

acrescentar Valor à gestão pública



inspeccão geral.financeas

CÓDIGO DE ÉTICA

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	2
1. OBJETO E ÂMBITO	4
2. DEVERES GERAIS DE CONDUTA	4
3. IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	5
4. SEGREDO PROFISSIONAL E INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA	5
4.1. Segredo Profissional	5
4.2. Informação privilegiada e “ <i>Insider Trading</i> ”	5
5. CONFLITO DE INTERESSES	6
6. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES	7
7. RELACIONAMENTO EXTERNO	7
7.1. Prevenção de influências externas	7
7.2. Comportamento com vista a ocupação profissional fora da IGF	7
7.3. Aceitação de presentes	8
7.4. Relacionamento com entidades externas	8
7.5. Relacionamento com a comunicação social	8
8. RELACIONAMENTO INTERNO	8
9. CONSULTOR DE ÉTICA	9
10. APLICAÇÃO DO CÓDIGO	9
11. PUBLICITAÇÃO	9

CÓDIGO DE ÉTICA

INTRODUÇÃO

O presente Código de Ética da Inspeção-Geral de Finanças (IGF) materializa um conjunto de princípios e normas de comportamento que inspiram, influenciam e estão subjacentes a toda a atuação desenvolvida por esta Inspeção-Geral, quer no âmbito da prossecução da sua missão, quer no exercício das atividades que lhe servem de suporte.

A IGF, nos termos da sua Lei Orgânica¹, é um serviço do Ministério das Finanças integrado na administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, que funciona na direta dependência do Ministro das Finanças, e que tem por missão assegurar o controlo estratégico da administração financeira do Estado, compreendendo o controlo da legalidade e a auditoria financeira e de gestão, bem como a avaliação de serviços e organismos, atividades e programas e a prestação de apoio técnico especializado àquele Ministério, designadamente, orçamental, económico, financeiro e patrimonial.

A sua intervenção abrange todas as entidades do sector público administrativo e empresarial, bem como dos sectores privado e cooperativo, neste caso, quando sejam sujeitos de relações financeiras ou tributárias com o Estado ou com a União Europeia ou quando se mostre indispensável ao controlo indireto de quaisquer entidades abrangidas pela sua ação.

A organização interna obedece a uma matriz mista, com áreas de missão estruturadas de acordo com um modelo matricial², integrando centros de competências (Controlo Financeiro Comunitário, Público, Empresarial, da Administração Tributária, de Tecnologias e Sistemas de Informações, da Administração Local Autárquica e Avaliação de

¹ Decreto-Lei nº 96/2012, de 23 de abril.

² Esta estrutura facilita a fixação de objetivos numa lógica de cascata a partir da estratégia, sendo que, os objetivos operacionais são desenhados atentos os objetivos estratégicos da IGF (descritos no Plano de Atividades anual). Os objetivos individuais anuais são alinhados com os objetivos operacionais de cada projeto e reajustados em cada ação de auditoria, de inspeção ou de avaliação em que os inspetores sejam envolvidos e podem ser vistos no Plano Operacional para os projetos e no Plano de Ação para as ações executadas.

Intervenções e Entidades Públicas) e uma área de suporte que assume uma estrutura hierarquizada.

O exercício de funções na IGF acarreta, por si só, um conjunto bastante amplo de responsabilidades e obrigações que derivam de três características essenciais:

- a) A natureza pública da função;
- b) A atividade de inspeção obedece a normas específicas que são de cumprimento obrigatório;
- c) A natureza do organismo exige deveres acrescidos no que se refere ao comportamento ético dos seus trabalhadores, atendendo a que lhe estão cometidas atribuições, em especial ao nível do controlo estratégico da administração financeira do Estado, das autarquias locais e da prestação de apoio técnico especializado.

Assim, pretende-se neste Código, para além de alguns aspetos de carácter inovador, corporizar também num único documento os princípios, de resto, já em vigor e com aplicação na IGF relativos a esta matéria, inseridos nas Normas e Boas Práticas da IGF³ e no Código de Conduta da Área de Suporte da IGF⁴.

O presente Código de Ética aplica-se a todos os trabalhadores da IGF e impõe que, no exercício da sua atividade, ou fora dela, assumam e difundam uma cultura ética e um sentido de serviço público, com vista a assegurar e fomentar uma imagem de responsabilidade, independência e integridade, valorizando, deste modo, quer a qualidade, rigor e credibilidade do serviço público prestado, quer o perfil dos trabalhadores enquanto ativo mais valioso da IGF.

