



IGeFE Instituto de Gestão
Financeira da Educação, I.P.

Código de Conduta e Ética

Junho de 2023

Ficha técnica

Título

Código de Conduta e Ética

Editor

Instituto de Gestão Financeira da Educação, I.P. (IGeFE, I.P.)

Responsável

Núcleo de Auditoria e Controlo Interno (NACI)

Endereço

Avenida 24 de Julho, 134

1399-029 LISBOA

(+351) 213 944 200

geral@igefe.mec.pt

www.igefe.mec.pt

Data de edição

06/2023

Modelo n.º

Mod 03-06

Controlo do documento

Versão	Aprovação	Data de aprovação	Descrição	Próxima revisão
N.º 1	Aprovado pelo CD na Informação n.º 37805/2023/IGeFE/NACI	30.06.2023	Revisão do Código de Conduta e Ética em conformidade com as exigências decorrentes, nomeadamente, da Lei n.º 52/2019, de 21 de julho, que aprova o regime do exercício de funções por titulares de cargos Políticos e altos cargos públicos, do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção, bem como do Regulamento (EU) 2021/241 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de fevereiro de 2021, que cria o Mecanismo de Recuperação e Resiliência	A cada 3 anos ou sempre que se entenda pertinente

A ética é um conjunto de valores e princípios que utilizamos para decidir as grandes questões da vida e que são: “quero”, “devo” e “posso”.

Existem coisas que queremos, mas não devemos; coisas que devemos, mas não podemos; e coisas que podemos, mas não queremos.

A ética e a paz de espírito só acontece verdadeiramente quando estes três princípios acontecem em simultâneo, ou seja, quando queremos, podemos e devemos.

Mário Sérgio Cortella (filósofo, escritor e professor universitário brasileiro)

Índice

Siglas e abreviaturas.....	5
Nota introdutória	6
1. Enquadramento	9
2. Objeto	9
3. Âmbito	10
4. Objetivos.....	10
5. Princípios gerais	10
5.1. Prossecução do interesse público e da proteção dos direitos e interesses dos cidadãos	10
5.2. Legalidade.....	11
5.3. Justiça e razoabilidade.....	11
5.4. Imparcialidade.....	11
5.5. Integridade	12
5.6. Competência, eficiência e responsabilidade	12
5.7. Igualdade e não discriminação	13
5.8. Proporcionalidade	13
5.9. Colaboração e boa-fé	13
5.10. Lealdade e cooperação.....	13
5.11. Independência	14
5.12. Informação e da qualidade.....	14
5.13. Boa administração	14
5.14. Confidencialidade	14
6. Princípios específicos.....	15
6.1. Relação entre dirigentes, trabalhadores e colaboradores.....	15
6.2. Boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.....	15
6.3. Prevenção da corrupção e infrações conexas	15
6.4. Ofertas, convites ou benefícios similares.....	15
6.5. Canal de denúncias e proteção de denunciante	16
6.6. Conflito de interesses.....	17
6.7. Detecção e comunicação de fraude ou corrupção	18
6.8. Acumulação de funções	19
6.9. Utilização das instalações e equipamentos.....	19
7. Relações com o exterior	20
7.1. Relações com a administração pública	20
7.2. Relações com restantes entidades das áreas governativas da ciência, tecnologia, ensino superior e educação	20
7.3. Relações com fornecedores e prestadores de serviços	20
7.4. Relações com o público	20
7.5. Relações com a comunicação social.....	21
7.6. Relações com a comunidade e com o ambiente.....	21
8. Responsabilidade.....	21
9. Aplicação e revisão	22

Siglas e abreviaturas

CCP	- Código dos Contratos Públicos
CD	- Conselho Diretivo
CPA	- Código do Procedimento Administrativo
CPC	- Conselho de Prevenção da Corrupção
DL	- Decreto-Lei
IGeFE, I.P.	- Instituto de Gestão Financeira da Educação, I.P.
LTFP	- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
RCM	- Resolução do Conselho de Ministros
RGPC	- Regime Geral de Prevenção da Corrupção
RGPD	- Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados
TdC	- Tribunal de Contas

