



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

AGRICULTURA, FLORESTAS
E DESENVOLVIMENTO RURAL

MAR

CÓDIGO DE CONDUTA
DA
DIREÇÃO REGIONAL DE AGRICULTURA E PESCAS
DO CENTRO

Índice

1. Introdução	2
2. Objeto e âmbito	2
2.1. Referências normativas	3
3. Princípios gerais e deveres gerais de conduta	6
3.1. Princípio da legalidade	6
3.2. Igualdade e não discriminação	7
3.3. Diligência, eficiência e responsabilidade	7
3.4. Dever de lealdade e independência	7
3.5. Princípio da boa administração	7
3.6. Princípios aplicáveis à administração eletrónica	8
4. Igualdade de género	8
5. Acumulação de funções	8
6. Relacionamento com o exterior	8
6.1. Reserva e discrição (sigilo profissional)	8
6.2. Conflito de interesses / prevenção de influências externas	8
6.3. Gratificações, ofertas ou vantagens	9
6.4. Relacionamento com terceiros	9
6.5. Relacionamento com a comunicação social	10
6.6. Fornecimento de documentos e dados administrativos	10
7. Relacionamento e funcionamento interno	10
7.1. Trabalhadores	10
7.2. Recursos disponíveis	10
8. Aplicação do Código de Conduta	11
9. Divulgação	11

1. Introdução

Por imperativo constitucional, a Administração Pública está encarregue de prosseguir o interesse público, competindo-lhe assegurar a satisfação de um conjunto de necessidades e interesses coletivos. Deste modo, a maneira como os serviços se predispõem para cumprir as suas atribuições e competências, a forma como exercitam os seus poderes e como os trabalhadores cumprem as suas funções é da mais elementar e vital importância para a coletividade, repercutindo-se aquela atuação, quando eficaz, no bem estar e no interesse dos próprios cidadãos.

Assim, o presente Código de Conduta, doravante designado por “Código”, integra os princípios gerais, valores em matéria de ética profissional e normas de comportamento que devem estar subjacentes a toda a atuação desenvolvida pela Direção Regional de Agricultura e Pescas do Centro (DRAP Centro).

A DRAP Centro, nos termos da legislação para os Ministérios da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural e do Mar, é um serviço periférico da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa e que tem por missão participar na formulação e execução das políticas nas áreas da agricultura, do desenvolvimento rural e das pescas, bem como colaborar na execução das políticas nas áreas das florestas, da segurança alimentar e da sanidade vegetal, em articulação com os organismos e serviços centrais competentes no quadro da eficiência da gestão local de recursos.

A organização interna da DRAP Centro obedece ao modelo de estrutura hierarquizada, assente em lugares de direção superior de 1.º e 2.º grau e de direção intermédia de 1.º e 2.º graus.

As unidades orgânicas nucleares e flexíveis da DRAP Centro encontram-se definidas na Portaria n.º 305/2012, de 4 de outubro, e no Despacho n.º 14092/2012, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 210, de 30 de outubro de 2012, respetivamente.

2. Objeto e âmbito

Sem prejuízo da aplicação das normas legais, gerais ou especiais, o presente Código visa estabelecer linhas de orientação em matéria de ética profissional para todos os trabalhadores da DRAP Centro, neles se incluindo os dirigentes, tendo em vista expressar os valores que devem nortear a sua atuação e o exercício das funções no relacionamento com terceiros, bem como no funcionamento interno da organização, tendo como referência padrões de excelência na realização do trabalho e na otimização dos recursos.

Os conceitos de Ética e de Conduta no serviço público são entendidos, respetivamente, como o conjunto dos valores fundamentais assumidos pelas organizações e como a aplicação dos valores da Ética no funcionamento das organizações e consubstanciada na ação dos trabalhadores dos serviços.

Assim, o Código aplica-se a todos os trabalhadores da DRAP Centro para que, no exercício da sua atividade, ou fora dela, seja assumida e difundida uma cultura ética e um sentido de

serviço público, tendo em vista assegurar e fomentar uma imagem de responsabilidade, independência e integridade, valorizando a qualidade, rigor e credibilidade do serviço público prestado, bem como o perfil dos trabalhadores enquanto ativo valioso da organização.

O disposto no presente Código não prejudica a aplicação das normas legais, gerais ou especiais, bem como das normas internas já em vigor na DRAP Centro.

2.1. Referências normativas

Ainda relacionado com a Ética e a Conduta, algumas referências normativas podem ser indicadas, tais como:

- Constituição da República Portuguesa;
- Carta Ética da Administração Pública;
- Código de boa conduta administrativa do Provedor de Justiça;
- Princípios do serviço público do Provedor de Justiça Europeu;
- Código do Procedimento Administrativo;
- Código Penal;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- A Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP);
- Código de Conduta do XXI Governo Constitucional.

