

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DA INSPEÇÃO REGIONAL DO TRABALHO



Versão 3

2022



ÍNDICE

1. Caracterização da IRT	4
1.1. Atribuições	4
1.2. Estrutura Organizacional	5
1.3. Missão, Visão e Valores	6
2. Enquadramento	8
2.1. Objetivos principais	8
2.2. Âmbito	9
2.3. Base legal de atuação	10
2.4. Princípios gerais	10
2.4.1. Responsabilidade	10
2.4.2. Integridade	11
2.4.3. Conflito de Interesses	11
2.4.4. Renúncia a práticas ilegais	12
2.4.5. Acumulação de funções	12
2.4.6. Rigor	12
2.4.7. Independência	12
2.4.8. Relacionamento interno e externo	13
2.4.9. Sigilo	14
2.4.10. Excelência e superação	14
2.4.11. Igualdade e não discriminação	14



2.4.12.	Proteção de dados pessoais.....	14
2.4.13.	Aquisição de bens e serviços.....	15
2.4.14.	Admissão de trabalhadores	15
2.4.15.	Utilização de recursos afetos à IRT	16
2.4.16.	Cooperação.....	16
3.	Carta Ética.....	16
3.1.	Princípios Éticos da Administração Pública	16
3.1.1.	Princípio do Serviço Público	16
3.1.2.	Princípio da Legalidade	17
3.1.3.	Princípio da Justiça e da Imparcialidade	17
3.1.4.	Princípio da Igualdade	17
3.1.5.	Princípio da Proporcionalidade	17
3.1.6.	Princípio da Colaboração e da Boa-fé	17
3.1.7.	Princípio da Informação e da Qualidade	17
3.1.8.	Princípio da Lealdade	18
3.1.9.	Princípio da Integridade	18
3.1.10.	Princípio da Competência e Responsabilidade	18
4.	Monitorização, avaliação e atuação em caso de violação dos princípios e regras	18
4.1	Sanções disciplinares.....	19
4.2	Sanções criminais	19
5.	Disposições Finais	20



1. Caracterização da IRT

A Inspeção Regional do Trabalho (IRT) é um serviço inspetivo da Administração Regional Autónoma, dotado de poderes de autoridade pública, com estatuto próprio, gozando de independência e autonomia técnica, sendo responsável pela fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral, bem como pela promoção e o controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho.

A IRT está integrada na Secretaria Regional da Juventude, Qualificação Profissional e Emprego, na direta dependência do respetivo membro do Governo, em conformidade com o previsto no nº1 do artigo 55º do Decreto Regulamentar Regional nº18/2022/A de 29 de setembro.

1.1 Atribuições

A IRT prossegue as atribuições expressas no artigo 56.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 18/2022/A de 29 de setembro:

- Controlar e fiscalizar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais respeitantes às relações e condições de trabalho, entre outras, as relativas à segurança e saúde no trabalho;
- Proceder à sensibilização, informação e aconselhamento no âmbito das relações e condições de trabalho, bem como no âmbito do bem-estar, segurança e saúde no trabalho, para esclarecimento dos sujeitos intervenientes e das respetivas associações representativas, com vista ao cumprimento das normas aplicáveis;
- Promover e colaborar no desenvolvimento e aplicação do conhecimento científico e técnico no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- Participar na elaboração de políticas de segurança e saúde no trabalho;
- Assegurar o procedimento das contraordenações laborais e organização do respetivo registo individual;
- Elaborar pareceres e estudos referentes à legislação do trabalho;
- Verificar os requisitos legais relativos à prestação de informação sobre a atividade social da empresa, tempos de trabalho, bem como conceder as autorizações atinentes às relações de trabalho;



- Propor medidas necessárias à superação das insuficiências ou omissões detetadas relativamente à inexistência ou inadequação das disposições normativas cujo cumprimento lhe incumbe assegurar;
- Receber e tratar as comunicações e notificações respeitantes às condições de trabalho e às relações de trabalho que, nos termos da lei, lhe devam ser dirigidas;
- Promover ações e prestar informações com vista ao esclarecimento dos sujeitos da relação jurídico-laboral e das respetivas associações representativas relativamente à interpretação e observância das normas aplicáveis, bem como no âmbito do bem-estar, segurança e saúde no trabalho;
- Gerir o processo de autorização de serviço externo de segurança no trabalho;
- Homologar cursos de formação profissional de técnico superior de segurança do trabalho e de técnico de segurança do trabalho;
- Validar a formação adequada que permita a aquisição de competências básicas em matéria de segurança e higiene no trabalho;
- Autorizar, nos termos da lei, o exercício da atividade de segurança no trabalho pelo empregador ou trabalhador designado;
- Exercer as atribuições em matéria de licenciamento que lhe sejam cometidas pela lei;
- Exercer as demais atribuições legalmente cometidas ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