Nota introdutória

Reafirmando os princípios e deveres consagrados na legislação vigente à data, nomeadamente no Código do Procedimento Administrativo (CPA) e no Código de Conduta do XXI Governo Constitucional, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 53/2016, de 21 de setembro, e tendo igualmente como referencial a Carta Ética da Administração Pública – Dez Princípios Éticos, que estabelece os princípios a observar pelos dirigentes e trabalhadores da administração pública, bem como a Recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), de 7 de novembro de 2012, sobre gestão de conflitos de interesses no setor público, o Instituto de Gestão Financeira da Educação, I.P. (IGeFE, I.P.) publicou, em fevereiro de 2018, o seu [Código de Conduta e Ética](#), consubstanciando os princípios, regras e valores a observar no cumprimento das atividades desenvolvidas por todos os dirigentes, trabalhadores e demais colaboradores, na sua relação profissional, interna e externa, constituindo-se como um documento norteador de conduta.

Atendendo a que este documento constitui um importante pilar para a melhoria contínua da atitude individual, quer nas relações internas, quer na relação dos dirigentes, trabalhadores e colaboradores com outras entidades, prevenindo procedimentos contrários à ética e inadequados à conduta, de forma a reforçar a melhoria da imagem institucional, é fundamental que o mesmo seja sistematicamente revisitado e ajustado à realidade do momento atual.

A esta necessidade, sentida no quadro do desenvolvimento de um sistema de controlo ético no Instituto, veio juntar-se o estabelecido nos artigos 19.º, n.º 1 e 25.º, n.º 6, da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, no sentido da aprovação de códigos de conduta, pelas entidades públicas abrangidas pela mesma, a publicar no Diário da República e nos respetivos sítios na Internet, que estabelecem, entre outros, os deveres de registo de ofertas e hospitalidades, bem como o organismo competente para esse registo.

A presente atualização pretende igualmente ir ao encontro das medidas de prevenção de conflitos de interesse previstas na Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, aprovada pela

RCM n.º 37/2021, de 6 de abril, materializadas no Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado em anexo ao Decreto-Lei (DL) n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, sendo certo que o antedito diploma elege o código de conduta como instrumento central para estabelecer o conjunto de princípios, valores e regras de atuação em matéria de ética no exercício de funções no setor público, privado ou cooperativo. O RGPC veio obrigar que os códigos de conduta das entidades abrangidas tenham especificamente em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes, devendo identificar, pelo menos, as sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras nele contidas e as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas. A revisão do Código teve igualmente em linha de conta a RCM n.º 42/2022, de 9 de maio, que aprova o Código de Conduta do XXIII Governo Constitucional.

Na elaboração do presente Código, seguiram-se as orientações internacionais e europeias, nomeadamente em matéria de aceitação de ofertas de bens materiais ou serviços e de convites ou benefícios similares, e deve ser interpretado em harmonia com as normas em matéria de direitos, deveres e responsabilidades dos dirigentes e trabalhadores em funções públicas, nomeadamente:

- ✓ A Constituição da República Portuguesa;
- ✓ A Declaração Universal dos Direitos do Homem;
- ✓ A Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia (2010/C 83/02);
- ✓ O Código Europeu de Boa Conduta Administrativa;
- ✓ O Código de Conduta do XXIII Governo Constitucional (RCM n.º 42/2022, de 9 de maio);
- ✓ O Código do Procedimento Administrativo (CPA - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua versão atual);
- ✓ A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual);

- ✓ O Regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos (Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua versão atual);
- ✓ Carta Ética da Administração Pública – Dez Princípios Éticos da Administração Pública;
- ✓ O regime da responsabilidade civil extracontratual do estado e demais entidades públicas (Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, na sua versão atual);
- ✓ A Lei de acesso à informação administrativa e ambiental e reutilização dos documentos administrativos (Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua versão atual);
- ✓ A Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, (RCM n.º 37/2021, de 6 de abril);
- ✓ O Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC - Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro);
- ✓ A Recomendação do CPC sobre gestão de conflitos de interesses no setor público, de 8 de janeiro de 2020;
- ✓ O tratado e diretivas da União Europeia;
- ✓ As Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas por Portugal.

