

Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia
INSTITUTO PARA A QUALIFICAÇÃO, IP-RAM

Código de Ética e Conduta

CONTROLO DO DOCUMENTO

Versão	Data	Descrição	N. de Páginas
1	18/11/2022	Ajustes no descritivo de algumas páginas	4, 9,11, 12, 15, 16, 17, 18 e 22
2	10/10/2023	Ajustes no descritivo de algumas páginas e nos Anexos III e IV e ainda introdução do ponto 7.2	4, 5, 9, 14, 15, 16, 17 e 18

Elaboração

Divisão de Apoio à Gestão

Atualização

Divisão de Apoio Jurídico

Divisão de Recursos humanos

Aprovação

Presidente do Conselho Diretivo

Vogal do Conselho Diretivo

Funchal, 10 de outubro de 2023

Índice

1. Objetivo	3
2. Âmbito de Aplicação	3
3. Enquadramento Institucional.....	4
3.1 Missão.....	4
3.2 Política da Qualidade	5
3.3 Visão	5
3.4 Valores	5
4. Princípios de Ética e de Conduta.....	5
4.1 Serviço Público	6
4.2 Legalidade	6
4.3 Justiça e Imparcialidade	6
4.4 Igualdade	6
4.5 Proporcionalidade	7
4.6 Colaboração e Boa-fé	7
4.7 Informação e Qualidade	7
4.8 Lealdade	8
4.9 Integridade	8
4.10 Competência e Responsabilidade	8
4.11 Independência	9
4.12 Conflito de Interesses	9
4.13 Presentes e Convites Pessoais	11
4.14 Confidencialidade de Informação.....	11
4.15 Reporte de Suspeitas de Fraude	11
4.16 Proteção de Dados.....	12
4.17 Relacionamento com a comunicação social	13
5. Boas Práticas	13
5.1 Relações Externas	13
5.2 Relações Internas.....	13
6. Consultor de Ética e de Conduta.....	14
7. Disposições finais	14
7.1 Aplicação do Código	14
7.2 Sanções disciplinares	15
7.3 Publicitação	16
7.4 Entrada em vigor.....	16
Anexos.....	17

1. Objetivo

O presente documento pretende explicitar um conjunto de valores éticos e de conduta que deverão ser praticados por todos os dirigentes e trabalhadores do Instituto para a Qualificação, IP-RAM (IQ, IP-RAM) no âmbito das suas funções, em que se enfatiza a prossecução do interesse público, em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito visando, essencialmente:

- a) Garantir e clarificar a harmonização dos padrões de referência e de atuação no exercício da atividade, auxiliando a tomada de decisão face a dilemas éticos;
- b) Contribuir para a promoção de uma cultura organizacional e individual de conformidade com os valores e princípios adotados, bem como para o desenvolvimento das melhores práticas de conduta ética, com vista à excelência, enquanto entidade que presta um serviço público.

Para além da proclamação dos princípios de ética que devem constituir uma dimensão incontornável da atuação global do IQ, IP-RAM, este documento tem o propósito, também, de emitir normas que devem pautar a atuação dos seus dirigentes e trabalhadores, designadamente no domínio do conflito de interesses, na salvaguarda de informação confidencial e de reporte de suspeitas de fraude.

2. Âmbito de Aplicação

Os princípios e normas preconizadas neste documento são aplicáveis a todos os dirigentes, trabalhadores e colaboradores, independentemente do seu estatuto, posição hierárquica e vínculo contratual, quer no quadro das relações internas que se estabelecem entre as diversas unidades orgânicas do IQ, IP-RAM e no exercício das respetivas competências, quer externamente, com as diversas partes interessadas, por forma a gerar e manter a credibilidade e prestígio da Organização que representam.

Todos os trabalhadores devem, assim, sentir-se identificados com o Código e comprometer-se à sua observância, pautando a sua atuação por comportamentos eticamente sustentados, não devendo negligenciar o impacto que as suas decisões, formas de atuação e comportamentos, por ação ou omissão, possam ter sobre todos os intervenientes.

Este Código visa ainda contribuir para o reforço da cultura organizacional, promovendo uma política de responsabilidade social através da fixação, de forma objetiva e clara, de exigentes comportamentos éticos aceites e praticados por todas as partes envolvidas.

A sua adequada aplicação depende, acima de tudo, do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos trabalhadores do IQ, IP-RAM, que devem ter uma atuação exemplar no que respeita à aplicação e promoção dos princípios e valores estabelecidos no Código e que, para além de vinculados aos princípios do Código devem assumir um papel crucial na promoção e divulgação da cultura ética da instituição.