1.2 Estrutura Organizacional

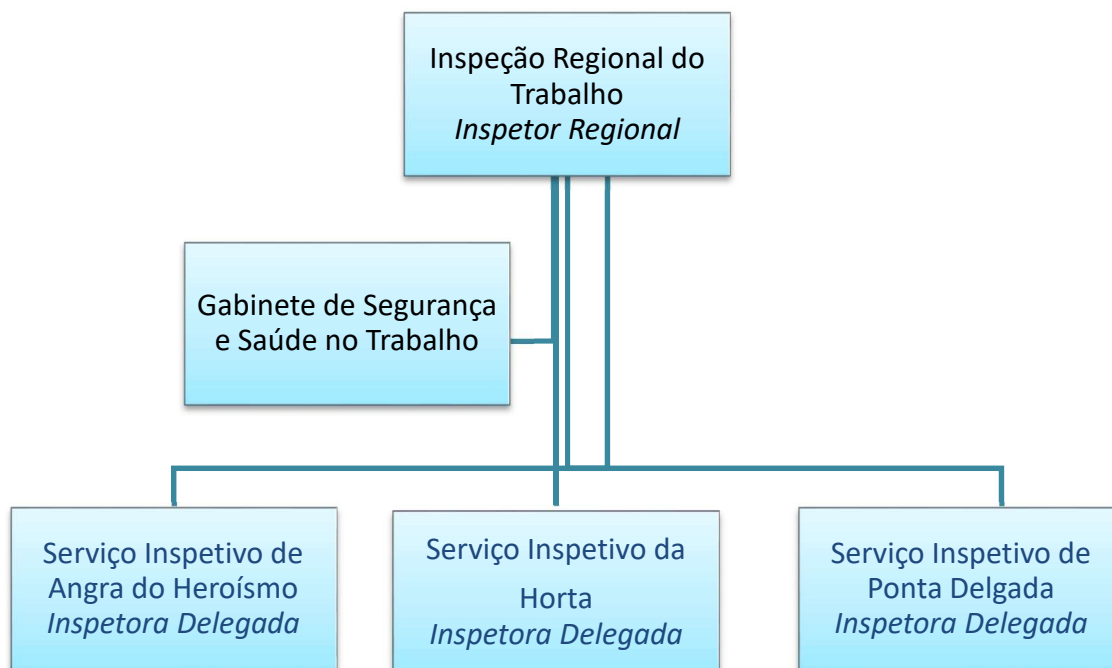
A IRT é dirigida por um inspetor regional, equiparado, para todos os efeitos legais, a subdiretor regional, cargo de direção superior de 2.º grau.

Compreende três unidades orgânicas desconcentradas - serviços inspetivos - em função da respetiva área geográfica, dirigidos por inspetoras delegadas, equiparadas, para todos os efeitos legais, a chefe de divisão, cargo de direção intermédia de 2.º grau.

Compreende, ainda, um serviço de natureza operativa - gabinete de segurança e saúde no trabalho – que depende diretamente do inspetor regional.



Organograma da IRT



1.3 Missão, Visão e Valores

A missão, a visão e os valores organizacionais decorrem, naturalmente, das atribuições da IRT e da sua natureza pública.

Missão

Promoção da melhoria das condições de trabalho, recorrendo ao aconselhamento e controlo inspetivo do cumprimento das normas laborais no âmbito das relações jurídico - privadas, bem como das disposições relativas à segurança e saúde no trabalho.

Visão

Reforçar o processo de melhoria contínua dos serviços prestados e da sua interação com o cidadão.



Valores

Quer a missão quer a visão estão alavancadas na prática de comportamentos internos que têm sido a base da identidade coletiva da IRT e de todos os seus trabalhadores, de entre os quais sobressaem referenciais de progresso civilizacional e de boa governação pública, que serão reforçados, nomeadamente:

- O compromisso com a melhor resposta para as necessidades dos cidadãos e empresas em matéria de relações laborais e promoção de Segurança e Saúde no Trabalho;
- Uma atuação caracterizada pela imparcialidade, igualdade, lealdade e integridade;
- A promoção do diálogo como essência e metodologia para o respeito, e aplicação dos princípios e dos direitos emergentes das relações de trabalho;
- O conhecimento das necessidades atuais e futuras dos nossos clientes é o ponto de partida para o bom desempenho da IRT;
- O trabalho de equipa para criação de sinergias para objetivos comuns que permitam encontrar um compromisso entre a pertinência, eficiência e eficácia;
- A motivação e valorização dos trabalhadores.

