



Secretaria Regional
de Educação, Ciência e Tecnologia
Inspeção Regional de Educação

PROGRAMA DE FORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO PARA A INTEGRIDADE

O programa de formação e comunicação para a integridade, a que se refere o art.º 9.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), inclui os conteúdos programáticos destinados a todos os dirigentes e trabalhadores da Inspeção Regional de Educação (IRE).



Ficha Técnica

Título

Programa de Formação e Comunicação para a Integridade

Entidade

Inspeção Regional de Educação (IRE)

Tutela

Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia

Contactos

Rua das Hortas, n.ºs 16 e 18,

9054- 506 Funchal

T.: (+351) 291 145 510

Correio eletrónico: ire@madeira.gov.pt

Página Web

<https://www.madeira.gov.pt/ire/>

Aprovado por despacho do diretor da Inspeção, Jorge Manuel da Silva Morgado,
de 8 de janeiro de 2024 e atualizado em 31 de outubro, de 2024

Índice

1. Introdução	3
2. Objetivos.....	6
3. Conteúdos	8
3.1 Áreas de formação generalistas.....	8
3.1.3.1 Exigências éticas	9
3.1.3.2 Fatores deontológicos.....	9
3.1.3.3 Exigências em relação a si próprio/a e às suas funções	10
3.1.3.4 Exigências em relação aos colegas de trabalho	10
3.1.3.5 Exigências em relação à organização	10
3.1.3.6 Exigências em relação ao público externo	10
3.2 Áreas de formação específicas.....	11
3.2.1 Gestão dos riscos psicossociais e stress no trabalho	11
3.2.1.1 Riscos psicossociais.....	11
3.2.1.2 Stresse no trabalho:.....	11
3.2.2 Assédio no local de trabalho.....	11
3.2.3 A autoconfiança e a inteligência emocional como geradores de sucesso.....	12
3.2.4 Trabalho em equipa, gestão de conflitos e comunicação	12
4. Avaliação.....	12

1. Introdução

O programa de formação e comunicação para a integridade (PFCI), a que se refere o art.º 9.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), constitui um dos instrumentos e medidas do RGPC, que estão previstos no art.º 5.º do Programa de Cumprimento Normativo (PCN).

Este documento condensa os conteúdos programáticos destinados a todos os dirigentes e trabalhadores da Inspeção Regional de Educação (IRE), alicerçados nos princípios de transparência e integridade como princípios éticos essenciais ao exercício de funções de cada um.

Segundo o Dicionário Priberam¹, a palavra integridade deriva do latim "*integritas, atis*", e significa "Rectidão, honradez; pureza intacta", "Carácter daquilo a que não falta nenhuma das suas partes", "Estado de são, de inalterável."

A Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024 (ENAC 2020-2024), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, assume como objetivos, entre outros, a promoção da transparência e da integridade como valores comuns, integrantes de uma cultura partilhada por todos os cidadãos, o fortalecimento das instituições públicas e da confiança que os cidadãos nelas devem depositar e o fomento e a garantia de existência de igualdade de tratamento e de oportunidades para todos os cidadãos, tendo como prioridade, designadamente melhorar o conhecimento, a formação e as práticas institucionais em matéria de transparência e integridade.

O aperfeiçoamento do conhecimento, da formação e das práticas institucionais em matéria de transparência e integridade estão ligadas a questões tão simples como a educação para a cidadania.

Como refere a ENAC 2020-2024, "A Administração Pública deve cultivar a integridade como virtude, trabalhá-la como competência e assumi-la como exigência funcional". E acrescenta acentuando que "As inspeções-gerais, entidades equiparadas e inspeções regionais desempenham um papel fundamental no sistema de prevenção da corrupção no interior da Administração Pública."

Pode dizer-se, em suma, que a ENAC 2020-2024 identifica prioridades e prevê um conjunto de ações, articuladas e integradas, que permitirão ao Estado agir a montante do fenómeno – formando cidadãos conscientes dos seus direitos, melhorando a capacidade de resposta da administração e os mecanismos de transparência na ação pública, ativando mecanismos de identificação precoce de riscos de fraude e corrupção e prevenindo a

¹ "integridade", in *Dicionário Priberam da Língua Portuguesa* [em linha], 2008-2024, <https://dicionario.priberam.org/integridade>, consultado no dia 10-10-2024.

gestação de contextos geradores de práticas corruptivas –, fundamentais para reduzir o espaço de necessidade de reação penal.