3. Enquadramento Institucional

O IQ, IP-RAM é uma pessoa coletiva de direito público, dotada de personalidade jurídica, de autonomia administrativa e financeira e património próprio, integrada na administração indireta da Região Autónoma da Madeira, de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 6/2016/M, de 08 de fevereiro.

O Instituto prossegue atribuições da Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia sob a tutela do Secretário Regional de Educação, Ciência e Tecnologia visando uma maior eficiência, eficácia e qualidade na prossecução dos objetivos comuns no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações, com o objetivo de valorizar o ensino e a formação profissional).

O IQ, IP-RAM é dirigido por um Conselho Diretivo, composto por uma Presidente e por uma Vogal. A organização interna dos serviços é composta segundo o modelo de estrutura hierarquizada, conforme previsto na Portaria n.º 105/2020, de 31 de março, que aprovou os Estatutos deste Instituto, alterada e republicada pela Portaria n.º 306/2022, de 17 de junho.

A Portaria n.º 104/2020, de 31 de março, regulamentou a Escola Profissional Dr. Francisco Fernandes.

3.1 Missão

Conforme definido no diploma legal que procedeu à criação do IQ, IP-RAM, a missão deste Instituto consiste na “coordenação e execução da política regional nos domínios da qualificação, formação e certificação profissional e a gestão do Fundo Social Europeu (FSE) na RAM, no âmbito das competências atribuídas nesta matéria.”

Na prossecução da sua missão, estão cometidas ao IQ, IP-RAM um conjunto de atribuições, que pressupõe o desenvolvimento de atividades cuja natureza aconselha a adoção de comportamentos insuspeitos e transparentes por parte dos seus dirigentes e trabalhadores. Com efeito, as responsabilidades assumidas pelo IQ, IP-RAM, enquanto Organismo Intermédio na gestão do Fundo Social Europeu, no âmbito das competências atribuídas nesta matéria, implicam a gestão e controlo de fundos públicos, na sua larga maioria provenientes do Orçamento da

União Europeia, que pela relevância que assumem para o desenvolvimento económico e social da Região, torna indispensável a implementação de uma cultura interna de responsabilidade social sustentada em princípios éticos que deverão ser comungados por todos os seus dirigentes e trabalhadores.

3.2 Política da Qualidade

Superar as expectativas de todos os interessados, no âmbito das atribuições definidas na orgânica.

Para concretizar a política definiram-se orientações a ter em conta no desenvolvimento das atribuições do IQ, IP-RAM:

- Gerir de forma legal e racional os recursos disponíveis;
- Promover todos os serviços que o contexto permitir;
- Atender cordialmente quem nos procura;
- Facilitar o acesso aos serviços;
- Desenvolver relações de entreajuda;
- Orientar/analisar/encaminhar profissionalmente os processos;
- Inovar as práticas de trabalho;
- Preservar a imagem do IQ, IP-RAM.

3.3 Visão

Ser uma referência estratégica para o desenvolvimento da RAM nos vários domínios de intervenção.

3.4 Valores

Competência, Imparcialidade, Rigor e Transparência.

4. Princípios de Ética e de Conduta

O IQ, IP-RAM na prossecução da sua missão deve preconizar uma cultura ética norteadada pelos seguintes princípios:

4.1 Serviço Público

4.1.1 Os trabalhadores encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo, e devem agir com respeito e verdade, gerando deste modo a confiança na sua ação.

4.1.2 O desempenho das funções processa-se com total subordinação aos objetivos da organização e na perspetiva de um elevado sentido de serviço, respeitando, em todas as situações, os valores e as posições do IQ, IP-RAM.

4.2 Legalidade

4.2.1 Os trabalhadores atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito.

4.2.2 Devem os trabalhadores orientar o seu comportamento pelo escrupuloso cumprimento dos normativos legais e éticos, aplicando um critério de exigência absoluta na realização do trabalho e no emprego moderado dos recursos, designadamente, da sua utilização em proveito pessoal e, agindo sempre para a prossecução do interesse público.

4.3 Justiça e Imparcialidade

4.3.1 Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade.

4.3.2 No exercício das suas funções os trabalhadores gozam de autonomia técnica, devendo as posições assumidas pautar-se pelo rigor técnico, de modo a garantir uma atuação independente e isenta em relação a interesses particulares, não sendo permeáveis a tentativas de ingerência que, direta ou indiretamente, visem orientar ou condicionar o resultado final do trabalho desenvolvido.

4.4 Igualdade

4.4.1 Os trabalhadores não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social e devem facultar tratamento igual a situações que se revelem iguais e tratamento diferenciado a situações diferentes.

