



Código de Conduta



Introdução.....	2
Capítulo I – Disposições Gerais.....	3
Artigo 1.º - Objeto e âmbito de aplicação.....	3
Artigo 2.º - Extensão do âmbito de aplicação.....	3
Capítulo II - Princípios e Deveres Gerais de Conduta.....	3
Artigo 3.º - Princípios gerais.....	3
Artigo 4.º - Exclusividade e imparcialidade.....	5
Artigo 5.º - Conflito de interesses.....	5
Artigo 6.º - Declarações conexas com incompatibilidades e impedimentos.....	6
Artigo 7.º - Ofertas e outros benefícios.....	7
Artigo 8.º - Relacionamento com outras entidades.....	7
Artigo 9.º - Discussão pública de questões profissionais.....	8
Capítulo III - Assédio no Trabalho.....	8
Artigo 10.º - Combate ao assédio e à discriminação.....	8
Artigo 11.º - Prevenção e reação ao assédio.....	9
Artigo 12.º - Denúncia de assédio.....	9
Artigo 13.º- Participações infundadas e dolosas.....	10
Capítulo IV - Acesso e tratamento de dados pessoais e segurança da informação.....	10
Artigo 14.º - Normas relativas à proteção de dados pessoais.....	10
Artigo 15.º - Normas relativas à segurança da informação.....	11
Artigo 16.º - Normas relativas ao pedido de acesso aos processos nominativos.....	11
Capítulo V - Capítulo V.....	12
Artigo 17.º - Incumprimento e sanções.....	12
Capítulo VI - Comissão de Ética.....	12
Artigo 18.º - Composição.....	12
Artigo 19.º - Competências.....	13
Capítulo VI - Disposições Finais.....	13
Artigo 20.º - Interpretação e casos omissos.....	13
Artigo 21.º - Disposição revogatória.....	13
Artigo 22.º - Publicidade e entrada em vigor.....	14
Lista de Anexos.....	15

Introdução

O Código de Conduta baseia-se em padrões de comportamento e valores orientadores da ação diária dos dirigentes e dos trabalhadores da Inspeção-Geral das Atividades Culturais (IGAC), em obediência a normas legais, princípios éticos e aos bons costumes.

A IGAC, no desenvolvimento da sua atividade, não deve limitar-se a prestar contas, mas ir mais além e dar-se conta, justificando a sua existência perante os cidadãos e perseguindo soluções inovadoras e de melhoria contínua na sua relação com a sociedade.

O instrumento que aqui se aprova, tem especial importância numa entidade inspetiva, como é o caso da IGAC, por força da sua missão abrangente e pelas atividades diferenciadas que desenvolve, designadamente, o controlo e auditoria dos serviços e organismos da área da cultura; a fiscalização na área do direito de autor e direitos conexos, do livro e dos espetáculos de natureza artística; a fiscalização das condições técnicas e de segurança dos recintos de espetáculos de natureza artística; o registo, a classificação e autenticação de obras e conteúdos culturais, a gestão das reclamações na área dos espetáculos, o registo de promotores de espetáculos e dos profissionais da área da Cultura, entre outras atribuições.

Neste cenário, os princípios e os valores emergentes da conduta, contidos neste instrumento, devem encontrar abrigo na relação dos dirigentes e trabalhadores da IGAC com todas as pessoas e entidades, públicas ou privadas, com quem interajam no exercício das suas funções.

No seu conteúdo, deve ser uma referência basilar para o desempenho de todos os que trabalham na IGAC, numa perseguição contínua e persistente da confiança pública, fator tão importante na nossa sociedade e, em particular, na relação com os cidadãos numa base de total transparência.

O presente Código de Conduta, em substituição do anterior, renova-se como uma reflexão ainda mais aprofundada de tudo aquilo que emerge do programa do cumprimento normativo (PCN), que integra, entre outros instrumentos, o Regime Geral da Prevenção da Corrupção, publicado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

A opção de sistematização em articulados, torna mais fácil a leitura e apreensão do seu conteúdo. Acreditamos que este instrumento, de par com vários outros aprovados em idêntico sentido, será muito importante para orientar e levar a bom porto a ação de todos os que trabalham na IGAC.

