

# Código de Ética e de Conduta do ISSA, IPRA

## FICHA TÉCNICA

<b>TÍTULO</b>	Código de Ética e de Conduta do ISSA, IPRA
<b>PROPRIEDADE</b>	Instituto da Segurança Social dos Açores, I.P.R.A.
<b>AUTOR</b>	Departamento de Gestão de Recursos
<b>DATA EDIÇÃO</b>	Novembro 2015 Janeiro 2022 (1ª Revisão) Julho 2024 (2ª Revisão)

## Índice

Preâmbulo .....	3
1. Objeto e Âmbito de Aplicação .....	4
2. Princípios Gerais .....	4
3. Gestão da Informação e Proteção de Dados .....	6
4. Relacionamento Interno e Externo.....	7
5. Normas de Conduta e Padrão de Comportamento .....	8
6. Compromisso e Combate ao Assédio.....	9
7. Suspeitas, Prevenção da corrupção e infrações conexas .....	9
8. Incumprimento, Aprovação e Publicação.....	10

## Preâmbulo

O presente Código de Ética e de Conduta visa estabelecer os princípios, regras e valores a observar no cumprimento das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores do Instituto da Segurança Social dos Açores, I.P.R.A, abreviadamente designado por ISSA, IPRA.

O Código de Ética e de Conduta tem como objetivos:

- a) Enunciar os princípios deontológicos predominantes, tendo em conta o serviço prestado;
- b) Determinar as normas da conduta dos trabalhadores do ISSA, IPRA, garantindo que estes as conhecem e agem em conformidade com os valores e princípios estabelecidos;
- c) 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.

Pretende-se, com a elaboração deste código, melhorar a atitude individual e a conduta coletiva dos trabalhadores do ISSA, IPRA nos relacionamentos profissionais internos e externos, prevenindo procedimentos contrários à Ética e inadequados à Conduta, de forma a reforçar a melhoria da imagem do Instituto.

O presente Código deverá ser interpretado em harmonia com as normas em vigor em matéria de direitos, deveres e responsabilidades do funcionário público, nomeadamente:

- Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia (2010/C 83/02);
- Código Europeu de Boa Conduta Administrativa;
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho);
- Carta Ética – Dez princípios da Administração pública;
- Regime da responsabilidade civil extracontratual do estado e demais entidades públicas (Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro);
- Lei de acesso aos documentos administrativos (Lei n.º 46/2007, de 24 de agosto);
- Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares;
- Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e estabelece o Regime geral de prevenção da corrupção.

## 1. Objeto e Âmbito de Aplicação

1.1. O presente Código de Ética e de Conduta estabelece os princípios e regras em matéria de ética e de comportamento profissional dos trabalhadores do ISSA, IPRA, no exercício das suas funções, nas relações internas e externas, sem prejuízo de outras disposições legais que lhes sejam aplicáveis.

1.2. O Código de Ética e de Conduta é aplicável a todos os trabalhadores do ISSA, IPRA, independentemente da sua função, posição hierárquica ou vínculo.

## 2. Princípios Gerais

2.1. Os trabalhadores do ISSA, IPRA devem cumprir os princípios fundamentais da Carta Ética da Administração Pública Portuguesa, sem prejuízo de outras disposições legais ou regulamentares aplicáveis.

2.2. Nos termos do número anterior, os trabalhadores do ISSA, IPRA devem observar os seguintes princípios:

- a) **Princípio da boa administração** – Os trabalhadores devem pautar-se por critérios de eficiência, economicidade e celeridade.
- b) **Princípio da prossecução do interesse público e da proteção dos direitos e interesses dos cidadãos** - Os trabalhadores devem estar ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.
- c) **Princípio da legalidade** – Os trabalhadores devem agir/atuar em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei, dentro dos limites e poderes conferidos.
- d) **Princípio da igualdade** – Os trabalhadores devem reger-se pelo princípio da igualdade, não podem privilegiar, beneficiar, prejudicar ou privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica, condição social ou orientação sexual.
- e) **Princípio da proporcionalidade** - Os trabalhadores no exercício das suas atividades devem adotar comportamentos adequados aos fins prosseguidos. Devem garantir que as medidas adotadas são proporcionais ao objetivo em vista, respeitando, o equilíbrio equitativo entre o interesse privado e o interesse público em geral.

