

**CÓDIGO DE
CONDUTA E
ÉTICA DA
INSPEÇÃO
REGIONAL
DO TRABALHO**



Versão 1

2017

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	13
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	17
3.1.	Princípios Éticos da Administração Pública	17
3.1.1.	Princípio do Serviço Público	17
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	18
3.1.6.	Princípio da Colaboração e da Boa-fé.....	18
3.1.7.	Princípio da Informação e da Qualidade	18
3.1.8.	Princípio da Lealdade	18
3.1.9.	Princípio da Integridade.....	18
3.1.10.	Princípio da Competência e Responsabilidade.....	18
4.	Disposições Finais.....	19

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.

Está integrada na Vice-Presidência do Governo, Emprego e Competitividade Empresarial, na direta dependência do respetivo membro do Governo, em conformidade com o previsto na alínea q) do artigo 8º do Decreto Regulamentar Regional nº9/2016/A, de 21 de novembro.

1.1. Atribuições

A IRT prossegue as atribuições expressas no artigo 135.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 7/2013/A, de 11 de julho, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional nº 13/2014/A de 7 de agosto, que aprova a orgânica e o quadro do pessoal dirigente, de direção específica e de chefia da Vice-Presidência, Emprego e Competitividade Empresarial, designadamente:

- Controlar e fiscalizar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais respeitantes às relações e condições de trabalho, designadamente 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, 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 deficiências 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 profissionais 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;
- Autorizar, nos termos da lei, o exercício da atividade de segurança no trabalho pelo empregador ou trabalhador designado.

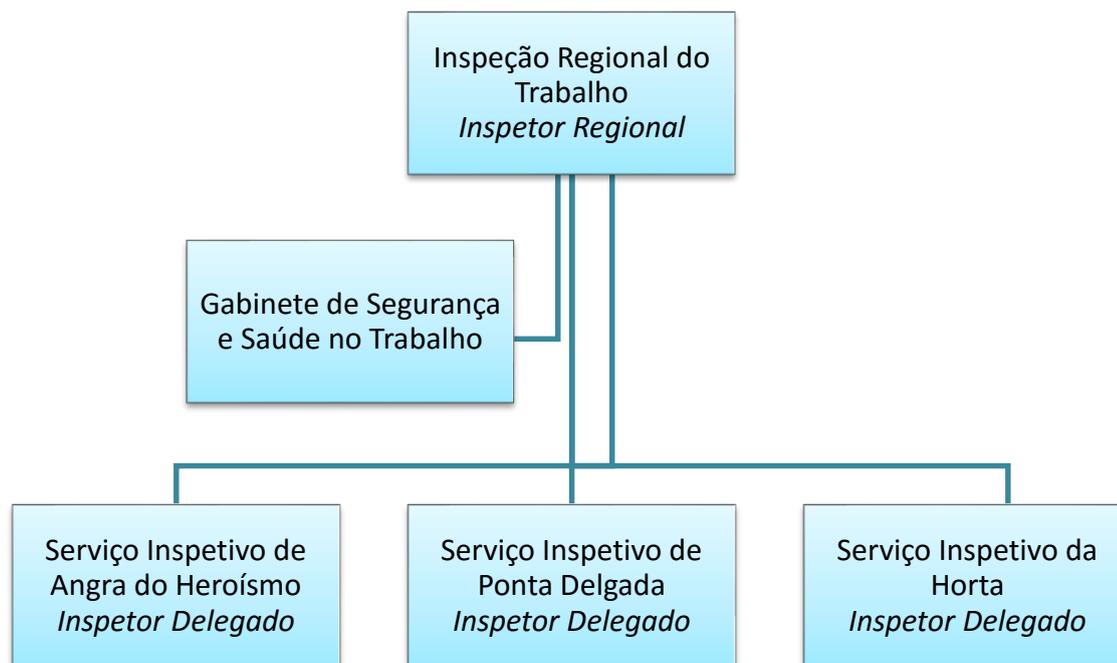
1.2. Estrutura Organizacional

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 inspetores delegados, equiparados, 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 SST;
- Uma atuação caracterizada pela imparcialidade, igualdade, lealdade e integridade
- Promoção do diálogo como essência e metodologia para o respeito, promoção e aplicação dos princípios e dos direitos fundamentais do trabalho;
- O conhecimento das necessidades atuais e futuras dos nossos clientes é o ponto de partida para o bom desempenho da IRT;
- Trabalho de equipa para criação de sinergias para objetivos comuns e encontrar um compromisso entre a pertinência, eficiência e eficácia;
- Motivação e valorização dos colaboradores.

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

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

2. Enquadramento

Deste contexto resulta a importância e a necessidade de complementar a atuação (interna e externa) da IRT com um documento de suporte à melhoria contínua e de aproximação do serviço à sociedade.

Um documento que consolide e verbalize o nosso sentido de responsabilidade é, sem dúvida, um reflexo de um serviço público proactivo, em permanente evolução, comprometido com a sua missão e com a sociedade.

É o que se pretende com o Código de Conduta e Ética da Inspeção Regional do Trabalho, doravante apenas designado por Código.

