



AUTORIDADE DE AUDITORIA

Código de Ética e Conduta

Ouvido o Conselho de Inspeção, aprovo a presente revisão do Código de Ética e Conduta da Inspeção-Geral de Finanças - Autoridade de Auditoria, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 2026.

Comunique-se aos membros do Governo das áreas governativas de tutela da IGF e ao Mecanismo Nacional Anticorrupção, nos termos do n.º 6 do artigo 7.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

Publique-se no sítio da internet e na intranet da IGF, em cumprimento do n.º 5 do artigo 7.º do RGPC.

Dezembro de 2025

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 17/12/2021 e de Sua Exa. o Ministro de Estado e das Finanças de 02/02/2022.

1.ª Revisão aprovada por Despacho do Inspetor-Geral de 30/12/2025.

Edição

Inspeção-Geral de Finanças-Autoridade de Auditoria

Versão 1.0 – dezembro de 2021

Versão 1.1 – dezembro de 2025

ÍNDICE

CAPÍTULO I	2
DISPOSIÇÕES GERAIS.....	2
Artigo 1.º Objeto e âmbito de aplicação	2
Artigo 2.º Extensão do âmbito de aplicação	2
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.....	5
Artigo 7.º Declarações conexas com incompatibilidades e impedimentos	6
Artigo 8.º Ofertas e outros benefícios	6
Artigo 9.º Relacionamento com outras entidades	7
Artigo 10.º Salvaguarda e utilização dos recursos	7
Artigo 11.º Discussão pública de questões profissionais	8
Artigo 12.º Proteção de dados pessoais	8
CAPÍTULO III	8
ASSÉDIO NO TRABALHO	8
Artigo 13.º Combate ao assédio e à discriminação.....	8
Artigo 14.º Prevenção e reação ao assédio.....	9
Artigo 15.º Denúncia de assédio	9
Artigo 16.º Participações infundadas e dolosas	10
CAPÍTULO IV	10
PENALIDADES	10
Artigo 17.º Incumprimento e sanções	10
CAPÍTULO V	11
COMITÉ DE ÉTICA	11
Artigo 18.º Designação.....	11
Artigo 19.º Competências	11
CAPÍTULO VI	12
DISPOSIÇÕES FINAIS.....	12
Artigo 20.º Interpretação e casos omissos.....	12
Artigo 21.º Disposição revogatória	12
Artigo 22.º Aprovação, publicação e entrada em vigor	12
Artigo 23.º Revisão	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 os trabalhadores 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 em estágio ou em período experimental, sem prejuízo da observância de outros deveres que lhes sejam legalmente impostos.

2 – Aos titulares dos cargos dirigentes são aplicáveis as disposições do Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Local e Regional do Estado, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, sendo ainda especialmente aplicáveis aos cargos de Inspetor-Geral e de Subinspetor-Geral as disposições do Regime Jurídico do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos, aprovado pela 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 103/2025, de 25 de junho.

3 – Aos trabalhadores 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.

4 – Todas as referências efetuadas na presente lei a “trabalhadores”, entendem-se como reportadas a trabalhadores, dirigentes e equiparados, salvo quando expressamente excluídos.

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 trabalhadores da IGF em situação de mobilidade ou cedência de interesse público 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 trabalhadores da IGF atuam em conformidade com a Constituição, bem como com todas as disposições legais e regulamentares aplicáveis, e 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) Proporcionalidade, devendo pautar a sua conduta pela adequação aos objetivos da ação, sendo que as decisões que colidam com direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos dos particulares só podem afetar essas posições na medida do necessário e em termos proporcionais aos objetivos a realizar;

e) 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 trabalhadores 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;

f) Confidencialidade, 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 trabalhadores 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.

O dever de confidencialidade permanece durante a suspensão ou após a cessação do exercício de funções na IGF, sendo exigível que os trabalhadores, no momento em que cessem funções, renovem declarações específicas de compromisso com este princípio, cujo modelo é aprovado por Despacho do Inspetor-Geral de Finanças;

g) 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.

3 – No que respeita aos dirigentes, deverá ser também considerada a disciplina consagrada nos artigos 4.º, 5.º e 34.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro.

Artigo 4.º

Exclusividade e imparcialidade

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

2 – Os trabalhadores 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 pela entidade competente.

3 – Para além do regime geral de incompatibilidades e impedimentos aplicável a todos os trabalhadores que exercem funções públicas, aqueles que desempenham funções de inspeção e auditoria estão subordinados ao regime de incompatibilidades, impedimentos e inibições previsto no artigo 20.º do Regime Jurídico da Atividade de Inspeção da Administração Direta e Indireta do Estado, estabelecido no Decreto-Lei n.º 276/2007, de 31 de julho.

4 – Todos os trabalhadores que integram a carreira especial de inspeção, estabelecida no Decreto-Lei n.º 170/2009, de 3 de agosto, estão ainda sujeitos ao regime de incompatibilidades, impedimentos e inibições previsto no artigo 8.º daquele diploma.