Como referiu a Ministra da Justiça² na abertura do Colóquio Internacional “Políticas Públicas e Estratégias contra a Corrupção, que decorreu no dia 2 de dezembro de 2021, em Lisboa, “está socialmente instalada a perceção de que a corrupção atinge todos os segmentos da vida em sociedade e, em particular, a atividade política, e essa perceção fere de morte a conceção da política como realização do bem comum e fragiliza a confiança dos cidadãos no modelo de sociedade democrática”.

A União Europeia (EU) publicou recentemente o Eurobarómetro sobre "Atitudes dos cidadãos em relação à corrupção na UE, em 2024³" e a principal conclusão que podemos retirar deste estudo é que os cidadãos europeus continuam céticos quanto aos esforços dos governos nacionais para combater a corrupção.

Em 2022 a Presidente da Comissão Europeia, Ursula von der Leyen⁴, enfatizou a necessidade de medidas decisivas contra a corrupção na União Europeia.

Em termos de impacto económico a corrupção custa à UE pelo menos 120 mil milhões de euros por ano (valores estimados).

A corrupção prejudica o desenvolvimento global, incluindo o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

Em maio de 2023, a Comissão Europeia adotou um pacote de medidas para combater a corrupção, incluindo uma Comunicação⁵, e uma Proposta de Diretiva⁶.

A Base jurídica atual é a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção (UNCAC)⁷.

A OCDE desempenha um papel crucial no combate à corrupção, através da Convenção da OCDE contra a Corrupção, do Grupo de Trabalho sobre Suborno e das Diretrizes para Empresas Multinacionais.

O relatório da OCDE 2024- *Anti-Corruption and Integrity Outlook 2024*⁸, no capítulo respeitante a Portugal, aponta falhas no acompanhamento do registo de interesses dos altos responsáveis do Estado, atrasos na prestação de contas dos partidos políticos e

² Francisca Van Dunem.

³ Disponível em: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3217>.

⁴ A título de curiosidade, foi a primeira mulher no cargo de ministra da Defesa da Alemanha, entre 2013 e 2019, depois de liderar os ministérios do Trabalho e dos Assuntos Sociais, entre 2009 e 2013, e da Família, da Terceira Idade, das Mulheres e da Juventude, entre 2005 e 2009.

⁵ “Joint communication to the european parliament, the council and the european economic and social committee on the fight against corruption”, in https://commission.europa.eu/publications/joint-communication-fight-against-corruption_en.

⁶ “Proposal for a directive of the european parliament and of the council on combating corruption, replacing Council Framework Decision 2003/568/JHA and the Convention on the fight against corruption involving officials of the European Communities or officials of Member States of the European Union and amending Directive (EU) 2017/1371 of the European Parliament and of the Council”, in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2023%3A234%3AFIN>.

⁷ https://www.unodc.org/documents/lpo-brazil//Topics_corruption/Publicacoes/2007_UNCAC_Port.pdf.

⁸ https://www.oecd.org/en/publications/2024/03/anti-corruption-and-integrity-outlook-2024_6e7ad8ce.html.

vulnerabilidades na falta de regulamentação do *lobbying*. Critica também a Estratégia Nacional de Combate à Corrupção por falta de indicadores e relatório(s) de monitorização.

Perante este *background* não restam dúvidas de que a educação e a formação são pilares do garante da aquisição de competências e de ferramentas institucionais que limitem ou neutralizem as condições e os ambientes em que podem proliferar as práticas corruptivas.

Nestes termos, a IRE, com a responsabilidade acrescida do papel fundamental que desempenha no sistema de prevenção da corrupção, designadamente no planeamento do controlo e fiscalização do RGPC nos termos das alíneas e), f) e o) do n.º 3 do art.º 2.º, do n.º 2 do art.º 7.º, da alínea h) do art.º 14.º, da alínea a) do art.º 16.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro e dos art.ºs 33.º e 34.º, do RGPC aprovados em anexo a este diploma, conjugado com a alínea m) do n.º 4, do art.º 2.º da sua orgânica aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 21/2024/M, de 4 de outubro, elabora o presente programa de formação com uma componente de preparação dos seus dirigentes e trabalhadores, incluindo-se aqui também o acolhimento de novos trabalhadores que venham a integrar a IRE, para a probidade e prevenção de práticas corruptivas, na sua deteção e reação, bem como ações que contribuam para a interiorização do plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas e do código de conduta.