No que concerne à Carta Ética, que se encontra amplamente divulgada pelos serviços públicos, a mesma procede à definição de dez princípios éticos da Administração Pública, conforme a seguir indicados:

“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.

Princípio da Legalidade

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

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.

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.

Princípio da Proporcionalidade

Os funcionários, no exercício da sua atividade, só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa.



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.

Princípio da Informação e da Qualidade

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

Princípio da Lealdade

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

Princípio da Integridade

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

Princípio da Competência e Responsabilidade

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

Ainda a propósito, o artigo 73.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente designada por LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, faz menção aos deveres gerais dos trabalhadores.

“Artigo 73.º

Deveres do trabalhador

1 — O trabalhador está sujeito aos deveres previstos na presente lei, noutros diplomas legais e 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;*
- 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.

13 — Na situação de requalificação, o trabalhador deve observar os deveres especiais inerentes a essa situação.”

Por outro lado, preceitua ainda o artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, que aprova o novo Código do Procedimento Administrativo, que no prazo de um ano, a contar da data da entrada em vigor daquele mesmo decreto-lei, o Governo aprova, por Resolução do Conselho de Ministros, um “*Guia de boas práticas administrativas*”, que tem caráter orientador e que enuncia padrões de conduta a assumir pela Administração Pública.

Veio entretanto a Resolução do Conselho de Ministros n.º 53/2016, in DR, 1.ª série, n.º 182, de 21 de setembro de 2016, aprovar o Código de Conduta do XXI Governo Constitucional, também de aplicação, com as devidas adaptações, a todos os dirigentes superiores da Administração Pública sob a direção do Governo, nos termos do n.º 2 do artigo 2.º daquele mesmo Código de Conduta. A este propósito, os artigos 3.º, 4.º e 5.º do referido Código de Conduta, sob as epígrafes “*Princípios*”, “*Deveres*” e “*Responsabilidade*”, respetivamente, estabelecem o seguinte:

“Artigo 3.º

Princípios

1 — No exercício das suas funções, os membros do Governo e os membros dos respetivos gabinetes observam os seguintes princípios gerais de conduta:

- a) Prossecução do interesse público e boa administração;*
- b) Transparência;*
- c) Imparcialidade;*
- d) Probidade;*
- e) Integridade e honestidade;*
- f) Urbanidade;*
- g) Respeito interinstitucional;*



h) Garantia de confidencialidade quanto aos assuntos reservados dos quais tomem conhecimento no exercício das suas funções.

2 — Os membros do Governo agem e decidem exclusivamente em função da defesa do interesse público, não podendo usufruir de quaisquer vantagens financeiras ou patrimoniais, diretas ou indiretas, para si ou para terceiros, ou de qualquer outra gratificação indevida em virtude do cargo que ocupem.

Artigo 4.º

Deveres

No exercício das suas funções, os membros do Governo e os membros dos respetivos gabinetes devem:

a) Abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;

b) Rejeitar ofertas ou qualquer uma das vantagens identificadas nos artigos 8.º e 10.º, como contrapartida do exercício de uma ação, omissão, voto ou gozo de influência sobre a tomada de qualquer decisão pública;

c) Abster-se de usar ou de permitir que terceiros utilizem, fora de parâmetros de razoabilidade e de adequação social, bens ou recursos públicos que lhe sejam exclusivamente disponibilizados para o exercício das suas funções.

Artigo 5.º

Responsabilidade

1 — O incumprimento das orientações fixadas pelo presente Código implica:

a) Responsabilidade política perante o Primeiro-Ministro, no caso dos membros do Governo;

b) Responsabilidade perante o membro do Governo respetivo, no caso de membros de gabinetes ou de dirigentes sujeitos ao respetivo poder de direção ou superintendência.

2 — O disposto no presente Código não afasta nem prejudica outras formas de responsabilidade, designadamente criminal, disciplinar ou financeira, que ao caso caibam, nos termos da lei.“

3. Princípios gerais e deveres gerais de conduta

Na prossecução das suas atividades, funções e tarefas bem como no exercício das suas competências, os trabalhadores da DRAP Centro, incluindo os dirigentes, devem atuar tendo em vista o interesse do serviço, respeitando a sua missão e os princípios éticos da Administração Pública, bem como a Constituição, as leis da República e todas as disposições legais e regulamentares aplicáveis às suas atribuições. Os trabalhadores devem obedecer a padrões de ética profissional e evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesses.

