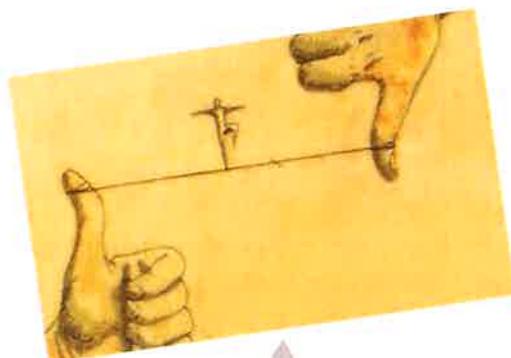


ivbam

INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO
E DO ARTESANATO DA MADEIRA, IP-RAM



CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA
DO INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO E DO ARTESANATO DA
MADEIRA, IP-RAM



Código de Conduta e Ética do IVBAM,IP-RAM – *MENAC*

Introdução

O Código de Conduta consiste num documento que codifica um conjunto de regras, princípios, valores e regras de atuação para todos os dirigentes e trabalhadores sobre ética profissional, tendo em conta as normas legais que versam sobre corrupção e infrações conexas e os riscos de exposição dos organismos a este tipo de crime.

O Código de Conduta deve ainda identificar as sanções disciplinares que, nos termos legais, possam ser potencialmente aplicadas em cada ato de incumprimento das regras aí contidas, bem como as sanções penais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

Importa primeiramente ressaltar a distinção entre o conceito de “infrações conexas” no âmbito do regime geral de prevenção da corrupção, e o conceito de “infração disciplinar” no âmbito da lei geral do trabalho em funções públicas: relativamente ao primeiro, a definição/conceito é amplo, e é entendido como um conjunto de **infrações** relacionadas direta ou indiretamente com o fenómeno da **Corrupção**, que obstam ao normal funcionamento das entidades e que podem causar prejuízos de diferente natureza a esta, ao seu público-alvo, aos trabalhadores e à comunidade.

Relativamente ao segundo, a definição é entendida como o comportamento específico do trabalhador, por ação ou omissão, que viole “**deveres gerais**” ou especiais inerentes à função que exerce.

Âmbito

1. Este Código aplica-se a todas as unidades orgânicas do Instituto do Vinho, do Bordado e do Artesanato da Madeira,IP-RAM (com o acrónimo “IVBAM,IP-RAM”).
2. O Código abrange todos os dirigentes e trabalhadores, independentemente do tipo de vínculo de emprego público, bem como prestadores de serviços e estagiários profissionais.

Valores Éticos e Princípios de Ação

Os seguintes valores éticos e princípios de ação norteiam as atividades e decisões de todos os trabalhadores, incluindo dirigentes intermédios e de topo do Instituto do Vinho, do Bordado e do Artesanato da Madeira,IP-RAM:



1. **Integridade:** Atuar de maneira honesta e justa em todas as circunstâncias.
2. **Transparência:** Promover a abertura e clareza nas comunicações e na forma de atuar.
3. **Responsabilidade:** Assumir a responsabilidade pelas ações e decisões tomadas.
4. **Respeito:** Tratar todos com dignidade e consideração, promovendo um ambiente de trabalho salutar e potenciador de sinergias.
5. **Confidencialidade:** Proteger informações sensíveis e respeitar a privacidade de todas as partes envolvidas.
6. **Legalidade:** Cumprir rigorosamente todas as leis e regulamentos aplicáveis.

Condutas/comportamentos Esperados

Espera-se de todos os trabalhadores e dirigentes que:

1. **Cumram as Normas e Leis:** Atuem em conformidade com a legislação e regulamentos aplicáveis.
2. **Evitem Conflitos de Interesses:** Identifiquem e declarem potenciais conflitos de interesses e ajam para evitá-los.
3. **Respeitem a Confidencialidade:** Mantenham a confidencialidade de informações sensíveis e estratégicas.
4. **Denunciem Atos de Corrupção:** Reportem qualquer suspeita ou evidência de práticas corruptas ou antiéticas.
5. **Participem em Formação:** Envolvam-se em programas de formação contínua sobre ética e *compliance*.
6. **Promovam um Ambiente Ético:** Atuem como modelos de comportamento ético, incentivando os demais a seguir as normas estabelecidas.