O Inspetor-geral

Luis Silveira Botelho

Capítulo I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

1 – O Código de Conduta estabelece os princípios e normas orientadores que devem pautar a atuação e o relacionamento pessoal e profissional de todos os trabalhadores em exercício de funções na IGAC, independentemente da função, cargo, carreira e categoria que integram, sem prejuízo de outros deveres legalmente previstos.

2 – Os titulares dos cargos de direção superior estão, ainda, sujeitos ao disposto na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua atual redação, bem como às diretrizes definidas no Código de Conduta do Governo, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2019, de 3 de dezembro ou de outros instrumentos normativos e regulamentares que sobrevenham.

Artigo 2.º

Extensão do âmbito de aplicação

1 – A matéria a que se reporta o capítulo III, abrange todas as pessoas que exerçam atividade nas instalações da IGAC, ou fora delas, independentemente da natureza do vínculo laboral.

2 – Os trabalhadores da IGAC em situação de mobilidade ou em regime de cedência a outras entidades ou cujo vínculo esteja suspenso, permanecem sujeitos aos deveres previstos no presente Código, salvo aqueles que, pela sua natureza, pressuponham o efetivo exercício de funções na IGAC.

Capítulo II

Princípios e Deveres Gerais de Conduta

Artigo 3.º

Princípios gerais

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

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

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

Artigo 4.º

Exclusividade e imparcialidade

- 1 – Os trabalhadores da IGAC estão, exclusivamente, ao serviço do interesse público.
- 2 – Os trabalhadores da IGAC 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 que a acumulação seja prévia e superiormente autorizada por quem de direito.
- 3 – Para além do regime geral de incompatibilidades e de impedimentos aplicável a todos trabalhadores em funções públicas, aqueles que integram a carreira especial de inspeção estão ainda sujeitos ao regime de incompatibilidades, impedimentos e inibições disposto no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 170/2009, de 3 de agosto.
- 4 – O regime de exclusividade e imparcialidade implica, ainda, para os titulares dos cargos de direção superior, a observância do regime constante da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua atual redação.
- 5 – Sem prejuízo das restantes condições legalmente exigíveis para o exercício autorizado de quaisquer outras funções ou atividades públicas ou privadas, a acumulação de funções apenas deve ser autorizada quando, comprovadamente, as condições do exercício não impliquem:
 - a) A dispersão de esforços do trabalhador por outras atividades com prejuízo para o exercício de funções na IGAC, 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 IGAC devem abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que:
 - a) Possa ser interpretada, objetivamente, como um benefício indevido de 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 IGAC.

2 – Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, os trabalhadores da IGAC 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 IGAC 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/as por laços de parentesco, afinidade ou amizade.

4 – Qualquer trabalhador da IGAC, 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 ser adotadas 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 à Comissão de Ética pelo superior hierárquico a que se refere o número anterior.

6 – A Comissão de Ética deve elaborar parecer fundamentado dirigido ao Inspetor-Geral das Atividades Culturais, 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

Declarações conexas com incompatibilidades e impedimentos

1 – Os trabalhadores da IGAC devem declarar ao superior hierárquico a ocorrência superveniente de situações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses.

2 – Os titulares dos cargos de direção superior devem assegurar o cumprimento das obrigações declarativas nos prazos e condições fixados na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua atual redação.

3 – As declarações em matéria de incompatibilidades, impedimentos ou conflitos de interesses prestadas pelos restantes trabalhadores da IGAC são objeto dos procedimentos de avaliação e de controlo adequados a identificar riscos éticos e eventuais situações de incumprimento.