- f) **Princípios da justiça e da razoabilidade** - No exercício das suas funções, os trabalhadores devem tratar todos os cidadãos com quem se relacionam de forma justa e rejeitar todas as soluções que sejam incompatíveis com a lei.
- g) **Princípio da imparcialidade** – Os trabalhadores devem tratar de forma imparcial os cidadãos com quem se relacionam e atuar segundo rigorosos princípios de neutralidade, ou seja, 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. As condutas dos trabalhadores não devem ser pautadas por interesses pessoais, familiares ou nacionais ou por pressões políticas, não devendo, por isso, participar em decisões sobre as quais o próprio ou pessoa que lhe seja próxima tenha interesses financeiros.
- h) **Princípio da boa-fé** - No exercício da sua atividade administrativa e em todas as fases do processo, os trabalhadores devem agir e relacionar-se com os cidadãos, segundo o princípio da boa-fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e a sua participação na realização da atividade.
- i) **Princípio da colaboração** - No exercício das atividades administrativas, os trabalhadores devem atuar em estreita colaboração com os cidadãos, dando as informações e esclarecimentos solicitados e/ou necessários. Devem apoiar e estimular a iniciativa dos cidadãos e receber a suas sugestões e informações.
- j) **Princípios aplicáveis à administração eletrónica** - os trabalhadores no desempenho das suas funções devem utilizar meios eletrónicos, de modo a promover a eficiência e a transparência administrativa, bem como, a proximidade com os interessados. Os meios utilizados devem garantir a disponibilidade, o acesso, a integridade, a autenticidade, a confidencialidade, a conservação e a segurança da informação.
- k) **Princípio da responsabilidade e competência** - Os trabalhadores devem agir de forma responsável, competente e dedicada, empenhando-se na sua valorização profissional e respondendo, nos termos da lei, pelos danos causados.
- l) **Princípio da Informação e da qualidade** - Os trabalhadores devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma concisa, clara, simples, afável e rápida respeitando a lei e a regulamentação em vigor.

- m) **Princípio da lealdade** - Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante. Também devem agir com respeito à verdade para com o órgão público, gerando confiança na ação da instituição e dos colegas, promovendo uma cultura de integridade, rigor e credibilidade do trabalho desenvolvido.
- n) **Princípio da integridade** - Os trabalhadores devem reger-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter. Devem abster-se de qualquer comportamento que possa configurar um conflito de interesses.
- o) **Princípio de isenção** – Os trabalhadores no âmbito das funções que exercem não devem tirar vantagens diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiros. Devem abster-se de utilizar as respetivas funções para fins que não tenham um fundamento legal ou que não sejam motivados pelo interesse público.
- p) **Princípio da cooperação** – Os trabalhadores devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cooperantes, cordiais e saudáveis.
- q) **Princípio da equidade** – Os trabalhadores devem atuar de forma imparcial, equitativa e razoável.

### 3. Gestão da Informação e Proteção de Dados

3.1. Os trabalhadores do ISSA, IPRA têm o dever de prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.

3.2. Cabe a todos os trabalhadores do ISSA, IPRA preservar o segredo profissional e respeitar o direito à informação pelos diretos interessados, nos termos da lei e das normas de proteção de dados e de segurança da informação, designadamente:

- i. Devem proceder sempre dentro de parâmetros de adequação, necessidade e proporcionalidade, atuando de forma ponderada e diligente no tratamento e divulgação da informação, sem prejuízo do disposto na lei quanto ao acesso aos documentos administrativos;
- ii. Devem respeitar as disposições legais relativas à proteção dos dados pessoais, incluindo a sua circulação, não podendo utilizá-los para fins ilegítimos ou comunicá-los a terceiros/as não autorizados/as no respetivo acesso ou tratamento;

- iii. Deve igualmente ser assegurada a integridade contra a sua perda, destruição ou danificação accidental, devendo o responsável pelo tratamento adotar medidas técnicas e organizativas adequadas a evitar o acesso indevido e a utilização dos dados por pessoas não autorizadas.

3.3. Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os trabalhadores do ISSA, IPRA devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação entre si, facilitando a preservação do conhecimento adquirido ou criado na decorrência das funções que desempenham.

#### **4. Relacionamento Interno e Externo**

4.1. As relações entre os trabalhadores do ISSA, IPRA devem basear-se, na lealdade, integridade e respeito mútuo, possibilitando a existência de um ambiente saudável e de confiança, evitando-se condutas que possam afetar negativamente os relacionamentos.

4.2. Deve ser adotado um espírito de equipa, entreajuda, colaboração, partilha de informação e conhecimento, de modo a promover um bom ambiente de trabalho.

4.3. Deve ser promovida a idoneidade para ouvir e interagir, demonstrando abertura às críticas e aos pontos de vista alheios, bem como, adotar uma posição construtiva na resolução de problemas.

4.4. Os trabalhadores do ISSA, IPRA que exercem funções de direção, coordenação e de responsabilidade nas diferentes Equipas de suporte devem orientar e instruir os elementos que integram as suas equipas de forma clara e compreensível, e definir-lhes objetivos e tarefas desafiantes, mas exequíveis, mantendo com eles uma relação permanente e leal.

4.5. Deve existir respeito para com os colegas e os superiores hierárquicos e empenho em zelosamente alcançar os objetivos e cumprir as tarefas que estes, no âmbito da respetiva missão, lhes definam, bem como serem assíduos e pontuais.

4.6. Todos os trabalhadores do ISSA, IPRA no exercício da sua atividade, independentemente do vínculo jurídico de afetação, devem ser responsáveis pela correta utilização dos equipamentos e instalações, adotando todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de racionalizar os custos e despesas inerentes ao funcionamento dos mesmos.