Os princípios éticos que norteiam o exercício de funções na IRT são os seguintes:

- Independência
- Integridade
- Responsabilidade
- Transparência
- Objetividade
- Imparcialidade



2. Enquadramento

Neste contexto considera-se importante complementar as regras de atuação da IRT com um documento de suporte à melhoria contínua e de aproximação do serviço aos sujeitos das relações jurídicas de trabalho, associações representativas e demais entidades.

Um documento que consolide o nosso sentido de responsabilidade visando prestar um serviço público proactivo, comprometido com a sua missão e com os destinatários da mesma.

Desta forma, o Código de Conduta e Ética da Inspeção Regional do Trabalho, adiante designado por Código materializa um compromisso de conduta de valores subordinados à ética nos seus relacionamentos de natureza interna e externa.

2.1 Objetivos principais

O presente Código pretende materializar um conjunto de princípios e normas de comportamento que estão subjacentes a toda a atividade desenvolvida pela IRT, no âmbito da prossecução da sua missão.

Vem estabelecer, assim, um conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo ainda em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes, tal como descrito no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, disponível para consulta em: <https://irt.azores.gov.pt/site/instrumentos-de-gestao>.

O presente documento é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da entidade que justifique a sua revisão.

Deste modo, pretende-se que o presente documento:

- Seja uma referência institucional, para a conduta quotidiana, pessoal e profissional de todos os trabalhadores deste serviço;
- Garanta que todos os trabalhadores estejam familiarizados e atuem em conformidade com os seus valores e princípios;
- Consolide e harmonize o padrão e a partilha de valores comuns contribuindo para o reforço



do ambiente de trabalho e da cultura institucional comum que promova o respeito, a honestidade, a integridade e a equidade;

- Especifique, com clareza, os conceitos éticos por forma a evitar a subjetividade das interpretações sobre os mesmos;
- Assegure uma relação de confiança entre a IRT e os empregadores, trabalhadores, associações representativas e demais entidades públicas e privadas com as quais interage;
- Consciencialize para o facto de que, sempre que um trabalhador se encontre perante um problema de natureza ética que possa afetar os objetivos, o ambiente de trabalho ou o bom nome do serviço, deva procurar o seu esclarecimento e resolução imediata, com respeito pela hierarquia dos respetivos dirigentes.

2.2 Âmbito

O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores da IRT, sem prejuízo de outras disposições legais ou regulamentares aplicáveis ou a que, por inerência do exercício das suas funções, se encontrem obrigados, bem como a quaisquer trabalhadores permanentes ou eventuais e a outras pessoas que nela prestem serviço a título permanente ou ocasional, independentemente do título a que o façam, vínculo, posicionamento hierárquico e/ou funcional que ocupem.

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

- a) A natureza pública da função;
- b) A atividade de inspeção, que obedece a normas específicas de cumprimento obrigatório;
- c) A própria natureza do organismo que, atendendo às atribuições que lhe estão cometidas, impõe deveres acrescidos aos seus trabalhadores.

O presente Código define regras para os seus destinatários que, no exercício da sua atividade, ou fora dela, os devem assumir e divulgar bem como prosseguir uma cultura segundo valores da ética e um sentido de serviço público, que assegure e estimule uma imagem de responsabilidade, independência e integridade, valorizando, assim, tanto a qualidade, o rigor e a credibilidade do serviço público prestado, como o perfil dos trabalhadores da IRT.



Constitui, ainda, uma referência na atuação da IRT, demonstrando a todos, e em especial àqueles com quem se relaciona interna e externamente, uma postura de confiança.

2.3 Base legal de atuação

No exercício das suas funções, todos os trabalhadores da IRT estão exclusivamente ao serviço do interesse público, subordinados à Constituição da República Portuguesa (CRP) e à Lei, devendo ter uma conduta responsável orientada por valores da ética em todas as circunstâncias.

2.4 Princípios gerais

Todos os trabalhadores que mantêm alguma relação direta ou indireta com este serviço, devem observar e cumprir os princípios da Carta Ética da Administração Pública Portuguesa e outras normas específicas, no seu relacionamento com os operadores económicos, parceiros, entidades públicas ou privadas e cidadãos em geral.