Desta forma, o Código materializa um compromisso com a conduta ética nos seus relacionamentos internos e externos.

2.1. Objetivos principais

O presente Código pretende materializar um conjunto de princípios e normas de comportamento que inspiram, influenciam e estão subjacentes a toda a atividade desenvolvida pela IRT, quer no âmbito da prossecução da sua missão, quer no âmbito de todas as atividades que lhe servem de suporte.

Assim, pretende-se que o presente documento:

- Seja uma referência institucional, para a conduta (execução das tarefas) 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 diminuir a subjetividade das interpretações pessoais sobre os mesmos;
- Assegure uma relação de confiança entre a IRT e os operadores económicos, parceiros, demais entidades públicas e privadas com as quais interage, e em especial, com o trabalhador;
- Consciencialize para o facto de que, sempre que um trabalhador se encontre perante um problema ético que possa afetar as finalidades, o ambiente de trabalho ou o bom nome do serviço, deve procurar o seu esclarecimento e resolução imediata através dos canais hierárquicos.

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 impõe aos seus destinatários que, no exercício da sua atividade, ou fora dela, os assumam e divulguem uma cultura ética e um sentido de serviço público, que assegure e estimule uma imagem de responsabilidade, independência e integridade, valorizando, assim, quer a qualidade, o rigor e a credibilidade do serviço público prestado, quer 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, um clima geral 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 e eticamente correta em todos os momentos e em todas as circunstâncias.

2.4. Princípios gerais

Todos os trabalhadores que mantêm algum laço jurídico-laboral direto ou indireto 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 com as quais interajam e em especial com o cidadão.

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 reforçar a confiança e contribuir para a boa imagem da IRT.

Assim, devem pautar a sua atuação diária pelos seguintes princípios gerais:

2.4.1. Responsabilidade

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

Devem agir com justiça e equidade e de acordo com as suas funções, contribuindo 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 que a imagem da IRT é a soma de todas as condutas pessoais e profissionais dos atuais e anteriores

trabalhadores.

A objetividade e a imparcialidade é observada, em todo o trabalho efetuado pelos trabalhadores, sendo que as informações e/ou pareceres técnicos só podem ter como suporte as evidências recolhidas nas diligências instrutórias ou averiguativas realizadas e no enquadramento legal aplicável.

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

Tendo por base a proatividade, os trabalhadores da IRT, devem, sempre que tal se justifique, propor iniciativas que contribuam 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 em todas as tarefas que lhes sejam determinadas ou que sejam inerentes ao desenvolvimento das suas funções.

Devem garantir objetividade e independência absoluta 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 passível de configurar conflito de interesses, devem solicitar, formalmente, ao seu superior hierárquico, escusa do exercício daquela função específica.

2.4.4. Renúncia a praticas 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 (de índole comercial, consultora, ou outra) que possa ser tida por conexas 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.

2.4.6. Rigor

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

Exceto quando mandatados para o efeito, 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 as suas posições pelo rigor técnico, de modo a garantir uma atuação independente e 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, parâmetros de rigor e qualidade, inerentes à própria atividade, constantes de orientações internas e normas nacionais e internacionais.

2.4.8. Relacionamento interno e externo

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

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

Deve ser incrementada a disponibilidade para o outro 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 também comportar-se com integridade, discrição, urbanidade e sigilo em caso de aposentação, negociações ou contactos relativos a perspectivas de emprego ou aceitação de outros cargos (mesmo após cessação de funções).

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 escrupulosamente.

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.

Os trabalhadores em funções, a qualquer título, bem como os trabalhadores em situação de suspensão do vínculo laboral ou após a cessação do mesmo, nos termos prescritos na Lei, devem comprometer-se durante o exercício das suas funções, em caso de suspensão ou cessação a qualquer título, manter a devida reserva de confidencialidade e discrição inerentes às funções, sob pena da aplicação das sanções legalmente prescritas.

2.4.10. Excelência e superação

Os trabalhadores devem no seu dia-a-dia atuar de forma perseverante e 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, ainda que com 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 e 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 por ajuste direto, 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.

No caso dos procedimentos de contratação 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.

2.4.15. 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.

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 funcionários 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 funcionários 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 funcionários, 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 funcionários, 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 funcionários, 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 funcionários, 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 funcionários devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida.

3.1.8. Princípio da Lealdade

Os funcionários, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante.

3.1.9. Princípio da Integridade

Os funcionários regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de caráter.

3.1.10. Princípio da Competência e Responsabilidade

Os funcionários agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.

4. Disposições Finais

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

O seu desrespeito ou incumprimento deve ser reportado superiormente, para atuação legalmente prevista, designadamente de âmbito disciplinar, quando violados deveres, gerais ou especiais, legalmente previsto.

Este Código pode ser revisto, a todo o tempo, por determinação do dirigente máximo do serviço.

Este Código é aprovado pelo dirigente máximo do serviço, publicitado no sítio da IRT e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Ponta Delgada, 14 de novembro de 2017

A INSPETORA REGIONAL DO TRABALHO



(Ilda Batista)