O presente Código tem como objetivos:

- ✓ Enunciar os princípios deontológicos predominantes, tendo em conta o serviço prestado;
- ✓ Determinar as normas da conduta dos dirigentes, trabalhadores e colaboradores, garantindo que estes as conhecem e agem em conformidade com os valores e princípios estabelecidos;
- ✓ Criar um documento de referência institucional que contribua para o reforço da melhoria do ambiente de trabalho, baseando-se na honestidade, no respeito, na integridade e na equidade;
- ✓ Esclarecer os conceitos éticos, para evitar interpretações subjetivas que possam surgir.

De acordo com as melhores práticas, o presente Código resulta de um processo participado, que permitiu, de modo alargado e abrangente, a obtenção de contributos por parte dos dirigentes e trabalhadores de IGeFE, I.P.

1. Enquadramento

O IGeFE, I.P. é um instituto público, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e de património próprio.

É um organismo central com jurisdição sobre todo o território nacional, tem sede em Lisboa e prossegue as suas atribuições, sob superintendência e tutela, dos Ministérios da Educação e da Ciência e Ensino Superior.

Atendendo a que a ética profissional é o conjunto de normas que formam a consciência de cada profissional e representam imperativos para a sua conduta e sendo certo que ser ético é agir dentro dos padrões convencionais, é proceder bem, é não prejudicar o próximo, é cumprir os valores estabelecidos pela sociedade em que se vive, o código de ética é o documento que visa expor os princípios e a missão de uma determinada profissão ou entidade, servindo para enfatizar os valores a praticar pelos profissionais e pelas instituições e o seu conteúdo deve ser dirigido às necessidades que aquela categoria profissional pretende satisfazer.

Desta forma, o **Código de Conduta e Ética** pretende dar a conhecer, interna e externamente, os deveres dos dirigentes, trabalhadores e demais colaboradores do IGeFE, I.P. e aos que com estes se relacionam, contribuir para a criação de uma cultura organizacional comum em todos os serviços, contribuir para a prevenção de situações suscetíveis de fraude e de corrupção, bem como potenciar a criação de um ambiente de confiança na relação com todos os *stakeholders*.

2. Objeto

O presente Código estabelece os princípios, regras e valores em matéria de ética e normas de conduta a observar pelos dirigentes, trabalhadores e colaboradores do IGeFE, I.P., no exercício das suas funções, na sua relação profissional interna e externa, sem prejuízo de outras disposições legais que lhes sejam aplicáveis.

3. Âmbito

O Código de Conduta e Ética é aplicável a todos os dirigentes, incluindo a direção superior, trabalhadores e colaboradores do IGeFE, I.P., independentemente da sua função, posição hierárquica ou vínculo.

4. Objetivos

O presente Código visa, no essencial:

- ✓ Assegurar uma gestão responsável e transparente;
- ✓ Responsabilizar cada dirigente, trabalhador e colaborador pela gestão pública e compromisso com o IGeFE, I.P.;
- ✓ Contribuir para o bom desempenho de funções públicas e para o aperfeiçoamento do IGeFE, I.P. em harmonia com a sua missão, visão e valores.

5. Princípios gerais

Os dirigentes, trabalhadores e colaboradores do IGeFE, I.P. devem cumprir os princípios fundamentais da [Carta Ética da Administração Pública](#), sem prejuízo das demais disposições legais ou regulamentares aplicáveis.

Aplicam-se aos dirigentes, trabalhadores e colaboradores do IGeFE, I.P. nomeadamente os seguintes princípios:

5.1. [Prossecução do interesse público e da proteção dos direitos e interesses dos cidadãos](#)

Encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

Devem agir em função da defesa do interesse público, não podendo usufruir de quaisquer vantagens financeiras ou patrimoniais, diretas ou indiretas, para si ou para terceiros, ou de qualquer outra gratificação indevida em virtude da posição que ocupam.

5.2. Legalidade

Devem atuar em conformidade com os valores fundamentais e princípios da atividade administrativa consagrados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, na Constituição da República Portuguesa, no CPA, no Tratado e Diretivas da União Europeia, nas Convenções da OIT, ratificadas por Portugal, na LTFP, nos Princípios Éticos da Administração Pública e na restante legislação nacional e internacional aplicável, dentro dos limites e poderes que lhes sejam conferidos.

5.3. Justiça e razoabilidade

Devem tratar todas as pessoas, com quem se relacionem, de forma justa e rejeitar todas as soluções que sejam incompatíveis com a lei.