Devem, ainda, estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, ter em conta as expectativas dos cidadãos e das instituições relativamente à sua conduta, dentro de padrões socialmente aceites, e comportar-se de modo a transmitir confiança e contribuir para a boa imagem da IRT.

Assim, devem pautar a sua atuação pelos seguintes princípios:

2.4.1 Responsabilidade

Os trabalhadores da IRT devem observar os mais elevados padrões de conduta pessoal, pautar o seu comportamento de modo a não suscitarem suspeitas, acerca da sua integridade, imparcialidade, compromisso com a missão, os valores da IRT, o interesse público em geral e sejam dignos de respeito e confiança.

Devem agir com equidade e de acordo com as suas funções, de modo a contribuírem para o eficaz funcionamento da IRT.

Devem conduzir a sua conduta promovendo a cooperação e o bom relacionamento entre os



trabalhadores, nas interações profissionais (internas e externas), sempre cientes de que a imagem da IRT, enquanto instituição, é o resultado de todas as condutas pessoais e profissionais dos trabalhadores ao seu serviço.

A objetividade e a imparcialidade deve ser observada, em todas as tarefas desempenhadas pelos trabalhadores, sendo certo que as informações e pareceres técnicos só podem ter como suporte as evidências recolhidas nas diligências inspetivas realizadas e o enquadramento legal aplicável.

Devem partilhar conhecimentos e informação de forma objetiva e imparcial, evitando influenciar ou ser influenciados.

De forma proativa os trabalhadores da IRT, devem, sempre que tal se justifique, sugerir iniciativas suscetíveis de contribuírem para o cumprimento da missão e dos objetivos da IRT.

2.4.2 Integridade

Os trabalhadores da IRT devem atuar, em todos os contextos, segundo critérios de honestidade, boa-fé e responsabilidade no desempenho de todas as tarefas que lhes sejam determinadas ou que sejam inerentes ao desenvolvimento das suas funções.

Devem garantir objetividade e independência entre os seus interesses pessoais e os interesses da IRT, de forma a acautelar a veracidade e confiança no trabalho realizado.

2.4.3 Conflito de Interesses

Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem abster-se de qualquer comportamento que possa configurar conflito de interesses.

Para o efeito, entende-se existir conflito de interesses sempre que um trabalhador tenha, direta ou indiretamente, um interesse pessoal de que possa retirar potencial vantagem para si próprio, para um familiar, para amigos ou conhecidos e que possa influenciar o desempenho no exercício das suas funções.

Sempre que for previsível a ocorrência de tais situações, o trabalhador deve informar o seu superior hierárquico da sua condição, com a finalidade de assegurar o desempenho imparcial, objetivo e transparente.



Os trabalhadores que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação suscetível de configurar conflito de interesses, devem solicitar, formalmente, ao seu superior hierárquico, escusa do exercício daquela função específica.

O Plano de Prevenção de Riscos e Corrupção e Infrações Conexas da IRT complementa esta matéria e contém as necessárias minutas nos seus Anexos II e III (declaração de inexistência ou de existência de conflitos de interesses).

2.4.4 Renúncia a práticas ilegais

Os trabalhadores devem renunciar a quaisquer práticas ilegais e/ou participar em atividades que desacreditem a sua função, ou a IRT.

2.4.5 Acumulação de funções

Os trabalhadores devem renunciar ao desenvolvimento de qualquer atividade que possa ser tida por conexa ou configurar-se aos olhos da sociedade em geral, como conflituante com o desempenho objetivo e imparcial das suas funções ou com a missão da IRT.

Qualquer situação de acumulação de funções públicas ou privadas deve ser previamente autorizada pelo dirigente máximo do serviço, nos termos da lei (minuta disponível nos serviços).

2.4.6 Rigor

Os trabalhadores devem, na sua conduta profissional, promover uma cultura de integridade, rigor e credibilidade do trabalho desenvolvido pela IRT.

Os trabalhadores não podem emitir juízos e/ou declarações públicas acerca da IRT, quando possam pôr em causa a sua imagem institucional, em especial fazendo uso de meios de comunicação social, nestes se incluindo redes sociais ou outros meios de disseminação de informação.

2.4.7 Independência

No exercício das suas funções os trabalhadores que gozem de autonomia técnica, devem, para o efeito, pautar os seus entendimentos pelo rigor técnico, de modo a garantir uma atuação



independente, isenta em relação a interesses particulares e a pressões internas ou externas de qualquer natureza, não sendo permeáveis a tentativas de interferência que, de forma direta ou indireta, visem condicionar o resultado final do trabalho desenvolvido.