4.4.2 Do mesmo modo a atuação dos trabalhadores não deve pautar-se por quaisquer critérios discriminatórios relativamente às entidades com que interaja o IQ, IP-RAM.

4.4.3 Os trabalhadores devem ainda demonstrar consideração e respeito mútuos, abstendo-se de qualquer tipo de prática abusiva e evitando comportamentos que possam razoavelmente ser considerados como ofensivos.

4.5 Proporcionalidade

4.5.1 Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa e agir de modo a que as suas ações ou solicitações sejam adequadas e proporcionais aos objetivos a realizar e às tarefas a desenvolver.

4.5.2 Para a realização da sua atividade, e no que respeita às entidades em que haja interação com o IQ, IP-RAM, os trabalhadores só podem exigir o disposto nos regulamentos e normativos de âmbito interno e externo.

4.6 Colaboração e Boa-fé

4.6.1 Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem colaborar com os cidadãos, segundo o princípio da Boa-fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa.

4.6.2 Os trabalhadores devem respeitar o trabalho desenvolvido pelos colegas, independentemente das funções que exerçam, sem prejuízo do espírito crítico que deve ser entendido como uma visão construtiva tendo em vista o aumento da qualidade, produtividade e a inovação.

4.6.3 Os trabalhadores devem assegurar o bom relacionamento com todas as pessoas ou entidades com as quais se relacionem no exercício das suas funções, atuando sempre de modo diligente e cooperante, por forma a alcançar o resultado mais adequado possível ao cumprimento da sua missão e a não criar obstáculos ou dificuldades injustificáveis àquelas pessoas ou entidades.

4.7 Informação e Qualidade

4.7.1 Os trabalhadores devem prestar informações e/ou esclarecimentos que sejam devidos da forma mais clara, simples, cortês e rápida que lhes seja possível, sempre com respeito pela lei e regulamentação vigentes.

4.7.2 Os trabalhadores, durante o exercício de funções no IQ, IP-RAM ou após a sua suspensão ou cessação, não podem disponibilizar nem utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, direta

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

4.7.3 Deve ainda o seu comportamento pautar-se por disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhe sejam solicitados, salvaguardando o êxito das ações e o dever de sigilo profissional que lhes estão adstritos.

4.8 Lealdade

4.8.1 Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante.

4.8.2 Os trabalhadores devem comportar-se com integridade e lealdade perante o IQ, IP-RAM, bem como colaborar de forma solidária com os colegas tendo como primazia a prossecução do interesse público.

4.9 Integridade

4.9.1 Os trabalhadores regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.

4.9.2 Os trabalhadores devem renunciar à participação em quaisquer práticas ilegais e/ou a participar em atividades que desprestigiem a sua função ou a do IQ, IP-RAM.

4.9.3 Os trabalhadores devem agir sempre com integridade e acima de qualquer suspeita, evitando colocarem-se em situações que, da sua atuação ou comportamento, possa resultar um juízo público que coloque em causa quer a credibilidade do IQ, IP-RAM, quer a sua própria honestidade.

4.10 Competência e Responsabilidade

4.10.1 Os trabalhadores agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.

4.10.2 Os trabalhos desenvolvidos pelos trabalhadores do IQ, IP-RAM são suportados em regras técnicas, procedimentos metodológicos, bem como em parâmetros de rigor e qualidade, inerentes à própria atividade, constantes de normativos internos e de regras regionais, nacionais e comunitárias.

4.10.3 Os trabalhadores do IQ, IP-RAM deverão proteger e respeitar o património não utilizando em proveito pessoal, nem permitindo a utilização abusiva, por terceiros, de serviços, bens, equipamentos ou instalações do IQ, IP-RAM.

4.10.4 Deverão, ainda, implementar políticas de proteção do meio ambiente, nomeadamente, adotando condutas que permitam a diminuição dos resíduos, a separação dos lixos e reciclagem e a redução, sempre que adequado, de gastos energéticos e do consumo de materiais e consumíveis, de forma a contribuir para o desenvolvimento sustentável da Região.

4.11 Independência

4.11.1 Os trabalhadores devem atuar com total independência em todos os contactos com o exterior, nomeadamente, não solicitando ou recebendo instruções de qualquer pessoa ou entidade alheia ao IQ, IP-RAM.

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

4.12 Conflito de Interesses

4.12.1 Todos os dirigentes e trabalhadores devem pautar a sua atuação na defesa intransigente do interesse público, garantindo a separação total e inequívoca entre os interesses pessoais e os do IQ, IP-RAM, como forma de evitar a ocorrência de situações que configurem conflito de interesses.