5.4. Imparcialidade

Devem tratar de forma imparcial todas as pessoas com quem se relacionem e atuar segundo rigorosos princípios de neutralidade.

Devem desempenhar as suas funções com equidistância relativamente aos interesses com que sejam confrontados, sem discriminar positiva ou negativamente quaisquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.

Não devem pautar a sua conduta por interesses pessoais, familiares ou nacionais ou por pressões políticas.

Não devem participar em decisões sobre as quais o próprio ou pessoa que lhe seja próxima tenha interesses financeiros.

5.5. Integridade

Regem-se em todas as situações segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter, garantindo a verdade abstendo-se de práticas que possam suscitar dúvidas quanto ao respeito pelos princípios éticos que regulam o seu comportamento.

Devem combater ativamente todas as formas de corrupção, devendo ser prestada uma especial atenção aos favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas, que constituem formas subtis de corrupção.

O respeito pelo princípio da integridade é incompatível com o facto de qualquer colaborador solicitar, receber ou aceitar, a título pessoal, ofertas, favores ou outros benefícios, que excedam um valor meramente simbólico, e que de algum modo estejam relacionados com as suas funções ou atividades.

Devem abster-se de qualquer comportamento que possa configurar um conflito de interesses.

5.6. Competência, eficiência e responsabilidade

Devem agir de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional, contribuindo assim para o eficaz funcionamento e a boa imagem do Instituto e respondem, nos termos da lei, pelos danos causados.

Devem cumprir sempre com zelo, isenção, rigor, eficiência e transparência as suas responsabilidades e deveres.

Devem comportar-se de forma a manter e reforçar a confiança do público no IGeFE, I.P.

Devem atuar com subordinação ao interesse público, agindo com elevada competência técnica, no cumprimento dos normativos e orientações em vigor, na disponibilização da informação de forma verdadeira, concisa e atempada e demonstrando capacidade de iniciativa e diligência na resolução de problemas, promovendo assim a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços prestados.

5.7. Igualdade e não discriminação

É vedada a prática de qualquer tipo de discriminação, em especial, com base na raça, língua, religião, incapacidade física, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Devem demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento ofensivo. O direito à reserva da intimidade da vida privada deve ser respeitado escrupulosamente.

5.8. Proporcionalidade

Devem adotar comportamentos adequados aos fins prosseguidos, garantindo que as medidas adotadas são proporcionais ao objetivo em vista, respeitando o equilíbrio equitativo entre o interesse privado e o interesse público em geral.

Devem apenas exigir, na sua relação com terceiros, a informação indispensável à realização da atividade administrativa.

5.9. Colaboração e boa-fé

Devem agir e relacionar-se segundo as regras da boa-fé tendo em vista a realização do interesse da comunidade e esclarecimento de forma respeitosa, clara e simples, dos intervenientes, estimulando iniciativas e sugestões e preservando os valores de transparência e abertura, no relacionamento pessoal.

5.10. Lealdade e cooperação

Devem agir de forma leal, solidária e cooperante. A lealdade implica não só o adequado desempenho das tarefas que lhes sejam atribuídas pelos seus superiores hierárquicos, mas também o cumprimento de todas as instruções destes últimos.

Devem garantir a transparência e a capacidade de diálogo, consideradas adequadas no trato diário pessoal com superiores hierárquicos e colegas.

Devem facultar toda a informação ou conhecimento necessários ao desenvolvimento de atividades por parte de outros colegas. A recusa em colaborar com os colegas considera-se como comportamento inadequado e violador do princípio de lealdade e cooperação.

Devem promover o bom relacionamento interpessoal, em respeito pelo próximo, de forma a assegurar a existência de relações cordiais.

Os princípios gerais referidos anteriormente devem evidenciar-se no relacionamento do trabalhador com todos e com todas as entidades, quer sejam públicas ou privadas.

5.11. Independência

Devem agir com independência, isto é, com capacidade para julgar e atuar, de forma imparcial, íntegra e objetiva, com isenção dos interesses de todas as entidades que possam estar relacionadas com o seu trabalho.

5.12. Informação e da qualidade

Devem manter um sentido de rigor, clareza e cortesia na prestação de informações ou esclarecimentos, os quais devem ser facultados de forma clara, delicada e célere.