Artigo 7.º

Ofertas e outros benefícios

1 – Os dirigentes e trabalhadores da IGAC 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 IGAC abstêm-se igualmente de aceitar convites de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, suscetíveis de condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

3 – Excetuam-se do disposto nos números anteriores:

- a) Ofertas de valor simbólico que não afetem ou condicionem o exercício da função ou a relação institucional com as entidades em causa;
- b) Aceitar convites, hospitalidade ou outros benefícios similares associados à participação em cerimónias oficiais, conferências, congressos, seminários, reuniões ou outros eventos análogos quando haja um interesse público relevante na presença do trabalhador e este tenha sido convidado nessa qualidade, desde que a função de representação, no âmbito das atribuições da IGAC, esteja autorizada nos termos legais;
- c) As situações em que a recusa de ofertas consubstancie ou possa ser interpretada como uma quebra do respeito interinstitucional, designadamente no âmbito de relações internacionais, caso em que o respetivo recebimento deve ser comunicado à Comissão de Ética, que deve propor à direção superior o destino a conferir às mesmas.

4 – Os trabalhadores 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 à Comissão de Ética, no prazo de 5 dias úteis.

5 – A Comissão de Ética regista as situações declaradas e propõe junto da direção superior o destino a conferir às ofertas recebidas ao abrigo da alínea c) do n.º 3.

Artigo 8.º

Relacionamento com outras entidades

1 – Os trabalhadores da IGAC desempenham as suas funções com total subordinação à missão e aos objetivos da instituição, respeitando, em todas as situações, os valores e posições técnicas da IGAC, 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 IGAC, que extravasem o objeto da ação a que estão destinados.

Artigo 9.º

Discussão pública de questões profissionais

1 – Os trabalhadores da IGAC devem abster-se de qualquer pronúncia pública, 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 IGAC, em integral respeito pelo disposto no presente Código.

2 – Excetuam-se do disposto no número anterior as informações ou esclarecimentos prestados em cumprimento de determinação superior.

Capítulo III

Assédio no Trabalho

Artigo 10.º

Combate ao assédio e à discriminação

1 – A IGAC 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 admissíveis comportamentos discriminatórios, intimidatórios, hostis ou ofensivos, bem como 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 IGAC, dentro ou fora das suas instalações.

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 quando praticado por colegas de trabalho, sem prejuízo de outras formas, sempre que praticado por terceiros.

Artigo 11.º

Prevenção e reação ao assédio

1 – Os trabalhadores da IGAC 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 a respetiva difusão.

2 – As práticas passíveis de integrar assédio no trabalho devem ser denunciadas, devendo todos aqueles que tiverem conhecimento, o dever de prestar a colaboração necessária à descoberta da verdade.

Artigo 12.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 canal de denúncias disponibilizado no site da IGAC.

2 – Quem denuncie ou testemunhe a prática de comportamentos a que se referem os artigos 10.º e 11.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 IGAC 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) Na proteção do denunciante e das testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio é garantindo o anonimato, a confidencialidade, a imparcialidade, a eficiência e a celeridade do processo.

Artigo 13.º

Participações infundadas e dolosas

Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem ou contém matéria difamatória ou injuriosa, é aplicável o disposto no artigo 17.º.

Capítulo IV

Acesso e tratamento de dados pessoais e segurança da informação

Artigo 14.º

Normas relativas à proteção de dados pessoais

- 1 - Os trabalhadores são obrigados a guardar sigilo sobre os dados pessoais de terceiros de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, bem como após a cessação de funções.
- 2 - Os trabalhadores só devem aceder aos dados pessoais de terceiros quando os mesmos forem indispensáveis para o cumprimento das suas tarefas.
- 3 - Os trabalhadores da carreira especial de inspeção só devem solicitar e recolher dados pessoais de terceiros quando estes forem indispensáveis à instrução dos processos nos quais tenham intervenção.
- 4 - As unidades orgânicas devem adotar as medidas necessárias à proteção dos documentos em suporte de papel ou digital que contenham dados pessoais, para que estes não sejam acedidos por pessoas sem legitimidade para tal.
- 5 - Os produtos de comunicação da IGAC não devem possuir dados pessoais de terceiros recolhidos no âmbito das atividades desenvolvidas nos diferentes tipos de processos e de informações, devendo a identificação de qualquer pessoa externa à IGAC ser substituída.