Deveres Gerais previstos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (a observar por parte dos trabalhadores)

1. O trabalhador está sujeito aos deveres previstos na Lei n.º 35/2014, de 20/6, e noutros diplomas legais, regulamentos e no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que lhe seja aplicável.
2. São deveres gerais dos trabalhadores:
 - a) O **dever de prossecução do interesse público;**
 - b) O **dever de isenção;**
 - c) O **dever de imparcialidade;**
 - d) O **dever de informação;**
 - e) O **dever de zelo;**
 - f) O **dever de obediência;**



INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO
E DO ARTESANATO DA MADEIRA, IP-RAM

- g) O **dever de lealdade**;
 - h) O **dever de correção**;
 - i) O **dever de assiduidade**;
 - j) O **dever de pontualidade**.
3. O dever de prossecução do interesse público consiste na sua defesa, no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.
 4. O dever de isenção consiste em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce.
 5. O dever de imparcialidade consiste em desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.
 6. O dever de informação consiste em prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.
 7. O dever de zelo consiste em conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.
 8. O dever de obediência consiste em acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal.
 9. O dever de lealdade consiste em desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço.
 10. O dever de correção consiste em tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos.
 11. Os deveres de assiduidade e de pontualidade consistem em comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas.
 12. O trabalhador tem o dever de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento profissional na atividade em que exerce funções, das quais apenas pode ser dispensado por motivo atendível.

Deveres Específicos esperados

1. **Ambiente organizacional e relacionamento interpessoal** - Os trabalhadores devem promover um bom ambiente de trabalho e incentivar a entreaajuda e o trabalho em equipa, adotando uma conduta baseada no respeito mútuo, profissionalismo, cordialidade e honestidade.
2. **Competência e responsabilidade** – Atuar com dedicação, responsabilidade e crítica construtiva, empenhando-se na valorização profissional e no cumprimento rigoroso das suas funções.
3. **Colaboração e boa-fé** – Colaborar com todas as pessoas ou entidades para alcançar o melhor resultado possível, visando o interesse da comunidade, e não criar obstáculos ou dificuldades injustificadas.
4. **Igualdade** – Não favorecer ou prejudicar ninguém com base em ascendência, género, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social,



- ou qualquer outro fator que possa causar desigualdade de oportunidade ou tratamento.
5. **Informação de qualidade** – Fornecer informações solicitadas ou necessárias de forma completa, verdadeira, atual, clara, objetiva e rápida, sempre respeitando a legislação vigente.
 6. **Integridade** – Conduzir-se com honestidade pessoal e profissional, não prejudicando os colegas ou terceiros.
 7. **Justiça e imparcialidade** – Tratar todos os utentes e entidades de forma justa e imparcial, agindo de maneira neutra e visando o bem comum.
 8. **Legalidade** – Atuar em conformidade com a Constituição e a legislação vigente.
 9. **Lealdade** – Agir com lealdade, solidariedade e cooperação, tanto entre os colegas quanto com as chefias.
 10. **Proporcionalidade** – Exigir dos cidadãos apenas o indispensável para a realização das atividades administrativas requeridas ou necessárias.
 11. **Serviço público** – agir sempre com o objetivo de servir o bem comum e os utentes, colocando o interesse público acima de qualquer outro.
 12. **Urbanidade** – tratar todos com cordialidade, respeito e ponderação, promovendo um ambiente de trabalho saudável e uma relação conciliatória e cooperante.

Ofertas, gratificações, benefícios e vantagens

1. Os trabalhadores do IVBAM,IP-RAM não podem solicitar, receber ou aceitar ofertas, benefícios, dádivas, compensações ou vantagens que possam comprometer a imparcialidade e integridade das suas funções.
2. Considera-se comprometida a imparcialidade e integridade se forem aceites bens/serviços com valor estimado igual ou superior a 120 euros.
3. O valor das ofertas é contabilizado no total de todas as ofertas recebidas de uma mesma pessoa ou entidade durante um ano civil.
4. Ofertas que possam ser interpretadas como uma quebra de respeito interinstitucional devem ser aceites e entregues ao IVBAM,IP-RAM (ao GAACD), que manterá um registo público das mesmas.
5. Ofertas institucionais entregues a terceiros devem ser claramente identificadas como tal (designadamente garrafas de Vinho Madeira ou Rum).

Caso se perspetive ou ocorra alguma das situações acima descritas, o trabalhador deverá atuar em conformidade e preencher o anexo III.