Este programa de formação será enriquecido após o levantamento das necessidades formativas da IRE para o ano de 2025, constituindo-se ainda como futuras fontes de informação para a sua elaboração/revisão, a avaliação do Plano de Prevenção de Riscos e do Código de Conduta.

A formação terá uma componente teórica e prática, terá início com a dinamização de ações que procurarão dar a conhecer o novo enquadramento jurídico do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024 e dos diversos instrumentos do Programa de Cumprimento Normativo (PCN), designadamente o Código de Conduta e o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR). Estas sessões, de cariz generalista, terão um caráter de formação interna e serão maioritariamente dinamizadas pela IRE. Paralelamente serão dinamizadas ações mais específicas, preferencialmente por elementos afetos ao Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) ou com recurso a formadores e outras de acordo com os conteúdos a tratar, mas recorrendo sempre a formadores que priorizem as questões substantivas relativamente às instrumentais, numa base de parcerias com entidades públicas e privadas.

De sublinhar que toda a formação prevista, interna e com recurso a formadores externos, terá uma lógica de formação contínua e assentará em três componentes fundamentais: comportamental, com um peso de 25%, normativa, também com um peso de 25% e trabalho em grupo, com um peso de 50%.

Finalmente, importa ainda referir que este programa de Formação e Comunicação para a Integridade 2024-2025, integrará posteriormente o plano de formação da IRE que

se seguirá e será o instrumento do ciclo anual de gestão, que estabelecerá a política anual de formação profissional, elaborado em alinhamento com os objetivos estratégicos e operacionais da organização.

2. Objetivos

- Conhecer o quadro legal vigente sobre prevenção da corrupção e proteção de denunciantes, nomeadamente:
 - o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC) aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro;
 - os instrumentos de cumprimento normativo;
 - o regime contraordenacional previsto no RGPC;
 - a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o regime geral de proteção de denunciantes de infrações (RGPDI), transpondo a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União;
 - o que são canais de denúncia e quais os tipos de canais de denúncia;
 - efetuar a proteção dos denunciantes o regime de proteção das pessoas que denunciam;
 - o quadro sancionatório em matéria de proteção dos denunciantes.

- Compreender a transparência e integridade como princípios éticos essenciais ao exercício de funções da Administração Pública *lato sensu* e na Inspeção *stricto sensu*, designadamente:
 - os princípios éticos essenciais ao exercício de funções da Administração Pública *lato sensu* e na Inspeção *stricto sensu*;
 - o significado de transparência e integridade, bem como dos demais princípios éticos associados: participação, legalidade, responsividade, equidade e inclusão, imparcialidade, prestação de contas e responsabilidade, eficácia e eficiência;
 - a importância destes princípios éticos para o desenvolvimento pessoal, profissional e social e o modo como determinam as suas escolhas, práticas e comportamentos em sociedade;
 - como as escolhas e ações individuais não alinhadas com estes valores podem ter consequências negativas para o próprio, para terceiros e para a comunidade em geral;
 - a importância destes princípios éticos para uma governação democrática da sociedade, nomeadamente para a efetivação de direitos humanos, a realização do estado de direito e a concretização de uma democracia inclusiva, participativa, transparente e responsável;

- a corrupção como uma prática ou comportamento desviante dos valores democráticos;
 - o impacto da corrupção e os seus efeitos na qualidade da governação ao nível do desenvolvimento económico, social e cultural, da justiça social, da qualidade de vida das pessoas, da autoridade e legitimidade das instituições, da confiança interpessoal e institucional e da satisfação com a democracia;
 - a necessidade do combate à corrupção para a boa governação;
 - o papel que compete ao cidadão *lato sensu* e ao trabalhador *stricto sensu*, no desenvolvimento de ações e iniciativas que protejam e promovam os princípios éticos da boa governação no trabalho, na família e na comunidade.
-
- Conhecer e compreender a natureza, incidência e extensão do fenómeno da corrupção em sociedade no que refere:
 - às definições de múltiplos conceitos – corrupção, transparência, integridade;
 - aos vários tipos de corrupção;
 - aos atores, mecanismos, recursos e contextos em que se processa a corrupção;
 - aos setores de atividade com maior risco de práticas de corrupção e suas vulnerabilidades;
 - às diferentes formas de medição do fenómeno, através da utilização de indicadores subjetivos e objetivos;
 - à relação entre níveis de corrupção e padrões de confiança institucional e satisfação com a democracia entre países;
 - à análise da corrupção à luz dos direitos humanos, dos padrões de ética em regimes democráticos e dos objetivos de desenvolvimento sustentável;
 - à sustentação de posições de valor sobre a corrupção;
 - a expressar opiniões sobre atos corruptos.