6 - Os documentos em suporte de papel ou digital que contenham dados pessoais de terceiros só podem ser replicados ou digitalizados após autorização superior, excetuando as situações necessárias à instrução de processos, em particular os de natureza disciplinar ou contraordenacional.

Artigo 15.º

Normas relativas à segurança da informação

1- Todos os trabalhadores são responsáveis pela segurança da informação que lhes for confiada, guardando sobre a mesma o sigilo profissional a que estão obrigados e impedindo a sua divulgação ou alteração.

2 - Os contratos de fornecimento de tecnologias e aplicações tecnológicas celebrados pela IGAC devem conter uma cláusula que vincule os respetivos fornecedores ao sigilo profissional a que estão obrigados por lei.

3 - Os trabalhadores não devem permitir a utilização dos equipamentos tecnológicos que lhes estejam atribuídos por outras pessoas, ainda que do seu círculo familiar.

4 - Os trabalhadores não devem proceder à instalação de aplicações tecnológicas nos equipamentos que lhes estejam atribuídos sem a indicação expressa da Direção de Serviços de Gestão de Recursos e Tecnologia de Informação e Comunicação.

5 - Os trabalhadores não devem utilizar o endereço de correio eletrónico profissional fora do âmbito profissional.

6 - Os trabalhadores não devem recorrer a prestadores de serviços externos para solucionar avarias nos equipamentos tecnológicos que lhes estejam atribuídos.

Artigo 16.º

Normas relativas ao pedido de acesso aos processos nominativos

1 - Salvaguardando os processos de natureza disciplinar que se encontram sob sigilo processual até à acusação e sob a responsabilidade do instrutor até ao relato final, o acesso aos demais processos com dados nominativos só pode ser autorizado após a demonstração da legitimidade do requerente e demais requisitos previstos na lei, na sequência de parecer prévio do Inspetor-Geral, excetuando-se os pedidos de acesso ao abrigo do dever de colaboração estabelecidos no n.º 3 do artigo 5.º do Regime Jurídico da Atividade de Inspeção da Administração Direta e Indireta do Estado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 276/2007, de 31 de Julho, na sua atual redação.

2 - O acesso a qualquer processo administrativo, por parte de um órgão de comunicação social, deve ser precedido de um parecer emitido nos termos do número anterior e, caso seja facultado o acesso, da anonimização segura de todos os dados pessoais, verificado pelo inspetor responsável pelo processo, salvaguardando o cumprimento de quaisquer normas legais aplicáveis.

Capítulo V

Penalidades

Artigo 17.º

Incumprimento

A violação das regras constantes dos capítulos II e III dá lugar ao apuramento de eventual responsabilidade disciplinar e criminal:

- a) De responsabilidade disciplinar e à aplicação das sanções de repreensão escrita, multa, suspensão, despedimento disciplinar ou demissão do presente código, 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 atual redação;
- b) De 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, punidos com pena de prisão e/ou multa, melhor identificados no Anexo I do presente código, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual e na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual.

Capítulo VI

Comissão de Ética

Artigo 18.º

Composição

A Comissão de Ética é designada por despacho do Inspetor-Geral e composta pelos titulares dos cargos de direção intermédia da DSIF, DSEIC, DSPI e DSGRTIC ou em quem estes delegarem a função.

Artigo 19.º

Competências

1 – Incumbe à Comissão 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 das Atividades Culturais, por sua iniciativa ou a pedido de qualquer outro trabalhador.

2 – No exercício das suas competências, a Comissão de Ética pode convocar e ouvir em auto de declarações qualquer trabalhador da IGAC, 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 ao desempenho das suas funções.

3 – Todas as comunicações dirigidas à Comissão de Ética são confidenciais, salvo consentimento prévio ou risco sério e iminente para a segurança das pessoas ou para a imagem da IGAC.