Conflito de interesses

1. Há conflito de interesses quando um trabalhador do IVBAM,IP-RAM tenha um interesse pessoal ou privado numa determinada matéria que possa influenciar ou aparentar influenciar a sua imparcialidade.



2. Interesse pessoal ou privado inclui qualquer potencial vantagem para si próprio, cônjuge, parente, amigos ou conhecidos.
3. Trabalhadores em situações de conflito de interesses devem informar os respetivos dirigentes e declarar-se impedidos de participar no processo em causa, conforme a Declaração de Conflito de Interesses constante do anexo II deste Código.
4. Os fundamentos de impedimento, escusa e suspeição são os previstos nos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo.
5. O dever de confidencialidade mantém-se após o término das funções, não podendo ser divulgadas informações obtidas durante o exercício das mesmas.

Acumulação de funções

A acumulação de funções públicas e privadas por parte dos dirigentes e trabalhadores do IVBAM, IP-RAM está sujeita às regras estabelecidas na legislação aplicável, devendo utilizar-se o formulário constante do anexo IV quando esteja em perspectiva verificar-se uma situação desta natureza.

Quadro Sancionatório

O não cumprimento deste Código de Conduta e Ética pode resultar em sanções disciplinares e criminais conforme a gravidade e qualificação da infração (quer as diretamente conexas com o fenómeno da corrupção quer as de âmbito disciplinar por violação dos deveres gerais/funcionais a que o trabalhador se encontra vinculado a cumprir), as primeiras exaustivamente descritas no anexo I, que faz parte integrante deste Código. As possíveis medidas incluem:

1. **Advertência Verbal:** Para infrações leves e primeiras ocorrências.
2. **Advertência (repreensão) Escrita:** Para infrações leves, recorrente.
3. **Multa:** Para infrações decorrentes de negligência ou má compreensão dos deveres gerais/funcionais.
4. **Suspensão:** Para infrações moderadas ou reincidência de infrações leves, anteriormente advertidas por escrito ou já objeto de multa, e ainda para atuações com grave negligência ou desinteresse pelo cumprimento dos deveres funcionais.
5. **Despedimento por Justa Causa:** Para infrações graves ou reincidência de infrações moderadas, anteriormente penalizadas com tempo de suspensão e quando a gravidade da infração inviabilize a manutenção do vínculo de emprego.
6. **Ação Criminal:** Quando a infração constituir crime, o IVBAM, IP-RAM cooperará com as autoridades competentes para garantir a devida responsabilização.



Este Código de Conduta e Ética deve ser rigorosamente seguido por todos os trabalhadores e dirigentes do IVBAM,IP-RAM, pois a implementação e a adesão ao mesmo reforça o compromisso institucional com a integridade e a transparência que todos os organismos públicos devem assumir, fundamentais para a sua credibilidade e sucesso.

Incumprimento

O incumprimento deste Código pode levar a responsabilidades disciplinares ou criminais, conforme os pressupostos legais.

Revisão

O presente documento deverá ser revisto a cada quatro anos ou sempre que ocorram factos que justifiquem a sua revisão.

Publicitação

O Código será publicado no site do IVBAM,IP-RAM e divulgado a todos os trabalhadores por e-mail institucional, especialmente aos que iniciam funções, devendo todos assinar a sua tomada de conhecimento através do modelo constante no anexo V.

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Conselho Diretivo do Instituto do Vinho, do Bordado e do Artesanato da Madeira,IP-RAM.

Elaborado em: 22 de abril de 2024

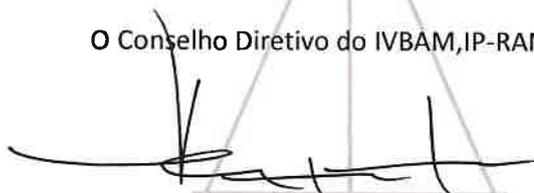
Por: Gabinete de Planeamento e Recursos Humanos (GPRH)

Revisto e aprovado em: 23/5/2024

Por: Conselho Diretivo

Instituto do Vinho, do Bordado e do Artesanato da Madeira, IP-RAM, no Funchal, aos 23 dias do mês de maio de 2024.