3.1. Princípio da legalidade

Os trabalhadores da DRAP Centro devem atuar em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei. A DRAP Centro, através dos seus trabalhadores, deve respeitar e zelar pelo cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis às suas



atribuições. Os trabalhadores não devem, em nome da DRAP Centro e nas ações ao serviço desta, violar a lei geral e a regulamentação aplicável às suas especificidades.

3.2. Igualdade e não discriminação

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

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

3.3. Diligência, eficiência e responsabilidade

Os trabalhadores da DRAP Centro devem agir de forma responsável e competente, dedicada e crítica, cumprir com zelo e eficiência as responsabilidades e deveres que lhes sejam cometidos. Devem estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, ter em conta as expectativas de terceiros relativamente à sua conduta, dentro de padrões genérica e socialmente aceites, comportarem-se de forma a manter e reforçar a confiança na DRAP Centro e contribuir para o seu eficaz funcionamento e para a sua boa imagem.

Os trabalhadores da DRAP Centro devem ainda dar cumprimento às normas/procedimentos definidos, colaborando de forma proativa na sua elaboração/reformulação.

3.4. Dever de lealdade e independência

Os trabalhadores devem agir de forma leal, solidária e cooperante, empenhando-se em salvaguardar a credibilidade e prestígio da DRAP Centro. No exercício das suas atividades devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo os princípios da neutralidade. Devem agir com isenção, empenho e objetividade na análise técnica/administrativa das situações de forma a propor que as decisões tomadas em nome da DRAP Centro estejam de acordo com os princípios da lei e no interesse dos cidadãos.

No exercício das suas funções e competências, os trabalhadores da DRAP Centro devem atuar de forma deontologicamente correta, recusando tratamentos de favor, evitando pressões e agindo com seriedade, integridade e transparência. Deverão ainda pautar a sua atuação pelo cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes às funções que exercem.

3.5. Princípio da boa administração

Com o novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, foram introduzidos novos princípios, designadamente o princípio da boa administração (artigo 5.º). Assim, os trabalhadores da DRAP Centro devem pautar o exercício das suas funções também de acordo com critérios de eficiência, economicidade e celeridade.



3.6. Princípios aplicáveis à administração eletrónica

Ainda relacionado com o novo Código do Procedimento Administrativo, o artigo 14.º define que os órgãos e serviços da Administração Pública devem utilizar meios eletrónicos no desempenho da sua atividade, de modo a promover a eficiência e a transparência administrativas e a proximidade com os interessados. Assim, na utilização daqueles meios eletrónicos, os trabalhadores da DRAP Centro devem evidenciar disponibilidade, eficiência e correção, tendo ainda em vista garantir designadamente a autenticidade, a confidencialidade e a segurança da informação.

4. Igualdade de género

A DRAP Centro deve promover os mecanismos necessários, através de uma intervenção integrada nas várias áreas, de forma a assegurar uma plena igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

5. Acumulação de funções

Os trabalhadores da DRAP Centro podem exercer acumulação de funções públicas e ou privadas nos termos do estabelecido nos artigos 21.º e 22.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, dependendo a acumulação de funções de prévia autorização da entidade competente conforme determina o artigo 23.º daquele mesmo diploma.

Os trabalhadores devem renunciar a quaisquer práticas ilegais e/ou participar em atividades que desprestigiem a sua função ou a da DRAP Centro.

6. Relacionamento com o exterior

6.1. Reserva e discrição (sigilo profissional)

Os trabalhadores da DRAP Centro devem guardar sigilo sobre os factos e documentos de que tenham conhecimento no exercício e por razão das suas funções, não podendo disponibilizar nem utilizar, em proveito próprio ou de terceiros direta ou indiretamente, as informações a que têm acesso.

6.2. Conflito de interesses / prevenção de influências externas

É vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de configurar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses.

Existe conflito de interesses sempre que os trabalhadores da DRAP Centro tenham ou possam vir a ter interesses privados ou pessoais em determinada matéria que possa influenciar ou



aparente influenciar, direta ou indiretamente, o desempenho imparcial e objetivo das respetivas funções.

Por interesse pessoal ou privado, entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, seja por si, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa, bem como para os seus familiares, afins ou qualquer pessoa com quem viva em economia comum e outros.

Os trabalhadores da DRAP Centro que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem declarar-se impedidos, comprometendo-se a comunicar tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico.

Os trabalhadores devem agir sempre com integridade e acima de qualquer suspeita, evitando colocar-se em situações que, da sua atuação ou comportamento, possa resultar um juízo público que coloque em causa quer a credibilidade da DRAP Centro, quer a sua própria honestidade.

Sem prejuízo do disposto quanto aos deveres dos trabalhadores, cabe à DRAP Centro adotar as medidas consideradas necessárias para a resolução de eventuais conflitos de interesses, tendo em conta cada caso concreto, e, se nenhuma outra se revelar adequada, deve o trabalhador ser afastado do facto gerador do conflito.