Constituirá, ainda, uma referência na atuação da Organização, demonstrando a todos, e em especial àqueles com quem se relaciona interna e externamente, um clima geral de confiança e probidade.

³ Aprovadas por despacho do Inspetor-Geral, de 23 de maio de 2008.

⁴ Aprovado por despacho do Inspetor-Geral, de 23 de dezembro de 2010.

1. OBJETO E ÂMBITO

1.1. O presente Código estabelece linhas de orientação em matéria de ética profissional para todos os trabalhadores da IGF, neles se incluindo dirigentes, inspetores e pessoal da área de suporte, e consagra os princípios de atuação e as normas de conduta que devem ser observados no exercício da sua atividade.

1.2. Este Código não prejudica a aplicação das normas legais, gerais ou especiais, bem como das normas internas em vigor, e tem por fim essencial expressar os valores instituídos e exigidos pela IGF, 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) Formalizar e divulgar os valores, princípios, normas e regras de conduta que norteiam o relacionamento com as várias entidades, na linha do melhor exemplo praticado por outros organismos congéneres, nacionais e internacionais;
- c) 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 estratégico.
- d) Reforçar a confiança e promover um juízo público de probidade em todos os trabalhadores da IGF, sujeitos, permanentemente, a um rigoroso escrutínio.

2. DEVERES GERAIS DE CONDUTA

2.1. Os trabalhadores devem desempenhar as suas funções no respeito pelos princípios de legalidade, integridade, independência, imparcialidade, competência, cooperação, proporcionalidade, confidencialidade e boa-fé, por forma a gerar e manter a credibilidade e prestígio da Instituição que representam.

2.2. 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 e a pressões internas ou externas de qualquer índole, não sendo permeáveis a tentativas de ingerência que, direta ou indiretamente, visem orientar ou condicionar o resultado final do trabalho desenvolvido.

2.3. Os trabalhos desenvolvidos são suportados em regras técnicas, procedimentos metodológicos, bem como em parâmetros de rigor e qualidade, inerentes à própria atividade de inspeção, constantes de normativos internos e de regras internacionais.

2.4. 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 parcimonioso dos recursos, designadamente da sua utilização em proveito pessoal, e agindo sempre para a prossecução do interesse público.

3. IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

3.1. A atuação dos trabalhadores não deve privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever, alguém em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

3.2. Do mesmo modo a atuação dos trabalhadores não deve pautar-se por quaisquer critérios discriminatórios relativamente às entidades objeto de intervenção da IGF.

3.3. 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. SEGREDO PROFISSIONAL E INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA

4.1. Segredo Profissional

4.1.1. Os trabalhadores não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível.

4.1.2. A divulgação de informação só pode, em qualquer caso, ser efetuada mediante autorização, obtida de acordo com as normas em vigor.

4.2. Informação privilegiada e “Insider Trading”

Os trabalhadores, durante o exercício de funções na IGF 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.

5. CONFLITO DE INTERESSES

5.1. É vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de configurar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses.

5.2. Existe conflito de interesses sempre que os trabalhadores tenham ou possam vir a ter interesses privados ou pessoais em determinada matéria que possa influenciar, direta ou indiretamente, ou aparente influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das respetivas funções.

Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, seja por si, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa, bem como para os seus familiares, afins ou qualquer pessoa com quem viva em economia comum e ainda para o seu círculo de amigos próximos.

5.3. Existe igualmente conflito de interesses na aceitação, ainda que em momento posterior ou após a cessação de funções ocorrida há menos de 3 anos, por parte de trabalhadores que participaram em processo de decisão que envolveu uma determinada entidade, ou que tiveram acesso a informação privilegiada com interesse para a mesma, de qualquer função ou cargo nessa entidade ou em qualquer outra, direta ou indiretamente, com ela relacionada.

5.4. 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.

5.5. Caso ocorra a situação a que se refere o número 5.3., deve a mesma ser criteriosamente avaliada pelo Inspetor-Geral.