O Conselho Diretivo do IVBAM, IP-RAM,



Tiago Miguel Reis Ferreira de Freitas



Marisa Maria Pereira dos Santos e Costa



Gonçalo Tito Camacho Caldeira



INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO
E DO ARTESANATO DA MADEIRA, IP-RAM

Anexo I – Fontes legais de qualificação das situações de corrupção e infrações conexas e quadro sancionatório

- Código Penal, Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março;
- Código de 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.

Tipo	Infração	Conceito	Sanção disciplinar / criminal
Corrupção	Artigo 372.º do Código Penal - Recebimento indevido de vantagem	O Trabalhador 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, <i>que não lhe seja devida, sem prejuízo das condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</i>	É punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.
		Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a Trabalhador, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, <i>que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas.</i>	É punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.
	Artigo 373.º do Código Penal - Corrupção passiva	O Trabalhador 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, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.	O Trabalhador é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de prisão de um a oito anos. Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.



INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO
E DO ARTESANATO DA MADEIRA, IP-RAM

Corrupção	Artigo 374.º do Código Penal - Corrupção ativa	Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a Trabalhador, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º.	É punido com pena de prisão de um a cinco anos. Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias. A tentativa é punível.
Infracções conexas	Artigo 375.º do Código Penal – Peculato	O Trabalhador 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.	É punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. Se o Trabalhador der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
		O Trabalhador 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 ou, sem que especiais razões de	É punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.



INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO
E DO ARTESANATO DA MADEIRA, IP-RAM

Infracções Conexas	Artigo 376.º do Código Penal - Peculato de uso	interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado.	
	Artigo 377.º do Código Penal - Participação económica em negócio	O Trabalhador 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, administrar, fiscalizar, defender ou realizar.	É punido com pena de prisão até 5 anos.
		O Trabalhador que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar.	É punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.
		O Trabalhador que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregue de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.	É punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.
Artigo 379.º do Código Penal - Concussão	O Trabalhador que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas 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.	É punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não	



INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO
E DO ARTESANATO DA MADEIRA, IP-RAM

Infracções Conexas			couber por força de outra disposição legal.
	Artigo 381.º do Código Penal - Recusa de cooperação	O Trabalhador que, tendo recebido requisição legal de autoridade competente para prestar a devida cooperação à administração da justiça ou a qualquer serviço público, se recusar a prestá-la, ou sem motivo legítimo a não prestar.	É punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
	Artigo 382.º do Código Penal - Abuso de Poder	O Trabalhador que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, 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.	É punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal
	Artigo 363.º do Código Penal - Suborno	Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos.	É punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
	Artigo 369.º do Código Penal - Denegação de justiça e prevaricação	O Trabalhador que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce	É punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias. Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o Trabalhador é punido com pena de prisão até 5 anos. Se, no caso do n.º 2, resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.



INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO
E DO ARTESANATO DA MADEIRA, IP-RAM

Infracções Conexas			<p>Na pena prevista no número anterior incorre o Trabalhador que, sendo para tal competente, ordenar ou executar medida privativa da liberdade de forma ilegal, ou omitir ordená-la ou executá-la nos termos da lei.</p> <p>No caso referido no número anterior, se o facto for praticado com negligência grosseira, o agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa.</p>
	Artigo 335.º do Código Penal - Tráfico de Influência	<p>Quem, 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, nacional ou estrangeira</p>	<p>a) É punido com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável.</p> <p>b) É punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.</p>
		<p>Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior</p>	<p>a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</p> <p>b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.</p>



INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO
E DO ARTESANATO DA MADEIRA, IP-RAM

Infracções Conexas	<p>Artigo 383.º do Código Penal - Violação de Segredo</p>	<p>O Trabalhador 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</p>	<p>É punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</p> <p>Se o Trabalhador praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos.</p> <p>O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respetivo serviço ou de queixa do ofendido.</p>
	<p>Artigo 385.º do Código Penal - Abandono de Funções</p>	<p>O Trabalhador que ilegitimamente, com intenção de impedir ou de interromper serviço público, abandonar as suas funções ou negligenciar o seu cumprimento.</p>	<p>É punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias</p>
	<p>Artigo 358.º do Código Penal - Usurpação de funções</p>	<p>Quem:</p> <p>a) Sem para tal estar autorizado, exercer funções ou praticar atos próprios de Trabalhador, de comando militar ou de força de segurança pública, arrogando-se, expressa ou tacitamente, essa qualidade;</p> <p>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, possuí-lo ou preenchê-las, quando o não possui ou não as preenche; ou</p> <p>c) Continuar no exercício de funções</p>	<p>É punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.</p>



INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO
E DO ARTESANATO DA MADEIRA, IP-RAM

		públicas, depois de lhe ter sido oficialmente notificada demissão ou suspensão de funções	
Infracções Conexas	Artigo 205.º do Código Penal - Abuso de confiança	Quem ilegitimamente se apropriar de coisa móvel ou animal que lhe tenha sido entregue por título não translativo da propriedade.	É punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. A tentativa é punível. Se a coisa ou o animal referidos no n.º 1 forem: a) De valor elevado, o agente é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias; b) De valor consideravelmente elevado, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos. Se o agente tiver recebido a coisa ou o animal em depósito imposto por lei em razão de ofício, emprego ou profissão, ou na qualidade de tutor, curador ou depositário judicial, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.
	Artigo 234º do Código Penal - Apropriação ilegítima	Quem, por força do cargo que desempenha, detiver a administração, gerência ou simples capacidade de dispor de bens do sector público ou cooperativo, e por qualquer forma deles se apropriar ilegitimamente ou permitir intencionalmente que outra pessoa ilegitimamente se aproprie	É punido com a pena que ao respetivo crime corresponder agravada de um terço nos seus limites mínimo e máximo. A tentativa é punível.



INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO
E DO ARTESANATO DA MADEIRA, IP-RAM

Infracções Conexas	<p>Artigo 235.º do Código Penal - Administração danosa</p>	<p>Quem, infringindo intencionalmente normas de controlo ou regras económicas de uma gestão racional, provocar dano patrimonial importante em unidade económica do sector público ou cooperativo.</p>	<p>É punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias. A punição não tem lugar se o dano se verificar contra a expectativa fundada do agente.</p>
	<p>Artigo 257º do Código Penal - Falsificação praticada por Trabalhador</p>	<p>O Trabalhador que, no exercício das suas funções:</p> <p>a) Omitir em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar; ou</p> <p>b) Intercalar ato ou documento em protocolo, registo ou livro oficial, sem cumprir as formalidades legais; com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo.</p>	<p>É punido com pena de prisão de 1 a 5 ano</p>
		<p>Não podem intervir em procedimento administrativo ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública, nos seguintes casos:</p> <p>a) Quando nele tenham interesse, por si, como representantes ou como gestores de negócios de outra pessoa;</p> <p>b) Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, nele tenham interesse o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, algum parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;</p>	



INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO
E DO ARTESANATO DA MADEIRA, IP-RAM

<p>Infracções Conexas</p>	<p>Artigo 69.º do Código do Procedimento Administrativo Casos de impedimento</p>	<p>c) Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, tenham interesse em questão semelhante à que deva ser decidida, ou quando tal situação se verifique em relação a pessoa abrangida pela alínea anterior;</p> <p>d) Quando tenham intervindo no procedimento como perito ou mandatário ou hajam dado parecer sobre questão a resolver;</p> <p>e) Quando tenha intervindo no procedimento como perito ou mandatário o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;</p> <p>f) Quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas.</p>	
		<p>Os titulares de órgãos da Administração Pública e respetivos agentes, bem como quaisquer outras entidades que, independentemente da sua natureza, se encontrem no exercício de poderes públicos devem pedir dispensa de intervir no procedimento ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública quando ocorra circunstância pela qual se possa com razoabilidade duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão e, designadamente:</p> <p>a) Quando, por si ou como representante ou gestor de negócios de outra pessoa, nele tenha interesse parente ou afim em linha reta ou até ao terceiro grau da linha</p>	



INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO
E DO ARTESANATO DA MADEIRA, IP-RAM