 - Compreender as causas e os múltiplos efeitos da corrupção nos direitos e bem-estar das pessoas, nas organizações e no funcionamento e desenvolvimento das sociedades, por forma a:
 - identificar as causas e efeitos da corrupção a nível individual, organizacional e da sociedade em geral;
 - avaliar as causas e efeitos da corrupção a nível individual, organizacional e da sociedade em geral;
 - aferir o grau de tolerância e resiliência à corrupção nas sociedades;
 - entender os efeitos sociais, económicos e institucionais dos riscos de integridade e situações de corrupção;
 - explicar os mecanismos que podem levar à falta de confiança interpessoal e institucional.

3. Conteúdos

Os conteúdos a tratar neste programa integram áreas mais generalistas, como a definição de conceitos, a ética e a deontologia profissional e a legislação relevante neste domínio da prevenção da corrupção⁹ e serão dinamizadas com recurso aos dirigentes, inspetores e docentes em mobilidade na IRE.

As áreas mais específicas, com um cariz de modalidade formação contínua e cuja finalidade é promover a atualização e a valorização pessoal e profissional dos trabalhadores e dirigentes em funções públicas, em consonância com as políticas de desenvolvimento, inovação e mudança da Administração Pública como, por exemplo, os riscos psicossociais e o stresse no trabalho, o assédio moral e sexual no local de trabalho, a autoconfiança e a inteligência emocional, o trabalho em equipa, a gestão de conflitos e a comunicação, serão dinamizadas, sempre que possível, com recurso aos dirigentes, inspetores e docentes em mobilidade na IRE, em parceria ou não com instituições de ensino superior e outras entidades públicas de reconhecido mérito.

Outrossim serão contemplados, posteriormente, conteúdos de formação mais específicos para as áreas que envolvem ação educativa, contratação, património e procedimentos na área financeira.

O plano de formação geral da IRE contemplará este PFCI e aí estarão detalhados os respetivos conteúdos, carga horária, objetivos gerais e específicos, metodologia, público-alvo e avaliação das áreas de formação aqui identificadas.

3.1 Áreas de formação generalistas

3.1.1 Definição de conceitos

- Corrupção e Infrações conexas;
- Ética e Integridade;
- Conflitos de interesses;
- *Lobbying*;

⁹ Estas áreas de formação mais generalistas, com um cariz de **formação inicial**, que tem como finalidade a aquisição dos conhecimentos e competências indispensáveis ao início do exercício de funções profissionais (acolhimento de novos trabalhadores) e que reveste um caráter de **formação inicial geral** (é obrigatória, tem lugar durante o período experimental de vínculo e destina-se aos trabalhadores que iniciam funções públicas, visando contribuir para a consciencialização dos valores de serviço público [e da organização] e das especiais características do desempenho de funções públicas) e **formação inicial específica** (destinada à aquisição de competências indispensáveis ao início qualificado de uma atividade profissional, concretizada através de um programa adequado de formação), terá uma carga horária mais alongada que as outras áreas mais específicas. A área de ética e deontologia profissional será constituída, pelo menos, por 2 módulos, uma no âmbito de modalidade de formação inicial e outra no âmbito de **formação contínua**.

- A corrupção em Portugal e no mundo, da perceção à realidade.

3.1.2 Legislação relevante de prevenção da corrupção

- O regime geral de prevenção da corrupção;
- A Estratégia Nacional de Combate à Corrupção 2020-2024;
- O MENAC;
- As inspeções;
- Programa de cumprimento normativo (PCN) e responsável pelo cumprimento normativo;
- Obrigações legais e medidas preventivas;
- Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas;
- Código de conduta;
- Canais de denúncias;
- Formação;
- Comunicação e redes sociais;
- Procedimentos de controlo interno;
- Procedimentos de avaliação prévia;
- Gestão de conflitos de interesses.