4.7. No relacionamento com terceiros, deve ser promovida a celeridade, isenção e cordialidade, demonstrando padrões elevados de profissionalismo.

4.8. As informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhe sejam solicitados, a ser prestados pelos trabalhadores do ISSA, IPRA devem ser claros, objetivos e estar em conformidade com os princípios da legalidade, rigor e veracidade.

4.9. Deve ser assegurado que as informações prestadas sejam fornecidas de acordo com a estrutura hierárquica instituída e sob sua direta orientação, salvaguardando sempre o dever de sigilo profissional.

## **5. Normas de Conduta e Padrão de Comportamento**

5.1. Os trabalhadores do ISSA, IPRA, em todos os contactos com o exterior, devem atuar em conformidade com o princípio da independência, nomeadamente, não solicitando ou recebendo instruções de qualquer entidade, organização ou pessoa alheia ao ISSA, IPRA. O respeito deste princípio implica a recusa de ofertas, pagamentos ou outros benefícios que pelo seu custo, carácter reiterado ou exclusivo, possam conduzir os envolvidos ou terceiros a presumir que os deveres de isenção e independência se encontram comprometidos.

5.2. Sempre que ocorra uma alteração onde possa existir potencial conflito de interesses, os trabalhadores do ISSA, IPRA devem informar, por meio do preenchimento do IMP662.SRH Declaração de Conflito de Interesses, os respetivos superiores hierárquicos, de modo a que se apure que as atividades que desenvolvem não colidem, sob forma alguma, com as funções públicas que desempenham no ISSA, IPRA, nem colocam em causa a isenção e o rigor que pautam a sua atuação.

5.3. Os trabalhadores devem, em todos os momentos da sua atividade, dedicar o seu melhor esforço ao cumprimento das tarefas que lhes estão confiadas, procurando, de forma contínua, aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos, tendo em vista a manutenção ou melhoria das suas capacidades profissionais.

5.4. Deve ser assegurado o conhecimento das leis, regulamentos, orientações técnicas e deliberações internas em vigor.

5.5. Todos os trabalhadores com responsabilidade de gestão, direção e chefia devem, conseqüentemente, proporcionar ao pessoal na sua dependência o conhecimento, informação e formação necessários para esse efeito.

5.6. Aos deveres enunciados anteriormente acresce, quando no papel de gestores, de dirigentes ou de chefias, terem sempre presente que os seus trabalhadores os tomarão como exemplo, razão pela qual as suas ações devem constituir modelo de conduta para a sua equipa, sendo

expressamente proibidas situações de assédio moral, discriminação negativa não justificada, mobbing, bullying, entre outras similares, para com os seus subordinados.

## **6. Compromisso e Combate ao Assédio**

6.1. O ISSA, IPRA, enquanto entidade empregadora, promove o respeito mútuo pela dignidade dos trabalhadores no trabalho, a todos os níveis, e repudia expressamente qualquer prática de assédio moral e/ou sexual, no trabalho por ser incompatível com a dignidade da pessoa humana.

6.2. O ISSA, IPRA, promove a prevenção e o combate a toda e qualquer forma de assédio e/ou violência no local de trabalho, por ato lícito ou ilícito, assente, ou não, em fatores discriminatórios, justificados com base em ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical ou quaisquer outros fatores de discriminação injustificada.

6.3. O assédio é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição ou continuação no tempo e pode ocorrer no exercício de funções ou atividades, dentro ou fora das instalações O ISSA, IPRA.

## **7. Suspeitas, Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas**

7.1. Em caso de suspeitas de comportamentos e situações ilícitas e na observância de critérios de razoabilidade e prudência, os trabalhadores do ISSA, IPRA devem informar, por escrito, os superiores hierárquicos, ou, em função da natureza da matéria envolvida, outras entidades competentes, designadamente o Ministério Público, o Tribunal de Contas, a Inspeção-geral de Finanças e outros órgãos de controlo, a Inspeção Administrativa Regional, 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.

7.3. Os trabalhadores do ISSA, IPRA podem também aceder ao Canal de Denúncia do Governo Regional dos Açores, através do da plataforma [canaldenuncias.azores.gov.pt/](https://canaldenuncias.azores.gov.pt/), sendo assegurado sempre o anonimato e a confidencialidade da identidade do denunciante, desde a submissão da denúncia até à conclusão do processo, nos termos da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro que estabelece o regime geral de proteção de denunciante de infrações (RGPDI).

7.4. O trabalhador do ISSA, IPRA que 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 ter presente a adoção do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

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

## **8. Incumprimento, Aprovação e Publicação**

8.1. A violação dos princípios e deveres previstos no presente código pode dar origem a responsabilidade disciplinar nos termos previstos na lei.

8.2. O presente Código é aprovado pelo Conselho Diretivo do ISSA, IPRA, divulgado por todos os trabalhadores através da Intranet e entra em vigor no dia seguinte ao da sua divulgação.