5.13. Boa administração

Devem pautar-se por critérios de eficiência, executando com diligência, todas as tarefas que lhes sejam confiadas.

5.14. Confidencialidade

Devem manter a reserva e discrição em relação a factos e informações de que tenham conhecimento no exercício das suas funções.

Não podem ceder, ou permitir o acesso, a pessoas não autorizadas os dados pessoais a que tenham acesso, no respeito pelo Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD).

6. Princípios específicos

6.1. Relação entre dirigentes, trabalhadores e colaboradores

As relações entre os dirigentes, trabalhadores e colaboradores devem basear-se na confiança, respeito mútuo, cooperação, partilha de informação e de conhecimento evitando situações suscetíveis de originar conflitos de interesses, que possam colocar em risco o bom funcionamento do IGeFE, I.P.

6.2. Boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho

O IGeFE, I.P. adota uma política de tolerância zero relativamente ao assédio, devendo os seus dirigentes, trabalhadores e demais colaboradores exercer as suas funções e atividades assumindo um papel pró-ativo na manutenção de um clima organizacional alicerçado na integridade e no bem-estar físico e psicológico, cumprido rigorosamente o estabelecido no respetivo [Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho](#), aprovado pelo Conselho Diretivo (CD) e devidamente publicitado.

6.3. Prevenção da corrupção e infrações conexas

Os dirigentes, trabalhadores e colaboradores devem atuar ativamente contra todas as formas de corrupção.

A omissão do dever de denúncia ou participação pode gerar responsabilidade disciplinar e penal, nos termos previstos na lei.

6.4. Ofertas, convites ou benefícios similares

Os dirigentes, trabalhadores e colaboradores não podem disponibilizar, solicitar, receber ou aceitar, para si próprios ou em nome de terceiros, presentes, gratificações, convites e favores, que possam condicionar a imparcialidade, a integridade e a independência no exercício das suas funções, ou que de alguma forma visem influenciar ou possam ser interpretados como uma forma de influenciar o seu trabalho.

Entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens, convites ou benefícios similares, exceto se em representação oficial, de valor estimado igual ou superior a 150 €, sendo o valor das ofertas contabilizado no cômputo de todas as ofertas ou benefícios de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.

As ofertas acima do valor previsto, mas que possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, podem ser aceites, sem prejuízo do dever de apresentação e registo. Estas ofertas são obrigatoriamente apresentadas ao CD, que delas mantém um registo de acesso público e decide pelo seu destino.

Sempre que a possibilidade de aceitação de uma oferta ou benefício suscite dúvida, quer pelo valor, quer em função do sentido da oferta ou do benefício, os dirigentes e trabalhadores devem ou rejeitá-la cordialmente de imediato, pedindo compreensão para a recusa, evocando os normativos aplicáveis, nomeadamente o presente Código, ou comunicar e entregar a oferta recebida junto do CD para decisão sobre a sua aceitação ou não.

O incumprimento do anteriormente exposto, com intenção de apropriação de vantagem indevida, é suscetível de responsabilidade, nos termos de recebimento ou oferta indevida de vantagem, previstos na lei.

6.5. Canal de denúncias e proteção de denunciantes

O IGeFE, I.P. estabelece um canal de denúncias, internas e externas, conforme estabelecido no RGPC, e respeita escrupulosamente o estabelecido no regime geral de proteção de denunciante de infrações, estabelecido na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

Os dirigentes, trabalhadores e colaboradores são responsáveis por sinalizar, por escrito, quaisquer situações suspeitas de comportamentos ilícitos.

6.6. Conflito de interesses

O IGeFE, I.P. assegura a isenção e a imparcialidade dos dirigentes, trabalhadores e colaboradores e previne situações de favorecimento.

Considera-se conflito de interesses qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão do membro do órgão de administração, dirigente ou trabalhador, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do CPA.

Os dirigentes, trabalhadores e colaboradores assinam a [declaração de inexistência conflito de interesses](#)^{1 2}, seguindo a tramitação prevista no âmbito do SGQ (*software* AGIR®), nos procedimentos em que intervenham respeitantes, nomeadamente, a:

- ✓ Contratação pública;
- ✓ Concessão de subsídios, subvenções ou benefícios;
- ✓ Procedimentos sancionatórios.