4.12.2 Considera-se existir conflito de interesses nas situações que os trabalhadores sejam intervenientes no tratamento, andamento e decisão de processos, que tenham interesse particular em entidades terceiras para as quais colaborem ou tenham colaborado ou, que estejam envolvidas pessoas da sua afinidade familiar ou de amizade.

4.12.3 De acordo com a recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção, de 08 de janeiro de 2020, em Anexo à Recomendação n.º 3/2020, publicada no Diário da República n.º 138, de 17 de julho de 2020, pode entender-se conflito de interesses como “qualquer situação em que o agente público, por força do exercício das suas funções, ou por causa delas, tenha de tomar decisões ou tenha contacto com procedimentos administrativos de qualquer natureza, que possam afetar, ou em que possam estar em causa, interesses particulares seus ou de terceiros e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões

administrativas que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas”.

4.12.4 Os trabalhadores não podem intervir na apreciação nem no processo de decisão, sempre que estiverem em causa procedimentos administrativos de qualquer natureza, que possam afetar, ou em que possam estar em causa, interesses particulares seus ou de terceiros¹, e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas.

4.12.5 Os trabalhadores que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem declarar-se impedidos, comprometendo-se a comunicar tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico, conforme modelo apresentado no **anexo I – Declaração de Conflito de Interesses**.

A declaração de impedimentos constitui um ato de consciência que desencadeia a possibilidade do trabalhador ser escusado de participar no processo em causa, sendo indicado pelo superior hierárquico, outro trabalhador em que o conflito de interesses esteja ausente para o tratamento do processo em concreto.

4.12.6 Deverão, igualmente, os trabalhadores do IQ, IP-RAM, designadamente nos processos de contratação pública, preencher e assinar o modelo constante do **anexo II - Declaração de inexistência de conflitos de interesses**”, conforme modelo previsto no Anexo XIII ao Código dos Contratos Públicos.

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

4.12.8 A resolução de conflitos de interesses deverá respeitar, escrupulosamente, as disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis.

4.12.9 Os trabalhadores são obrigados a informar de imediato o respetivo superior hierárquico, sem prejuízo da obrigação de cumprimento da lei em matérias relacionadas com a acumulação

¹ Cônjuges, parentes ou afins até ao terceiro grau da linha direta ou pessoas com quem vivam em economia comum, ou ainda sociedades ou outros entes coletivos em que detenham, direta ou indiretamente, qualquer interesse.

de funções, através do modelo constante do anexo III - **Requerimento de Acumulação de Funções**.

4.13 Presentes e Convites Pessoais

4.13.1 Os dirigentes e trabalhadores do IQ, IP-RAM devem evitar o recebimento de presentes de terceiros que ultrapassem a mera cortesia, considerando-se como tal, os presentes que tenham um valor meramente simbólico ou sejam comercialmente despidiendos.

4.13.2 Os dirigentes e trabalhadores do IQ, IP-RAM devem ainda recusar o recebimento de qualquer espécie de gratificações ou favores de terceiros, que sejam suscetíveis de gerar, nestes, expectativas de favorecimento por parte do IQ, IP-RAM.

4.13.3 As situações que indiciem práticas ilícitas de aliciamento devem ser reportadas ao Conselho Diretivo do IQ, IP-RAM, para reporte às competentes entidades de investigação criminal.

4.14 Confidencialidade de Informação

4.14.1 Os dirigentes e trabalhadores do IQ, IP-RAM não devem divulgar a informação, quer factual, quer documental, que tenham conhecimento no exercício das suas funções.

4.14.2 Toda a informação na posse do IQ, IP-RAM deve ser gerida de forma prudente e conscienciosa, estando os seus dirigentes e trabalhadores impedidos de divulgá-la sem a obtenção da devida autorização por parte dos respetivos superiores hierárquicos. Excetua-se deste enquadramento, a informação cujo teor seja de divulgação pública obrigatória, ou que tenha natureza não confidencial e seja necessária ao correto desempenho das funções. O sigilo deve ser mantido pelos dirigentes e trabalhadores durante o exercício de funções no IQ, IP-RAM, ou após a suspensão ou cessação do seu vínculo contratual, estando estes impedidos de violar a confidencialidade de informação que tenham acesso ou tenham tido acesso, para proveito próprio ou de terceiros.

