGF, mesmo após a cessação ou suspensão do exercício de funções, podendo ainda solicitar todos os documentos, informações e o apoio técnico-administrativo, que julgue necessário para o desempenho das suas funções.
- 4 – Todas as comunicações dirigidas ao Comité de Ética são confidenciais, salvo consentimento prévio ou risco sério e iminente para a segurança das pessoas ou para a imagem da IGF.

5 – Os membros do Comité de Ética ficam vinculados ao dever de sigilo durante e após o exercício das respetivas funções.

6 – O Comité de Ética reúne, na sede da IGF, ordinariamente, uma vez por trimestre e extraordinariamente, por solicitação do Inspetor-Geral de Finanças ou por sua iniciativa, sempre que tal se mostre necessário para o adequado e tempestivo cumprimento das responsabilidades que lhe estão cometidas.

7 – O Comité de Ética deve elaborar, até 31 de janeiro de cada ano, um relatório sintético de atividades, que é divulgado na página eletrónica da IGF (intranet).

8 – Ao Comité de Ética são aplicáveis as normas relativas ao funcionamento dos órgãos colegiais, previstas no Código do Procedimento Administrativo.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 17.º

Interpretação e casos omissos

1 – A interpretação ou avaliação de factos e matérias relativas à aplicação do presente Código são apreciadas pelo Comité de Ética, incluindo eventuais situações omissas.

2 – Quaisquer disposições imperativas decorrentes de normas legais, gerais ou especiais, aplicáveis ao cargo, à carreira e à categoria profissional do/a trabalhador/a, sobrepoem-se ao disposto no presente Código.

Artigo 18.º

Disposição revogatória

1 – Com a entrada em vigor do presente Código, são revogadas a Parte I das Normas e Boas Práticas da IGF, o Código de Conduta da Área de Suporte da IGF, o Código de Ética dos/as trabalhadores/as da IGF e o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, respetivamente, aprovados por despachos de 23 de maio de 2008, de 23 de dezembro de 2010, de 24 de setembro de 2013, e de 20 de setembro de 2018.

2 – O disposto no número anterior não invalida a aplicação de despachos, notas de serviço ou normas complementares que tenham sido emitidos em desenvolvimento dos instrumentos normativos aí referidos, os quais se mantêm válidos até à sua substituição, sempre que não contrariem o disposto no presente Código.

Artigo 19.º

Aprovação, publicação e entrada em vigor

1 – O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Diário da República, após aprovação do membro do Governo da área governativa das Finanças, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

2 – Após a aprovação referida no número anterior, o presente Código é igualmente publicado no sítio da internet e na intranet da IGF.