O trabalho desenvolvido é suportado em regras e procedimentos, inerentes à própria atividade, e em orientações internas e normas de origem legislativa ou convencional, no âmbito de um quadro legal nacional e supranacional.

2.4.8 Relacionamento interno e externo

Os trabalhadores devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis.

Devem fomentar espírito de equipa, respeito pelo próximo e pela IRT.

Deve ser incrementada a disponibilidade e a partilha de informação nas relações interpessoais.

Os trabalhadores devem agir com serenidade, cortesia, bom senso e autodomínio na resolução das situações que se lhe apresentem em contexto profissional.

Devem comportar-se com integridade, discrição, urbanidade e sigilo, mesmo nas situações de aposentação, em negociações ou contactos relativos a perspectivas de trabalho ou aceitação de outros cargos.

No relacionamento interpessoal os trabalhadores devem abster-se de qualquer comportamento que possa interferir com o normal desempenho da sua função.

O direito à reserva da intimidade da vida privada deve ser respeitado.

O exercício de funções de coordenação ou chefia deve ser desenvolvido com respeito, rigor, zelo e transparência estimulando o diálogo, o espírito de equipa e a partilha no seio do serviço.

No exercício das suas funções os trabalhadores devem agir em relação aos dirigentes com lealdade, espírito de equipa, zelo e determinação nas tarefas que lhes são atribuídas.



2.4.9 Sigilo

Os trabalhadores não podem utilizar informação privilegiada que obtenham em virtude das suas funções.

Os trabalhadores devem guardar sigilo sobre factos e documentos de que tenham conhecimento no exercício e por razão das suas funções.

A informação obtida não pode ser, revelada, por qualquer forma ou meio, a terceiros, exceto se previamente requerida e em cumprimento das disposições legais aplicáveis.

2.4.10 Excelência e superação

Os trabalhadores devem encarar a adversidade como um desafio e uma oportunidade de melhoria contínua.

Devem atuar com espírito de iniciativa, tendo em vista a melhoria contínua do serviço e da imagem da IRT.

2.4.11 Igualdade e não discriminação

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

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

2.4.12 Proteção de dados pessoais

Os trabalhadores que tenham acesso a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas, designadamente os relativos aos trabalhadores da IRT, ou a quaisquer outros dados pessoais por si detidos, no âmbito da sua atividade, devem, para além do respeito das disposições legais e regulamentares aplicáveis, usar da maior prudência na utilização desses dados, no



sentido de assegurar a respetiva confidencialidade, abstendo-se, em particular, de qualquer comunicação a pessoa não autorizada, mesmo na situação de vínculo à IRT.

2.4.13 Aquisição de bens e serviços

Os trabalhadores devem zelar pela correta aplicação das normas vigentes em matéria de contratação pública de bens e serviços, manter a objetividade, neutralidade e equidade bem como assegurar a transparência da sua atuação.

Nos procedimentos de contratação pública de bens e serviços, os trabalhadores intervenientes devem observar todas as regras legais gerais e específicas relativas ao segredo profissional, à prevenção e comunicação de conflitos de interesses e à aceitação de vantagens.

As comunicações com quaisquer interessados devem fazer-se apenas através dos canais oficiais, evitando-se a prestação verbal de informações.

No caso dos procedimentos de contratação por ajuste direto ou por convite, os trabalhadores com poderes de decisão ou que se encontrem na situação de poder influir na escolha dos prestadores de serviços, devem evitar qualquer situação de conflito de interesses e, caso exista, comunicá-lo, de imediato, ao seu superior hierárquico.

2.4.14 Admissão de trabalhadores

Os trabalhadores intervenientes devem zelar pela correta aplicação das normas vigentes em matéria de admissão de novos trabalhadores, manter a objetividade, neutralidade e equidade e assegurar a transparência da sua atuação.

Nos procedimentos de novas admissões, os trabalhadores devem observar todas as regras gerais e específicas relativas ao segredo profissional, à prevenção e comunicação de conflitos de interesses.

As comunicações com quaisquer interessados devem fazer-se apenas através dos canais oficiais, evitando-se a prestação verbal de informações.



2.4.15 Utilização de recursos afetos à IRT

Os trabalhadores devem respeitar e proteger o património afeto à IRT e não permitir a utilização por terceiros dos serviços ou das instalações.

Todo o equipamento e instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para uso oficial.