4 – Os membros da Comissão de Ética ficam vinculados ao dever de sigilo durante e após o exercício das respetivas funções.

5 – A Comissão 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 pela Comissão de Ética, incluindo eventuais situações omissas.

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

Artigo 21.º

Disposição revogatória

Com a entrada em vigor do presente Código é revogado o anterior código de ética e normas de conduta da IGAC.

Artigo 22.º

Publicidade e entrada em vigor

1. O presente Código é objeto de publicitação na Intranet, no sítio da IGAC na Internet e divulgado junto de todos os trabalhadores.
- 2 - O presente Código entra em vigor no dia seguinte à sua aprovação.
- 3 – O presente código será revisto a cada 3 anos ou sempre que se ocorreram alterações nas atribuições ou na estrutura orgânica da IGAC.

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1	Conceitos relativos a atos de natureza corruptiva e infrações conexas	16
---------	---	----

Anexo n.º 1

Conceitos Relativos a Atos de Natureza Corruptiva e Infrações Conexas

Conceito	Circunstâncias essenciais	Enquadramento normativo
Recebimento indevido de vantagem	Conduta do funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida; Conduta daquele que, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas.	Artigo 372.º Código Penal
Corrupção passiva	Conduta do funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial indevida, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários, ou não, aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.	Artigo 373.º Código Penal
Corrupção ativa	Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo.	Artigo 374.º Código Penal
Apropriação legítima	Conduta daquele que, por força do cargo que desempenha, detiver a administração, gerência ou simples capacidade de dispor de bens do setor público ou cooperativo, e por qualquer forma se apropriar deles ilegitimamente ou permitir intencionalmente que outra pessoa ilegitimamente se aproprie.	Artigo 234.º Código Penal
Administração danosa	Conduta daquele que, infringindo intencionalmente normas de controlo ou regras económicas de uma gestão racional, provocar dano patrimonial importante em unidade económica do setor público.	Artigo 235.º Código Penal
Falsificação praticada por funcionário	Conduta do funcionário que, no exercício das suas funções, e com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo: a) Omitir em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar; b) Intercalar ato ou documento em protocolo, registo ou livro oficial, sem cumprir as formalidades legais.	Artigo 257.º Código Penal
Tráfico de influência	Conduta daquele, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública.	Artigo 335.º Código Penal
Usurpação de funções	Conduta daquele que: a) Sem para tal estar autorizado, exercer funções ou praticar atos próprios de funcionário, de comando militar ou de força de segurança pública, arrogando-se, expressa ou tacitamente, essa qualidade; b) Exercer profissão ou praticar ato próprio de uma profissão para a qual a lei exige título ou preenchimento de certas condições, arrogando-se, expressa ou tacitamente, essa qualidade; c) Continuar no exercício de funções públicas, depois de lhe ter sido oficialmente notificada demissão ou suspensão de funções.	Artigo 358.º Código Penal
Favorecimento pessoal praticado por funcionário	Conduta do funcionário que intervenha ou tenha competência para intervir no processo, ou por quem tenha competência para ordenar a execução de pena ou de medida de segurança, que, total ou parcialmente, impeça, frustre ou iluda atividade probatória ou preventiva de autoridade competente, com intenção ou com consciência de evitar que outra pessoa, que praticou um crime, seja submetida a pena ou medida de segurança.	Artigo 367.º (ex vi do artigo 368.º) Código Penal
Peculato	Conduta do funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções.	Artigo 375.º/1 Código Penal
Peculato de uso	Conduta do funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções.	Artigo 376.º/1 Código Penal
Participação económica em negócio	Conduta do funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, de administrar, fiscalizar, defender ou realizar.	Artigo 377.º Código Penal
Concussão	Conduta do funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto dela decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja, superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima.	Artigo 379.º Código Penal
Abuso de poder	Conduta do funcionário que abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa.	Artigo 382.º Código Penal
Violação de segredo por funcionário	Conduta do funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros.	Artigo 383.º/1 Código Penal