6.3. Gratificações, ofertas ou vantagens

Por respeito, designadamente, pela independência e integridade, os trabalhadores da DRAP Centro não podem solicitar ou aceitar quaisquer tipos de gratificações, ofertas ou vantagens que, de algum modo, estejam relacionados com as funções exercidas, suscetíveis de criar a quem os presta expectativas de favorecimento nas suas relações com a organização, e que excedam a mera cortesia. Entende-se como quaisquer tipos de gratificações, ofertas ou vantagens de mera cortesia, os que apresentam um valor simbólico e comercialmente despidendo.

6.4. Relacionamento com terceiros

No relacionamento designadamente com os agricultores e as suas associações, com as populações rurais, com os fornecedores, com o cidadão em geral ou com outros terceiros, os trabalhadores devem evidenciar disponibilidade, eficiência, correção e cortesia. Devem ainda assegurar-se que, na medida do possível, os utilizadores dos serviços da DRAP Centro obtêm as informações que solicitam ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhe sejam solicitados, salvaguardado o dever de sigilo profissional.

O relacionamento entre os trabalhadores da DRAP Centro e os trabalhadores de outras instituições e organismos públicos nacionais deve reger-se por um espírito de estreita cooperação, sem prejuízo, sempre que for o caso, da necessária confidencialidade. Neste contexto, devem ter-se presentes as implicações institucionais no que se refere ao âmbito dessa colaboração, assim como os seus deveres laborais e a necessária isenção.



6.5. Relacionamento com a comunicação social

Dada a necessidade de contribuir para o rigor e idoneidade institucional dos Ministérios da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural e do Mar, qualquer informação solicitada por representantes dos meios de comunicação social, relativa à atividade desenvolvida pela DRAP Centro, deverá sempre ser prestada através do Gabinete de Imprensa daqueles mesmos ministérios e/ou estar sujeita às orientações da tutela governamental.

6.6. Fornecimento de documentos e dados administrativos

Sem prejuízo do disposto na legislação aplicável, quanto ao acesso aos arquivos e registos administrativos, o fornecimento de documentos e dados administrativos pelos trabalhadores da DRAP Centro está sujeito a prévia apreciação e autorização superior.

7. Relacionamento e funcionamento interno

7.1. Trabalhadores

Os trabalhadores devem estar cientes que o conceito de lealdade implica não só o adequado desempenho das tarefas e instruções definidas pelos seus superiores hierárquicos e o respeito pelos canais hierárquicos apropriados, mas também a transparência e a abertura no trato pessoal com os demais colegas.

Os trabalhadores da DRAP Centro devem, designadamente, fomentar o espírito de equipa e entreajuda, exercendo as suas funções exclusivamente ao serviço do interesse público, com subordinação aos objetivos da organização, havendo partilha com os demais colegas de todas as informações úteis para o andamento dos trabalhos, dando lugar a uma atitude aberta e ativa de colaboração/cooperação com o respeito que é devido pelo trabalho desenvolvido por outros colegas.

Os trabalhadores que desempenhem funções de direção, coordenação e chefia devem informar e orientar os que com eles trabalhem de uma forma clara e compreensível.

7.2. Recursos disponíveis

Os trabalhadores devem preservar e proteger o património da DRAP Centro, bem como não permitir a sua utilização abusiva e indevida por terceiros. Todo o equipamento e instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para uso oficial, salvo se a sua utilização privada tiver sido explicitamente autorizada de acordo com as normas ou práticas internas relevantes ou no uso de poderes discricionários.

Tendo em vista o uso mais eficiente e eficaz dos recursos disponíveis, os trabalhadores devem também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas para racionalizar os custos e despesas da DRAP Centro, atento também o cumprimento dos objetivos de redução da despesa pública.



8. Aplicação do Código de Conduta

Através de uma atuação exemplar no que toca à obediência aos princípios e critérios estabelecidos, os trabalhadores da DRAP Centro, neles se incluindo os dirigentes, comprometem-se a cumprir o disposto no presente Código, propondo, sempre que oportuno, iniciativas que contribuam, designadamente para o reforço dos objetivos de confiança e probidade administrativa.

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação e divulgação.

O desrespeito ou incumprimento por parte de qualquer trabalhador das normas de conduta constantes deste Código deverá ser reportado superiormente e poderá fazer incorrer o infrator em responsabilidade disciplinar.

9. Divulgação

O presente Código é objeto de publicitação nas páginas eletrónicas da DRAP Centro, *intranet* e *internet*.

Castelo Branco, 12 de março de 2018

A Diretora Regional,

(Adelina M. Machado Martins)