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

5.7. Sem prejuízo do disposto quanto aos deveres dos trabalhadores, cabe à IGF adotar as medidas consideradas necessárias para a resolução de eventuais conflitos de interesses, tendo em conta o caso concreto, e, se nenhuma outra se revelar adequada,

deve o trabalhador ser afastado do facto gerador do conflito, ou, na situação prevista no número 5.3., deve a mesma ser publicamente denunciada.

6. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

6.1. Salvo em caso de designação ou nomeação por quem tem competência para autorizar, o desempenho, em acumulação com as funções na IGF, de quaisquer atividades públicas ou privadas, remuneradas ou não, ainda que desenvolvidas fora do horário de trabalho, deve ser sempre objeto de autorização prévia por parte do Inspetor-Geral, sem prejuízo do disposto no regime legal aplicável.

6.2. Os trabalhadores devem renunciar a quaisquer práticas ilegais e/ou a participar em atividades que desprestigiem a sua função ou a da IGF.

6.3. A autorização a que se refere o número 6.1. não deve ser concedida quando seja perceptível que da acumulação em causa possa resultar uma situação de conflito de interesses.

7. RELACIONAMENTO EXTERNO

7.1. Prevenção de influências externas

7.1.1. 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 à IGF.

7.1.2. 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.

7.2. Comportamento com vista a ocupação profissional fora da IGF

7.2.1. Os trabalhadores devem comportar-se com integridade e lealdade perante a IGF, sempre que esteja em causa uma ocupação profissional externa a esta Inspeção-Geral.

7.2.2. Este comportamento é igualmente exigível na aceitação de cargos profissionais, sem prejuízo do respeito pelo prazo legal mínimo de 2 anos, relativamente a entidades que tenham sido objeto de uma ação da IGF executada pelo trabalhador.

7.3. Aceitação de presentes

Por respeito, designadamente, pela independência e integridade, o trabalhador não pode solicitar ou aceitar, quaisquer benefícios, presentes, recompensas, remunerações, dádivas ou outra espécie de gratificação, que de algum modo estejam relacionados com as funções exercidas, exceto objetos de valor reduzido que não excedam a mera cortesia.

7.4. Relacionamento com entidades externas

7.4.1. Os trabalhadores devem assegurar o bom relacionamento com todas as pessoas com as quais interajam no exercício das suas funções, atuando sempre de modo diligente e cooperante.

7.4.2. 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.

7.5. Relacionamento com a comunicação social

Sem prejuízo do disposto na lei quanto ao acesso aos documentos administrativos, qualquer informação solicitada por representantes dos meios de comunicação social e relativo à atividade desenvolvida pela IGF deve ser sempre prestada através do Gabinete de Imprensa do Ministério das Finanças.

8. RELACIONAMENTO INTERNO

8.1. 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.

8.2. As funções devem ser exercidas exclusivamente ao serviço do interesse público, agindo com respeito e verdade, gerando deste modo a confiança na sua ação.

8.3. 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 da IGF.

9. CONSULTOR DE ÉTICA

9.1. Para apreciação das questões relacionadas com o presente Código, o Inspetor-Geral designa, de entre os trabalhadores da IGF, um Consultor de Ética, por um período de dois anos.

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

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

9.4. As informações trocadas entre os trabalhadores e o Consultor de Ética estão sujeitas ao dever de confidencialidade, salvo consentimento expresso daqueles para a sua divulgação ou sério e iminente risco para a segurança das pessoas ou para imagem da IGF.

9.5. As opiniões são emitidas por escrito e não têm carácter vinculativo.

9.6. Para apreciação de questões relacionadas com o próprio Consultor de Ética, o Inspetor-Geral designa, para o efeito, um Consultor *ad hoc* ao qual se aplica, com as devidas adaptações, o disposto nos números anteriores.

10. APLICAÇÃO DO CÓDIGO

10.1. Através de uma atuação exemplar no que toca à adesão aos princípios e critérios estabelecidos, os trabalhadores da IGF comprometem-se a cumprir o disposto no presente Código, propondo, sempre que oportuno, iniciativas que contribuam, designadamente, para o reforço dos objetivos de confiança e probidade.

10.2. O desrespeito ou incumprimento por parte de qualquer trabalhador das normas de conduta constantes deste Código deve ser reportado superiormente e pode fazer incorrer o infrator em responsabilidade disciplinar ou outra.

11. PUBLICITAÇÃO

O presente Código é objeto de publicitação no *site* da IGF.

i n t e g r i d a d e
i n o v a ç ã o
f i a b i l i d a d e