4.15 Reporte de Suspeitas de Fraude

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

- À utilização ou apresentação de declarações ou de documentos falsos, inexatos ou incompletos, que tenha por efeito o recebimento ou a retenção indevida de fundos provenientes do Orçamento Geral das Comunidades Europeias ou dos orçamentos geridos pelas Comunidades Europeias ou por sua conta;
- À não comunicação de uma informação em violação de uma obrigação específica, que produza o mesmo efeito;
- Ao desvio desses fundos para fins diferentes daqueles para que foram inicialmente concedidos.

Ainda de acordo com a *Association of Certified Fraud Examiners*, poderemos considerar a existência de três tipos de fraude: corrupção (suborno, manipulação de processos de concurso, conflito de interesses e peculato), apropriação indevida de ativos corpóreos ou incorpóreos (reembolso de despesas fraudulentas) e manipulação intencional das demonstrações financeiras (rendimentos comunicados de modo inapropriado).

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

4.15.2 A eventual omissão do dever de denúncia ou de participação de factos que indiciem ilícitos criminais ou disciplinares, pode levar à responsabilização penal e/ou disciplinar. É garantida a proteção nos termos da lei dos trabalhadores e dirigentes que denunciem factos suscetíveis de comportamentos e/ou ações ilícitas.

4.16 Proteção de Dados

4.16.1 Os trabalhadores com acesso a dados pessoais ou envolvidos no respetivo tratamento dos mesmos devem respeitar as disposições legais relativas à proteção dos dados pessoais, incluindo a sua circulação.

4.16.2 As informações pessoais sobre os colaboradores estão sujeitas ao princípio da confidencialidade, apenas podendo ter acesso o próprio ou quem tenha como responsabilidade específica a sua guarda, manutenção ou tratamento da informação.

4.17 Relacionamento com a comunicação social

No que respeita à atividade e imagem pública do IQ, IP-RAM, apenas os trabalhadores com autorização podem conceder entrevistas ou fornecer informações que não estejam disponíveis ao público em geral, aquando do pedido dos meios de comunicação.

5. Boas Práticas

Os trabalhadores do IQ, IP-RAM devem ainda observar as seguintes boas práticas de conduta no relacionamento externo e interno.

5.1 Relações Externas

5.1.1 Nas relações com entidades externas os colaboradores devem adotar uma conduta de isenção e equidade, demonstrando padrões elevados de profissionalismo.

5.1.2 O seu comportamento deve ainda pautar-se pela disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhe sejam solicitados, assegurando que os mesmos são fornecidos de acordo com a cadeia hierárquica instituída, salvaguardando o dever de sigilo profissional.

5.2 Relações Internas

5.2.1 As relações entre os trabalhadores devem basear-se na confiança, na honestidade e no respeito mútuo, não sendo permitidas atitudes ou comportamentos ofensivos.

5.2.2 Os trabalhadores que exercem funções de direção, coordenação e chefia devem orientar e instruir os elementos que integram as suas equipas de forma clara e compreensível, e definir-lhes objetivos e tarefas, mantendo com eles uma relação permanente e leal.

5.2.3 Os trabalhadores devem respeitar os seus superiores hierárquicos e empenhar-se zelosamente em alcançar os objetivos e cumprir as tarefas que estes, no âmbito da respetiva missão, lhes definam.

5.2.4 As instalações e respetivos equipamentos disponibilizados aos colaboradores destinam-se a ser utilizados no cumprimento da sua missão e objetivos, adotando todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de racionalizar os custos e despesas inerentes ao funcionamento dos mesmos.

6. Consultor de Ética e de Conduta

6.1 Para apreciação das questões relacionadas com o presente Código, o Conselho Diretivo do IQ, IP-RAM designa o Chefe de Divisão de Apoio Jurídico, Consultor de Ética e de Conduta, por um período de 2 anos.

6.2 O Consultor de Ética e de Conduta pronuncia-se à solicitação do dirigente máximo, em qualquer situação que justifique a sua intervenção.

6.3 Os trabalhadores podem também solicitar ao Consultor de Ética e de Conduta que aprecie questões que envolvam a sua situação profissional e estejam exclusivamente relacionadas com a interpretação ou aplicação das disposições deste Código.

6.4 As informações trocadas entre os trabalhadores e o Consultor de Ética e de Conduta estão sujeitas ao dever de confidencialidade, salvo consentimento expreso daqueles para a sua divulgação ou sério e eminente risco para a segurança das pessoas ou para a imagem do IQ, IP-RAM.

6.5 As apreciações emitidas não têm carácter vinculativo.

6.6 Para apreciação de questões relacionadas com o próprio Consultor de Ética e de Conduta, o Conselho Diretivo do IQ, IP-RAM designa, para o efeito, um Consultor apropriado ao qual se aplica, com as devidas adaptações, o disposto nos números anteriores.