Infracções Conexas	Artigo 73.º do Código de Procedimento Administrativo Escusa e suspeição	colateral, ou tutelado ou curatelado dele, do seu cônjuge ou de pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges; b) Quando o titular do órgão ou agente, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, ou algum parente ou afim na linha reta, for credor ou devedor de pessoa singular ou coletiva com interesse direto no procedimento, ato ou contrato; c) Quando tenha havido lugar ao recebimento de dádivas, antes ou depois de instaurado o procedimento, pelo titular do órgão ou agente, seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim na linha reta; d) Se houver inimizade grave ou grande intimidade entre o titular do órgão ou agente, ou o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, e a pessoa com interesse direto no procedimento, ato ou contrato; e) Quando penda em juízo ação em que sejam parte o titular do órgão ou agente, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente em linha reta ou pessoa com quem viva em economia comum, de um lado, e, do outro, o interessado, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente em linha reta ou pessoa com quem viva em economia comum.	
	Artigo 20.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas Incompatibilidades com outras funções	As funções públicas são, em regra, exercidas em regime de exclusividade.	1 - As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas pelas infrações que cometam são as seguintes: a) Repreensão escrita; b) Multa; c) Suspensão. d) Despedimento disciplinar



INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO
E DO ARTESANATO DA MADEIRA, IP-RAM

Infracções Conexas	Artigo 21.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas Acumulação com outras funções	<p>1 - O exercício de funções públicas pode ser acumulado com outras funções públicas não remuneradas, desde que a acumulação revista manifesto interesse público.</p> <p>2 - O exercício de funções públicas pode ser acumulado com outras funções públicas remuneradas, desde que a acumulação revista manifesto interesse público e apenas nos seguintes casos:</p> <p>a) Participação em comissões ou grupos de trabalho;</p> <p>b) Participação em conselhos consultivos e em comissões de fiscalização ou outros órgãos colegiais de fiscalização ou controlo de dinheiros públicos;</p> <p>c) Atividades docentes ou de investigação de duração não superior à fixada em despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da educação e que, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho, não se sobreponha em mais de um quarto ao horário inerente à função principal;</p> <p>d) Realização de conferências, palestras, ações de formação de curta duração e outras atividades de idêntica natureza</p>	<p>2 - Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.</p> <p>3 - 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.</p> <p>4 - As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador.</p>
	Artigo 22.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas Acumulação com Funções ou atividades privadas	<p>1 - O exercício de funções públicas não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas, exercidas em regime de trabalho autónomo ou subordinado, com ou sem remuneração, concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas.</p> <p>2 - Para efeitos do disposto no artigo anterior, consideram-se concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas as atividades privadas que, tendo conteúdo idêntico ao das funções</p>	<p>1 - As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas pelas infrações que cometam são as seguintes:</p> <p>a) Repreensão escrita;</p> <p>b) Multa;</p> <p>c) Suspensão;</p> <p>d) Despedimento disciplinar ou</p>



INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO
E DO ARTESANATO DA MADEIRA, IP-RAM

<p>Infracções Conexas</p>		<p>públicas desempenhadas, sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários.</p> <p>3 - O exercício de funções públicas pode ser acumulado com funções ou atividades privadas que:</p> <p>a) Não sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções públicas;</p> <p>b) Não sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções públicas;</p> <p>c) Não comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções públicas;</p> <p>d) Não provoquem prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.</p> <p>4 - No exercício das funções ou atividades privadas autorizadas, os trabalhadores da Administração Pública não podem praticar quaisquer atos contrários.</p>	<p>demissão.</p> <p>2 - Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.</p> <p>3 - 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.</p> <p>4 - As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador.</p>
	<p>Artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas Proibições Específicas</p>	<p>1 – Os trabalhadores não podem prestar a terceiros, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de projetos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou serviços colocados sob sua direta influência.</p> <p>2 – Os trabalhadores não podem beneficiar, pessoal e indevidamente, de atos ou tomar parte em contratos em cujo processo de formação intervenham órgãos ou unidades orgânicas colocadas sob sua direta influência.</p> <p>3 – Para efeitos do disposto nos números anteriores, consideram-se colocados sob direta influência do trabalhador os órgãos ou serviços que:</p> <p>a) Estejam sujeitos ao seu poder de</p>	



INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO
E DO ARTESANATO DA MADEIRA, IP-RAM