3.1.3 Ética e Deontologia Profissional

3.1.3.1 Exigências éticas

- Discrição;
- Consciência dos valores hierárquicos;
- Sentido de disciplina;
- Disponibilidade;
- Pontualidade;
- Assiduidade;

3.1.3.2 Fatores deontológicos

- Capacidade de organização;
- Sentido de antecipação;
- Capacidade de realização profissional;

- Facilidade de expressão oral e escrita;
- Criatividade;
- Polivalência;
- Facilidade nas relações interpessoais;
- Sigilo profissional;
- Vivência do sentido da solidariedade social;
- Sentido da obrigação da competência.

3.1.3.3 Exigências em relação a si próprio/a e às suas funções

- Competências;
- Aptidões;
- Responsabilidade na tomada de decisões e ações;
- Uso dos conhecimentos e experiências no sentido de produtividade;
- Objetividade (análise racional dos factos).

3.1.3.4 Exigências em relação aos colegas de trabalho

- Respeito pela dignidade da pessoa humana;
- Valorização pessoal e profissional dos colegas;
- Consideração por sugestões, problemas e necessidades dos outros;
- Exercício da liberdade com responsabilidade no trabalho.

3.1.3.5 Exigências em relação à organização

- Participação nos objetivos da organização;
- Promoção do desenvolvimento da imagem da organização;
- Uso correto de materiais e equipamentos;
- Discernimento de julgamento em eventuais situações de conflito;
- Sigilo profissional.

3.1.3.6 Exigências em relação ao público externo

- Respeito e confiança;
- Comunicação bilateral.

3.2 Áreas de formação específicas

3.2.1 Gestão dos riscos psicossociais e stress no trabalho

3.2.1.1 Riscos psicossociais

- Definição de riscos psicossociais;
- Fatores associados aos riscos psicossociais no local de trabalho;
- Tipos de riscos psicossociais;
- Consequências dos riscos psicossociais;
- Gestão dos riscos psicossociais.

3.1.1.2 Stresse no trabalho:

- Definição de stresse;
- Tipos de stresse;
- Causas do stresse;
- Principais teorias ou modelos explicativos do stress;
- Principais consequências do stresse;
- Instrumentos de diagnóstico que possibilitam a medição dos riscos psicossociais e do stresse;
- Boas práticas ao nível dos riscos psicossociais e do stresse nos locais de trabalho: estudo de caso.

3.2.2 Assédio no local de trabalho

- Conceito de assédio no local de trabalho;
- Elementos essenciais para a classificação de uma situação como assédio;
- Atos e comportamentos classificados como assédio no trabalho: assédio moral; assédio sexual;
- Situações que não devem ser confundidas com assédio;
- Vítima e autor/a de assédio;
- Prevenir e Combater o Assédio;
- Circunstâncias que podem potenciar situações de assédio moral ou sexual;
- Consequências do assédio.

3.2.3 A autoconfiança e a inteligência emocional como geradores de sucesso

- O papel da inteligência emocional pode ajudar no sucesso pessoal;
- A influência da inteligência emocional nas relações interpessoais;
- Forma de desenvolver a inteligência emocional;
- Os benefícios da inteligência emocional no ambiente de trabalho;
- A importância da inteligência emocional para liderança;
- Aplicação da inteligência emocional na tomada de decisões;
- A relação entre inteligência emocional e resiliência;
- Impacto da inteligência emocional na gestão de conflitos;
- A influência da inteligência emocional na saúde mental;
- A importância da inteligência emocional para o sucesso profissional;

3.2.4 Trabalho em equipa, gestão de conflitos e comunicação

- Coordenação de equipas;
- A equipa de trabalho;
- Gestão de conflitos no desenvolvimento do trabalho em equipa;
- Tipos e fontes de conflitos: interpessoais, intrapessoais e organizacionais;
- O relacionamento dos elementos da equipa;
- Processo, tipos e estilos de comunicação;
- Comunicação assertiva na resolução de conflitos na equipa.

4. Avaliação

As metas a atingir com as iniciativas constantes deste Programa de Formação são de difícil quantificação porque estão condicionadas pela realização das parcerias efetuadas com instituições públicas, privadas e outras entidades.

A quantificação dos objetivos será efetuada numa base anual e de preferência no ano de 2025.

O acompanhamento das atividades desenvolvidas pelo Programa de Formação deverá ser assegurado através da monitorização das iniciativas efetuada com recurso a

recolha de informação sobre o nível de participação, objetivos e nível de satisfação dos destinatários.

Entendemos que o aperfeiçoamento de metodologias de monitorização e avaliação por todos os parceiros e a partilha dos seus resultados é fundamental para assegurar o êxito da execução do Programa.