7. Disposições finais

7.1 Aplicação do Código

7.1.1 Os trabalhadores do IQ, IP-RAM comprometem-se a cumprir o disposto no presente Código, propondo, sempre que oportuno, iniciativas que contribuam para o reforço do objetivo da confiança.

7.1.2 Os trabalhadores do IQ, IP-RAM declaram a sua adesão e respetiva renovação ao presente Código através do anexo **IV - Termo de Responsabilidade e de Adesão ao Código de Ética e Conduta**.

Os termos do presente Código serão objeto de revisão sempre que se revele existir matéria pertinente que contribua para o reforço dos objetivos nele previstos, a qual poderá ser suscitada por qualquer colaborador, e objeto de aprovação por parte do Conselho Diretivo.

7.1.3 O desrespeito ou incumprimento por parte de qualquer trabalhador ou dirigente das normas constantes do presente Código deve ser reportado superiormente e pode incorrer o infrator em responsabilidade disciplinar ou outra.

7.2 Sanções disciplinares

7.2.1 Nos termos previstos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, considera-se infração disciplinar o comportamento do trabalhador, por ação ou omissão, ainda que meramente culposos, que viole deveres gerais ou especiais inerentes à função exercida.

São sanções disciplinares as seguintes:

- Repreensão escrita;
- Multa;
- Suspensão;
- Despedimento disciplinar ou demissão.

Por sua vez, aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.

7.2.2 O Direito Penal português refere-se à corrupção enquanto crime praticado no exercício de certas funções, designadamente, funções públicas.

Corrupção no exercício de funções públicas, trata-se de situações em que o trabalhador, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicita ou aceita, para si ou para terceiro, uma vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão, no exercício das suas funções (corrupção passiva).

Também configura corrupção no âmbito de funções públicas o ato de quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a trabalhador, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, para que o trabalhador pratique um determinado ato (corrupção ativa).

O crime de corrupção encontra-se genericamente previsto nos artigos 372.º e seguintes do Código Penal.

As penas aplicáveis aos titulares de altos cargos públicos são agravadas nos termos previstos no artigo 374.º-A do Código Penal, introduzido pela Lei n.º 94/2021, de 21 de dezembro.

7.2.3 Dispõe o artigo 3.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que, para os efeitos do RGPC, entende -se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto -Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual.

7.2.4 A punição dos crimes de corrupção e infrações conexas são as seguintes:

- Pena de prisão;
- Pena de multa.

7.3 Publicitação

O presente Código e suas revisões serão apresentados no âmbito de sessões formativas dirigidas a todos os dirigentes e trabalhadores do IQ, IP-RAM e divulgados pelos canais internos de comunicação existentes (correio eletrónico, internet e intranet).

7.4 Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação.

Anexos

ANEXO I

Declaração de conflito de interesses

(Nome) _____,

(categoria) _____ a desempenhar
funções que lhe são atribuídas na sua atividade

_____ considera que não estão reunidas as condições para salvaguarda de ausência de conflito de interesses, na medida em que _____

_____ (identificar o motivo do conflito de interesses).

Funchal, _____ de _____ de 20____.

Assinatura do Trabalhador

ANEXO II

Modelo - Declaração de inexistência de conflito de interesses

(a que se refere o n.º 5 do artigo 67.º, do CCP)

_____, (nome, número de documento de identificação e morada), na qualidade de _____ (dirigente, trabalhador, ou prestador de serviço atuando em nome da entidade adjudicante), da _____ (entidade adjudicante), participando (se for o caso, como membro de júri) no procedimento de formação do contrato n.º _____ relativo a _____ (objeto do contrato), declara não estar abrangido, na presente data, por quaisquer conflitos de interesses relacionados com o objeto ou com os participantes no procedimento em causa.

Mais declara que se durante o procedimento de formação do contrato tiver conhecimento da participação nele de operadores económicos relativamente aos quais possa existir um conflito de interesses, disso dará imediato conhecimento ao órgão competente da entidade adjudicante, para efeitos de impedimento ou escusa de participação no procedimento, nos termos do disposto nos artigos 69.º a 76.º do Código do Procedimento Administrativo.

Funchal, ___ de _____ de 20___.

O Declarante,

ANEXO III

Declaração de inexistência de conflito de interesses

(a que se refere o n.º 7 do artigo 290.º-A do CCP)

_____, (nome, número de documento de identificação e morada), na qualidade de _____ (dirigente, trabalhador, ou prestador de serviço atuando em nome do contraente público), da _____ (contraente público), tendo sido designado gestor do contrato relativo a _____ (objeto do contrato), declara não estar abrangido, na presente data, por quaisquer conflitos de interesses relacionados com o objeto ou com o cocontratante.