<p>Infracções Conexas</p>		<p>direção, superintendência ou tutela;</p> <p>b) Exerçam poderes por ele delegados ou subdelegados;</p> <p>c) Tenham sido por ele constituídos, ou relativamente a cujo titular tenha intervindo como representante do empregador público, para o fim específico de intervir nos procedimentos em causa;</p> <p>d) Sejam integrados, no todo ou em parte, por trabalhadores por ele designados;</p> <p>e) Cujo titular ou trabalhadores neles integrados tenham, há menos de um ano, sido beneficiados por qualquer vantagem remuneratória, ou obtido menção relativa à avaliação do seu desempenho, em cujo procedimento ele tenha tido intervenção;</p> <p>f) Com ele colaborem, em situação de paridade hierárquica, no âmbito do mesmo órgão ou serviço.</p> <p>4 – Para efeitos das proibições constantes dos n.ºs 1 e 2, é equiparado ao trabalhador:</p> <p>a) O seu cônjuge, não separado de pessoas e bens, ascendentes e descendentes em qualquer grau, colaterais até ao segundo grau e pessoa que com ele viva em união de facto;</p> <p>b) A sociedade em cujo capital o trabalhador detenha, direta ou indiretamente, por si mesmo ou conjuntamente com as pessoas referidas na alínea anterior, uma participação não inferior a 10 /prct..</p>	
-------------------------------	--	--	--

ANEXO II - DECLARAÇÃO DE EXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES

Ao Instituto do Vinho, do Bordado e do Artesanato da Madeira, IP-RAM

ATT de: _____ (superior hierárquico) _____
_____ (nome completo), trabalhador(a) do Instituto do Vinho, do Bordado e do
Artesanato da Madeira, IP-RAM (IVBAM, IP-RAM), por força de _____ (Contrato de Trabalho em
Funções Públicas / outro) a exercer funções na Direção de Serviços/Divisão
_____, do IVBAM, IP-RAM, declaro para os devidos efeitos
que, tendo em conta que _____, considero que o
meu envolvimento direto no processo/procedimento
_____ está condicionado por um eventual
conflito de interesses, pelo que, em conformidade com o Código de Ética e Conduta e demais
disposições legais, julgo que não poderei participar no referido processo/procedimento.
À Vossa análise, consideração e decisão.

Funchal, ____ de _____ de _____ (Data)

ANEXO III - DECLARAÇÃO DE RECEBIMENTO DE OFERTAS

(A entregar no GAACD – Gabinete de Apoio Administrativo ao Conselho Diretivo)

Identificação do aceitante da oferta

(Nome, Cargo/Categoria e Unidade Orgânica)

.....X.....

Identificação da entidade / pessoa ofertante

.....X.....

Descrição do âmbito e objeto da oferta (inclui hospitalidades)

(identificar o contexto e o tipo de oferta)

.....X.....

Valor

(estimado, quando não for possível aferir o valor real)

.....X.....

Data de receção da oferta

.....X.....

_____ (Local), ____ de _____ de _____ (Data)

(Assinatura do aceitante/trabalhador)

ANEXO IV - REQUERIMENTO PARA ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

Exmo. Senhor

Presidente do Instituto do Vinho, do Bordado e do Artesanato da Madeira, IP-RAM

_____ (nome completo), _____ (categoria), a exercer funções no Instituto do Vinho, do Bordado e do Artesanato da Madeira, IP-RAM solicita que lhe seja concedida autorização para, em regime de acumulação, desenvolver a atividade e/ou a função descrita a seguir.

De acordo com o exigido no artigo n.º 23 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o(a) requerente declara que:

- a) O local de exercício da atividade a acumular é _____;
- b) O horário a praticar não se sobrepõe em mais de um quarto do horário inerente à função principal prestada no IVBAM, IP-RAM, sendo das _____ horas às _____ horas;
- c) A remuneração a auferir é a de _____ (€);
- d) O trabalho a prestar será exercido com carácter _____ (autónimo ou subordinado), sendo a descrição sumária do seu conteúdo a seguinte: _____ (identificar especificamente e concretamente as funções);
- e) Não existe conflito com as funções a desempenhar, por a função a acumular não revestir as características referidas no artigo n.º 19 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- f) Assume o compromisso de cessação imediata de atividade em acumulação no caso da ocorrência superveniente de conflito.

Pede deferimento.

_____ (Local), ____ de _____ de _____ (Data)

(Assinatura)



ANEXO V - DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO

Código de Ética e de Conduta

Eu, abaixo assinado(a), _____ (nome completo), a desempenhar funções na _____ (identificar Unidade Orgânica interna), no Instituto do Vinho, do Bordado e do Artesanato da Madeira, IP-RAM, declaro que tomei conhecimento do Código de Ética e de Conduta do IVBAM, IP-RAM e assumo o compromisso individual do seu cumprimento.

_____ (Local), _____ de _____ de _____ (Data)

(Assinatura)