Devem também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas no sentido de limitar os custos e despesas da IRT, a fim de permitir a utilização mais eficiente dos recursos disponíveis, minimizando o impacto ambiental das suas atividades.

2.4.16 Cooperação

Os trabalhadores estão obrigados ao dever de cooperação com o objetivo de garantir o cabal desempenho das funções que lhes estão atribuídas.

3. Carta Ética

A Constituição da República Portuguesa (CRP) e o Código de Procedimento Administrativo (CPA) obrigam todos os trabalhadores da Administração Pública a respeitar um conjunto de princípios no exercício da sua atividade.

Estes princípios gerais foram reunidos na “Carta Ética – Dez princípios da Administração Pública”, consensuada com as Associações Sindicais e a que se refere a Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/97, de 27 de fevereiro (publicitado em 22 de março).

Assim, no âmbito dos objetivos do código de ética e conduta da IRT, entendeu-se proceder à sua divulgação e reiteração, transcrevendo-os por os mesmos manterem a sua plena atualidade.

3.1. Princípios Éticos da Administração Pública

3.1.1 Princípio do Serviço Público



Os trabalhadores em funções públicas encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

3.1.2 Princípio da Legalidade

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

3.1.3 Princípio da Justiça e da Imparcialidade

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

3.1.4 Princípio da Igualdade

Os trabalhadores em funções públicas não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.

3.1.5 Princípio da Proporcionalidade

Os trabalhadores em funções públicas, no exercício da sua atividade, só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa.

3.1.6 Princípio da Colaboração e da Boa-fé

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

3.1.7 Princípio da Informação e da Qualidade

Os trabalhadores em funções públicas devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara e simples.



3.1.8 Princípio da Lealdade

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

3.1.9 Princípio da Integridade

Os trabalhadores em funções públicas regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.

3.1.10 Princípio da Competência e Responsabilidade

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

4. Monitorização, Avaliação e atuação em caso de violação dos princípios e regras

O responsável hierárquico de cada unidade bem como todos os trabalhadores devem ter em consideração a necessidade permanente de uma adequada conduta institucional com observância dos princípios e regras que norteiam a Administração Pública, havendo, contudo, a probabilidade de ocorrência de um acontecimento ou atuação que venha a consubstanciar uma eventual violação dos normativos.

Desta forma, cabe a todos os dirigentes e trabalhadores uma atuação que contribua para que a estrutura de comunicação interna da organização seja eficaz e identifique e avalie os riscos e a potencialidade de violação de regras e princípios.

Os manuais de procedimentos internos que fazem parte do Sistema de controlo interno da IRT sedimentam esta matéria (vide capítulo IV do Plano de Prevenção de Riscos de corrupção e infrações conexas, disponível em <https://irt.azores.gov.pt/site/instrumentos-de-gestao>).

No presente Código são identificadas 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 já previstas no citado Plano.

Por sua vez, por cada infração que venha a ser detetada é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno já referido.



4.1 Sanções disciplinares

Ocorrendo violação dos princípios e regras aqui previstos bem como dos demais deveres gerais dos trabalhadores em funções públicas, de acordo com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e após o desenvolvimento dos respetivos processos e garantias de defesa, podem ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão escrita;
- b) Multa;
- c) Suspensão;
- d) Despedimento disciplinar ou demissão.

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

Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar por cada infração, pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num único processo ou pelas infrações apreciadas em processos apensados.

As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador.

4.2. Sanções criminais

O regime geral da prevenção da corrupção entende por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, todos previstos no Código Penal.

A par da corrupção, existem outros crimes com relevo para a atividade da IRT, nomeadamente o suborno, o peculato, o abuso de poder, a concussão, o tráfico de influência, a participação económica em negócio (cujo denominador comum é a obtenção de uma vantagem (ou compensação indevida) e a violação de dever de sigilo.



5. Disposições Finais

O presente Código, constitui um compromisso por parte de todos, para com o serviço no qual desempenham ou desempenharam funções.

O seu incumprimento deve ser reportado superiormente, para a atuação legalmente prevista, designadamente de âmbito disciplinar e eventualmente criminal, quando violados deveres, gerais ou especiais, legalmente previstos.

Este Código é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da entidade que justifique a sua revisão.

Este Código, na sua segunda alteração, é aprovado pelo dirigente máximo do serviço e entra em vigor depois de publicitado no sítio do Governo e da IRT.

Ponta Delgada, 25 de outubro de 2022

O INSPETOR REGIONAL DO TRABALHO