Os dirigentes, trabalhadores e colaboradores que se encontrem ou que razoavelmente prevejam vir a encontrar-se numa situação de conflito de interesses devem comunicar a situação ao superior hierárquico ou ao responsável pelo comprimento normativo que seja designado, mediante preenchimento de [declaração de conflito de interesses](#), de acordo com a tramitação prevista igualmente no âmbito do SGQ (*software* AGIR®), que deve tomar as medidas adequadas para evitar, sanar ou cessar o conflito.

Os conflitos internos entre agentes devem ser ultrapassados pelos próprios com cordialidade, para não pôr em risco a confiança e o bom ambiente, indispensáveis à imagem de rigor da instituição. No limite, se persistirem conflitos entre trabalhadores, deverão ser resolvidos pelos

¹ De acordo com a ferramenta “Guidance for Member States and Programme Authorities on fraud risk assessment and effective and proportionate anti-fraud measures” (EGESIF_14-0021-00, de 16/06/2014 - anexo 3)

² A rever eventualmente quando da aprovação de modelo por portaria dos membros Governo responsáveis pelas áreas da justiça e da Administração Pública, conforme estabelece o ponto 2, do artigo 13.º, do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro (RGPC).

respetivos dirigentes intermédios. Se os conflitos forem entre os dirigentes intermédios e no caso de não solução pelos próprios, deverão ser levados ao CD.

Incompatibilidade específica

Os dirigentes, trabalhadores e colaboradores com relações familiares não podem exercer a sua atividade profissional em relação hierárquica e funcional direta, assegurando-se, designadamente, a prossecução dos princípios a que subordina o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

6.7. Deteção e comunicação de fraude ou corrupção

Independentemente do estatuído quanto ao canal de denúncias interno, os dirigentes, trabalhadores e colaboradores do IGeFE, I.P., na sua conduta, procedem de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, e devem informar o seu superior hierárquico, ou, em função da natureza da matéria envolvida, outras entidades competentes, designadamente o Ministério Público, o Tribunal de Contas (TdC), a Inspeção-geral de Finanças - Autoridade de Auditoria, o Organismo Europeu de Luta Antifraude (OLAF) ou a Procuradoria Europeia, no respeito pelas respetivas atribuições, sempre que tomem conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas da ocorrência de atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção em geral, nomeadamente, por parte de beneficiários de fundos, ou de qualquer interveniente do IGeFE, I.P, de acordo com o modelo de [Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude](#), cuja tramitação se encontra prevista no âmbito do SGQ (*software* AGIR®).

Quem comunicar ou impedir a realização de atividades ilícitas, não poderá ser, por esse facto, prejudicado a qualquer título.

Sobre estas matérias e o referido procedimento de comunicação, importa igualmente ter presente a adoção do [Plano de Prevenção de Riscos](#), devidamente publicitado. Acresce que,

este último, na sua elaboração e revisão, deverá ter em conta os riscos de exposição da entidade a eventuais crimes de fraude e corrupção e infrações conexas.

6.8. Acumulação de funções

As funções públicas são, em regra, exercidas em regime de exclusividade. No entanto, os trabalhadores podem acumular atividades públicas ou privadas, nos termos legalmente estabelecidos, nomeadamente na LTFP, e desde que prévia e devidamente autorizados.

Os dirigentes e trabalhadores, com vínculo de emprego público, devem manter-se informados sobre as normas, minutas e procedimentos a observar nos pedidos de autorização, alteração e cessação de acumulação de funções.

Sempre que se registre alteração do conteúdo funcional do dirigente ou trabalhador em acumulação deve o mesmo efetuar novo pedido de autorização de acumulação de funções.

Os pedidos de acumulação de funções são revistos anualmente ou sempre que se observe alteração do conteúdo funcional do dirigente ou trabalhador em questão.

6.9. Utilização das instalações e equipamentos

As instalações e equipamentos do IGeFE, I.P. destinam-se a ser utilizados no cumprimento da sua missão sendo os dirigentes, trabalhadores e colaboradores responsáveis pelo seu uso correto:

- ✓ No desempenho da sua atividade profissional, pelo respeito e proteção ambiental, devem minimizar o número de documentos impressos ou fotocopiados;
- ✓ O ar condicionado e a iluminação apenas devem ser utilizados quando necessário;
- ✓ O consumo da água deve ser rigorosamente controlado.