5 – O regime de exclusividade e imparcialidade determina também para os dirigentes da IGF a observância dos artigos 15.º a 17.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e implica ainda para os titulares dos cargos de Inspetor-Geral e Subinspetor-Geral o cumprimento do disposto nos artigos 6.º, 8.º e 9.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

6 – 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 trabalhador.

Artigo 5.º

Conflito de interesses

1 – Os trabalhadores 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 trabalhadores 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 trabalhadores da IGF sejam chamados 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 por laços de parentesco, afinidade ou amizade.

4 – Qualquer trabalhador 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, 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 trabalhador 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 trabalhador 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 trabalhadores da IGF devem declarar, por escrito, mediante modelo próprio, a inexistência de situações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses.
- 2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores da IGF devem igualmente declarar ao seu superior hierárquico a ocorrência superveniente de situações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses.
- 3 – Os 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.
- 4 – Cabe à Direção de Serviços Administrativos da IGF comunicar à Entidade para a Transparência, 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 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 4 do artigo 18.º da mesma Lei.
- 5 – 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.
- 6 – As declarações em matéria de incompatibilidades, impedimentos ou conflitos de interesses prestadas pelos restantes trabalhadores 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 trabalhadores 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 trabalhadores 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 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 trabalhador da IGF e este tenha sido expressa e oficialmente convidado 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 trabalhadores que se encontrem em alguma das situações a que se referem as alíneas a) e c) do n.º 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 trabalhadores 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 trabalhadores a realização de quaisquer diligências em nome da IGF, sem que estejam formalmente mandatados para o efeito.

Artigo 10.º

Salvaguarda e utilização dos recursos

1 – Os trabalhadores participam na boa gestão dos recursos e na proteção do património físico, financeiro e intelectual da IGF, assegurando uma utilização económica, eficiente e ambientalmente sustentável dos bens e meios postos à sua disposição.

2 – Os trabalhadores devem zelar pelo bom estado de conservação dos bens, assegurando que aqueles que estão à sua guarda estão disponíveis para a sua utilização no âmbito profissional, sempre que sejam necessários, não os utilizando de forma abusiva ou imprópria nem permitindo o seu uso por terceiros.

Artigo 11.º

Discussão pública de questões profissionais

1 – Os trabalhadores 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.

Artigo 12.º

Proteção de dados pessoais

1 – Os trabalhadores da IGF que acedam, trabalhem ou, de qualquer forma, tomem conhecimento de dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas ficam obrigados a respeitar as disposições legalmente previstas relativamente à proteção de tais dados, designadamente a disciplina jurídica consagrada na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, e no Regulamento Geral de Proteção de Dados, só os podendo utilizar para os efeitos impostos ou inerentes às funções que desempenham na IGF e de acordo com a regulamentação interna aplicável devendo assegurar a confidencialidade dos dados a que tenham acesso.

2 – Os trabalhadores que tenham conhecimento de qualquer situação que possa implicar violação de dados pessoais devem comunicá-la, com urgência, ao Encarregado de Proteção de Dados da IGF.

CAPÍTULO III

ASSÉDIO NO TRABALHO

Artigo 13.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 trabalhadores 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 carácter 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 14.º

Prevenção e reação ao assédio

1 – Os trabalhadores 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 que delas tenham adquirido conhecimento com o dever de prestar a colaboração necessária à descoberta da verdade.

Artigo 15.º

Denúncia de assédio

1 – Qualquer trabalhador 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 envolvidos, quer assumam a qualidade de denunciante, de denunciado ou de testemunha;
- b) A proteção do 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 16.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, é aplicável o disposto no artigo seguinte.

CAPÍTULO IV

PENALIDADES

Artigo 17.º

Incumprimento e sanções

A violação das regras constantes dos capítulos II e III pode dar lugar ao apuramento:

- a) De responsabilidade disciplinar e à aplicação das sanções de repreensão escrita, multa, suspensão, despedimento disciplinar ou demissão e ainda, para os titulares de cargos dirigentes e equiparados, à sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, nos termos previstos nos artigos 176.º a 240.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.
- b) De responsabilidade criminal, designadamente em matéria de corrupção e infrações conexas, incluindo os crimes de abuso de confiança, apropriação ilegítima, administração danosa, falsificação ou contrafação de documento, falsificação praticada por funcionário, falsificação de notação técnica, danificação ou subtração de documento e notação técnica, tráfico de influência, denegação de justiça e prevaricação, recebimento ou oferta indevidos de vantagem, corrupção passiva, corrupção ativa, peculato, peculato de uso, participação económica em negócio, concussão, recusa de cooperação, abuso de poder, violação de segredo por funcionário e abandono de funções, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto -Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, punidos com pena de prisão e/ou multa.

CAPÍTULO V

COMITÉ DE ÉTICA

Artigo 18.º

Designação

1 – O Comité de Ética é composto por um Presidente, por dois vogais efetivos e dois suplentes, designados pelo Inspetor-Geral de Finanças, por um período de três anos, com possibilidade de renovação do mandato de cada um dos membros por uma única vez.