Mais declara que se durante execução do contrato tiver conhecimento da participação nele de outros operadores económicos, designadamente cessionários ou subcontratados, relativamente aos quais possa existir um conflito de interesses, disso dará imediato conhecimento ao contraente público, para efeitos de impedimento ou escusa, nos termos do disposto nos artigos 69.º a 76.º do Código do Procedimento Administrativo.

Funchal, ____ de _____ de 20__.

O Declarante,

ANEXO IV

Requerimento de Acumulação de Funções Públicas/Privadas

Nome _____,
trabalhador com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, deste instituto, com
o cargo/ carreira/ categoria de _____, da
Direção de Serviços _____,
vem solicitar a V. Ex.^a autorização para a acumulação de funções.

Para efeito dos artigos 19.º a 24.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada
em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adaptada à RAM através do Decreto Legislativo
Regional n.º 11/2018/M, de 03 de agosto, ambos na redação atual, declara sob compromisso de
honra o seguinte:

1. SITUAÇÃO RELATIVA À ATIVIDADE A ACUMULAR:

Acumulação com outras funções públicas:

Acumulação com funções privadas:

Atividade/função a acumular: _____

Local do exercício da atividade/função: _____

Horário de trabalho a praticar: _____

Remuneração a auferir, quando seja o caso: _____

2. NATUREZA DO TRABALHO:

Autónomo

Subordinado

Conteúdo da atividade a desenvolver:

3. A ACUMULAÇÃO

- Indicar as razões pelas quais o requerente entende que a acumulação é de manifesto interesse público: (aplicável no caso da acumulação com funções públicas);

- Justificação da inexistência de conflito com as funções públicas, quando aplicável;

- A atividade prestada não compromete a isenção e imparcialidade exigidas para a atividade que exerce;

- Declaro, sob compromisso de honra, que cessarei de imediato a atividade em acumulação, no caso de ocorrência superveniente de conflito com a atividade que exerce.

Funchal, ____/____/____

(O(A) Requerente

ANEXO

Regime Jurídico da Acumulação de Funções

Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

Artigo 19.º

Incompatibilidades e impedimentos

1 - No exercício das suas funções, os trabalhadores em funções públicas estão exclusivamente ao serviço do interesse público, tal como é definido, nos termos da lei, pelos órgãos competentes da Administração.

2 - Sem prejuízo de impedimentos previstos na Constituição e noutros diplomas, os trabalhadores com vínculo de emprego público estão sujeitos ao regime de incompatibilidades e impedimentos previsto na presente secção.

Artigo 20.º

Incompatibilidade com outras funções

As funções públicas são, em regra, exercidas em regime de exclusividade.

Artigo 21.º

Acumulação com outras funções públicas

1 — O exercício de funções públicas pode ser acumulado com outras funções públicas não remuneradas, desde que a acumulação revista manifesto interesse público.

2 — O exercício de funções públicas pode ser acumulado com outras funções públicas remuneradas, desde que a acumulação revista manifesto interesse público e apenas nos seguintes casos:

- a) Participação em comissões ou grupos de trabalho;
- b) Participação em conselhos consultivos e em comissões de fiscalização ou outros órgãos colegiais de fiscalização ou controlo de dinheiros públicos;
- c) Atividades docentes ou de investigação de duração não superior à fixada em despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da educação e que, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho, não se sobreponha em mais de um quarto ao horário inerente à função principal;
- d) Realização de conferências, palestras, ações de formação de curta duração e outras atividades de idêntica natureza.

Artigo 22.º

Acumulação com funções ou atividades privadas

1 — O exercício de funções públicas não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas, exercidas em regime de trabalho autónomo ou subordinado, com ou sem remuneração, concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas.

2 — Para efeitos do disposto no artigo anterior, consideram-se concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas as atividades privadas que, tendo conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas, sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários.

3 — O exercício de funções públicas pode ser acumulado com funções ou atividades privadas que:

- a) Não sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções públicas;
- b) Não sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções públicas;
- c) Não comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções públicas;
- d) Não provoquem prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

4 — No exercício das funções ou atividades privadas autorizadas, os trabalhadores da Administração Pública não podem praticar quaisquer atos contrários aos interesses do serviço a que pertencem ou com eles conflituantes.

5 — A violação do disposto no número anterior determina a revogação da autorização para acumulação de funções, constituindo ainda infração disciplinar grave.