As violações às regras descritas deverão ser reportadas por escrito ao superior hierárquico.

O dirigente dispõe de 30 dias, de acordo com o previsto no CPA, para decidir no sentido de melhoria do desempenho ético dos agentes em causa.

7. Relações com o exterior

7.1. Relações com a administração pública

Nas relações com entidades externas, os trabalhadores devem prestar toda a colaboração, sempre que solicitada e com a diligência devida.

As relações institucionais entre o IGeFE, I.P. e os restantes serviços da administração pública são da responsabilidade do CD.

7.2. Relações com restantes entidades das áreas governativas da ciência, tecnologia, ensino superior e educação

Sempre que seja solicitada a colaboração por entidades das áreas governativas em referência, o comportamento dos dirigentes, trabalhadores e colaboradores deve pautar-se pela eficiência, disponibilidade e correção. As relações institucionais com os restantes serviços da administração pública são da responsabilidade do CD.

7.3. Relações com fornecedores e prestadores de serviços

Devem ser observadas as regras e princípios em matéria de contratação pública constantes do Código dos Contratos Públicos (CCP - aprovado pelo DL n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual) e demais legislação aplicável.

O IGeFE, I.P. pauta-se por honrar os seus compromissos contratuais, exigindo igualmente dos cocontratantes o correto e integral cumprimento das obrigações que decorrem das respetivas relações jurídicas contratuais.

7.4. Relações com o público

Nas relações com o público em geral, devem observar-se as regras e princípios de ética, constantes do presente [Código de Conduta e Ética](#).

No atendimento público, deve dar-se prioridade a doentes, idosos, grávidas, pessoas com deficiência ou acompanhadas com crianças de colo, conforme legalmente previsto.

7.5. Relações com a comunicação social

As relações com a comunicação social são da exclusiva responsabilidade do CD.

7.6. Relações com a comunidade e com o ambiente

O IGeFE, I.P. assume uma atitude socialmente responsável na comunidade e perante a opinião pública e o mercado, e adota uma política de sustentabilidade ambiental consciente.

8. Responsabilidade

Os dirigentes, trabalhadores e colaboradores devem comunicar, ao CD ou à Auditoria Interna, a ocorrência de qualquer situação suscetível de constituir incumprimento deste Código, sendo a denúncia tratada com confidencialidade e isenção, dando lugar, quando aplicável, a procedimento disciplinar e ou participação para efeitos de procedimento criminal.

O incumprimento do disposto no presente Código implica:

- ✓ Responsabilidade disciplinar por violação dos princípios e deveres, 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 LTFP, a aplicar pelo órgão de gestão ou pelo membro do Governo que exerça a respetiva superintendência ou tutela;
- ✓ Responsabilidade criminal, designadamente em matéria de corrupção e infrações conexas, incluindo os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência e branqueamento, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao DL n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, punidos com pena de prisão e/ou

multa, a aplicar na sequência de denúncia de infração às entidades competentes, pelo responsável pelo cumprimento normativo;

- ✓ Responsabilidade financeira, por violação das regras estabelecidas no CCP, a aplicar na sequência de denúncia de infração ao TdC, pelo responsável pelo cumprimento normativo ou na sequência de ação de auditoria interna.

O disposto neste Código não afasta nem prejudica outras formas de responsabilidade, designadamente criminal, disciplinar ou financeira, que sejam aplicáveis nos termos da lei.

9. Aplicação e revisão

O presente Código entra em vigor no dia da sua divulgação, que se realiza através dos canais (internos e externos) de comunicação existentes no IGeFE, I.P. Todos os dirigentes e trabalhadores, bem como os colaboradores que tenham intervenção em operações financiadas pela União Europeia, subscrevem a **declaração individualizada**, de acordo com a tramitação prevista no âmbito do SGQ (*software* AGIR®), vinculando o compromisso com o cumprimento do estabelecido no presente Código.

A adequada aplicação deste Código depende sobretudo da consciência e do profissionalismo dos seus dirigentes, trabalhadores e colaboradores.

As violações aos princípios e regras descritas neste código devem ser comunicadas por escrito, ao respetivo superior hierárquico ou ao CD.

Os termos deste Código serão objeto de revisão pelo menos a cada 3 anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica que justifique.