2 – Os membros do Comité de Ética são escolhidos em função do respetivo perfil, experiência, qualidades profissionais e independência de entre trabalhadores da IGF ou personalidades de reconhecido mérito.

Artigo 19.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 trabalhador.

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 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 VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 20.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 trabalhador, sobrepõem-se ao disposto no presente Código.

Artigo 21.º

Disposição revogatória

- 1 – Com a entrada em vigor do presente Código, são revogados 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 trabalhadores 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 22.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.

Artigo 23.º

Revisão

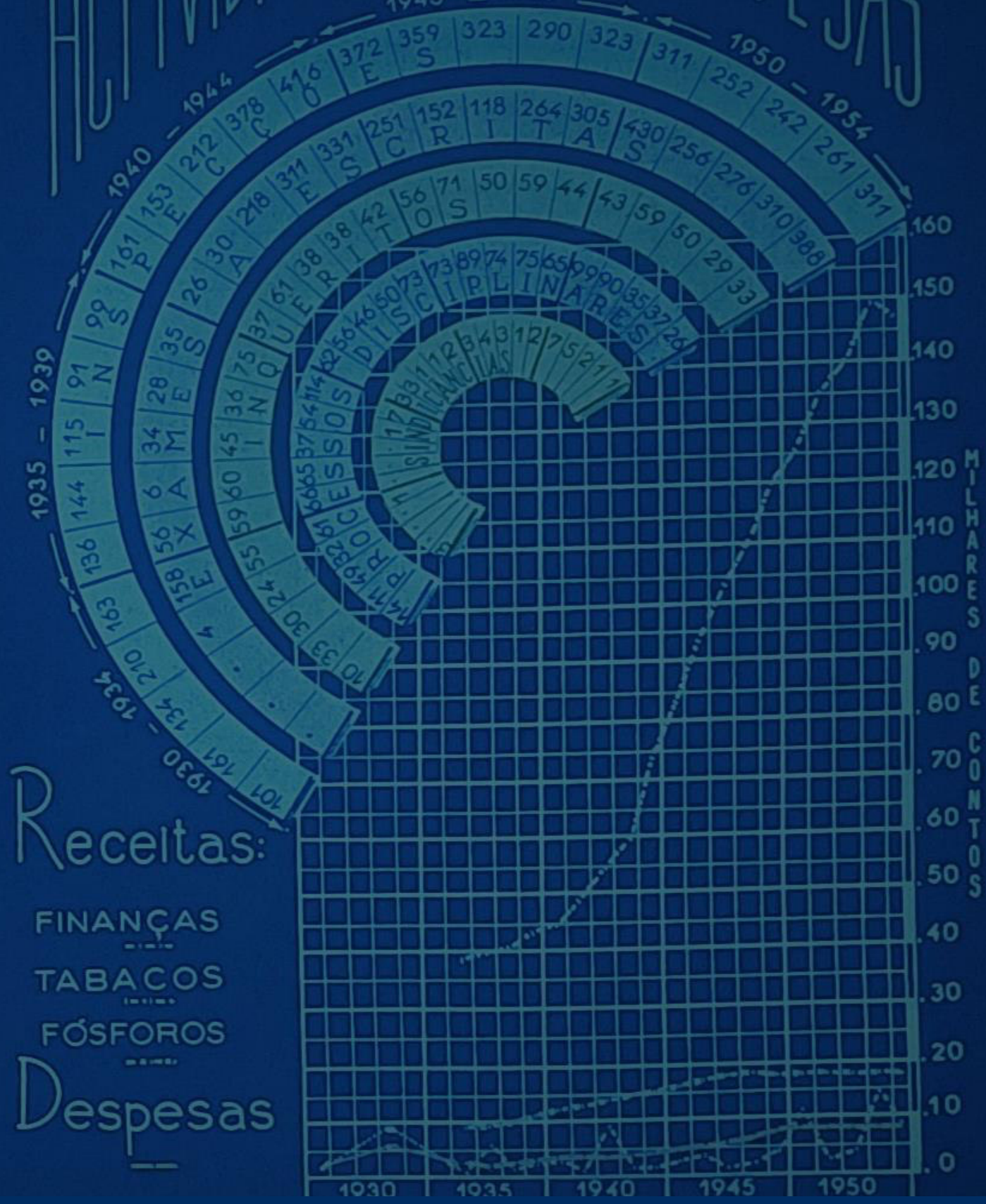
- 1 – A revisão do Código é aprovada pelo Inspetor-Geral, ouvido o Conselho de Inspeção, e é comunicado aos membros do Governo das áreas governativas de tutela da IGF e ao Mecanismo

Nacional Anticorrupção, nos termos do n.º 6 do artigo 7.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

2 – A primeira revisão do presente Código entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2026 e é publicada no sítio da internet e na intranet da IGF, em cumprimento do n.º 5 do artigo 7.º do RGPC.

ACTIVIDADE · RECEITAS · DESPESAS

NOS 25 ANOS
1945 - 1949



1930
A DÉCADA DO CENTENÁRIO
2030

Inspeção-Geral de Finanças
Autoridade de Auditoria