Artigo 23.º

Autorização para acumulação de funções

1 — A acumulação de funções nos termos previstos nos artigos anteriores depende de prévia autorização da entidade competente.

2 — Do requerimento a apresentar para efeitos de acumulação de funções devem constar as seguintes indicações:

- a) Local do exercício da função ou atividade a acumular;
- b) Horário em que ela se deve exercer, quando aplicável;
- c) Remuneração a auferir, quando aplicável;
- d) Natureza autónoma ou subordinada do trabalho a desenvolver e respetivo conteúdo;
- e) Justificação do manifesto interesse público na acumulação, quando aplicável;
- f) Justificação da inexistência de conflito com as funções públicas, quando aplicável;
- g) Compromisso de cessação imediata da função ou atividade acumulada, no caso de ocorrência superveniente de conflito.

3 — Compete aos titulares de cargos dirigentes, sob pena de cessação da respetiva comissão de serviço, nos termos do respetivo estatuto, verificar da existência de situações de acumulação de funções não autorizadas, bem como fiscalizar o cumprimento das garantias de imparcialidade no desempenho de funções públicas.

Artigo 24.º

Proibições específicas

1 — Os trabalhadores não podem prestar a terceiros, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de projetos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou serviços colocados sob sua direta influência.

2 — Os trabalhadores não podem beneficiar, pessoal e indevidamente, de atos ou tomar parte em contratos em cujo processo de formação intervenham órgãos ou unidades orgânicas colocadas sob sua direta influência.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, consideram -se colocados sob direta influência do trabalhador os órgãos ou serviços que:

- a) Estejam sujeitos ao seu poder de direção, superintendência ou tutela;
- b) Exerçam poderes por ele delegados ou subdelegados;
- c) Tenham sido por ele instituídos, ou relativamente a cujo titular tenha intervindo como representante do empregador público, para o fim específico de intervir nos procedimentos em causa;
- d) Sejam integrados, no todo ou em parte, por trabalhadores por ele designados;
- e) Cujo titular ou trabalhadores neles integrados tenham, há menos de um ano, sido beneficiados por qualquer vantagem remuneratória, ou obtido menção relativa à avaliação do seu desempenho, em cujo procedimento ele tenha tido intervenção;
- f) Com ele colaborem, em situação de paridade hierárquica, no âmbito do mesmo órgão ou serviço.

4 — Para efeitos das proibições constantes dos n.os 1 e 2, é equiparado ao trabalhador:

- a) O seu cônjuge, não separado de pessoas e bens, ascendentes e descendentes em qualquer grau, colaterais até ao segundo grau e pessoa que com ele viva em união de facto;
- b) A sociedade em cujo capital o trabalhador detenha, direta ou indiretamente, por si mesmo ou conjuntamente com as pessoas referidas na alínea anterior, uma participação não inferior a 10 %.

5 — A violação dos deveres referidos nos n.os 1 e 2 constitui infração disciplinar grave.

6 — Para efeitos do disposto no Código do Procedimento Administrativo, os trabalhadores devem comunicar ao respetivo superior hierárquico, antes de tomadas as decisões, praticados os atos ou celebrados os contratos referidos nos n.os 1 e 2, a existência das situações referidas no n.º 4.

7 — É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 51.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de novembro, na redação atual.

ANEXO V

Termo de Responsabilidade e de Adesão ao Código de Ética e Conduta

(Nome) _____,

declaro que tomei conhecimento e que aceito cumprir os princípios definidos no Código de Ética e Conduta, divulgado na página da Intranet e na pasta digital interna: “Gestão da Qualidade / Registos do SGQ / PGQ.04 – Recursos Humanos”.

Declaro ainda que não existe qualquer conflito de interesses, nem qualquer incompatibilidade ou impedimento no exercício das minhas funções e, se tal vier a suceder e, ainda, se detetar o incumprimento de alguma norma ou princípio, responsabilizo-me por reportar de imediato ao meu superior hierárquico.

Mais declaro que é da minha responsabilidade informar o serviço, sob pena do incumprimento desta obrigação originar não só a devolução das importâncias indevidamente recebidas, mas também, as demais penalidades previstas na lei, sempre que se verifique a alteração dos seguintes factos ou situações:

- Situação Fiscal
- Alteração do Estado Civil
- Alteração dos Beneficiários
- Alteração de Morada
- Acumulação de Funções Privadas
- Acumulação de Funções Públicas
- Acumulação de algum tipo de pensão (invalidez, incapacidade...).

Funchal, _____

(Assinatura do Colaborador)

Funchal, _____

(Assinatura da Entidade)