

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

Secretaria Regional da Agricultura e do Desenvolvimento Rural



Preâmbulo

A Secretaria Regional da Agricultura e do Desenvolvimento Rural, doravante denominada por SRADR, é o departamento do Governo Regional que define e executa a política regional nos domínios da agricultura, do desenvolvimento rural e das florestas.

Considerando as referidas atribuições da SRADR e reconhecendo a necessidade de definir orientações de ética e de conduta para os trabalhadores da SRADR nos relacionamentos profissionais internos e externos, impõe-se dotar este departamento do Governo Regional de um regulamento orientador que contribua para o reforço de uma cultura administrativa de rigor e transparência.

O presente Código de Ética e de Conduta visa estabelecer os princípios, regras e valores a observar no cumprimento das atividades desenvolvidas pelos colaboradores do Gabinete de Planeamento e dos Serviços de Desenvolvimento Agrário de Ilha da SRADR.

O *Código de Ética e de Conduta* tem como objetivos:

- Enunciar os princípios deontológicos predominantes, tendo em conta o serviço prestado pelo Gabinete de Planeamento e pelos Serviços de Desenvolvimento Agrário de Ilha;
- Determinar as normas da conduta dos colaboradores do Gabinete de Planeamento e pelos Serviços de Desenvolvimento Agrário de Ilha, garantindo que estes as conhecem e agem em conformidade com os valores e princípios estabelecidos;
- Criar um documento de referência institucional que contribua para o reforço da melhoria do desempenho das tarefas, baseando-se na honestidade, no respeito, na integridade e na equidade;
- Esclarecer os conceitos éticos, para evitar interpretações subjetivas.

Secretaria Regional da Agricultura e do Desenvolvimento Rural
Gabinete de Planeamento e Serviços de Desenvolvimento Agrário

O Código de Ética e de Conduta deve ser interpretado em harmonia com as normas em vigor em matéria de direitos, deveres e responsabilidades dos trabalhadores em funções públicas, nomeadamente:

- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2016/C 202/02);
- Código Europeu de Boa Conduta Administrativa;
- Recomendação do Conselho da OCDE sobre a melhoria da conduta ética no serviço público, incluindo princípios de gestão da ética no serviço público, de 23 de abril de 1998 (C(98)70/Final);
- Constituição da República Portuguesa (Decreto de 10 de abril de 1976);
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro), na sua versão atual;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho);
- Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), na sua versão atual;
- Carta Ética – Dez princípios da Administração pública (a que se refere a Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/97, de 27 de fevereiro);
- Lei de acesso aos documentos administrativos (Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto), na sua versão atual.

Tendo em conta o exposto, em acolhimento à Recomendação de 8 de janeiro de 2020, do Conselho de Prevenção da Corrupção, referente à gestão de conflitos de interesses no setor público, e conforme previsto no Plano de Prevenção dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas do Gabinete de Planeamento e dos Serviços de Desenvolvimento Agrário de Ilha, da Secretaria Regional da Agricultura e do Desenvolvimento Rural, foi aprovado o presente Código de Ética e de Conduta.

Capítulo I – Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objeto

1. O presente Código de Ética e de Conduta, designado abreviadamente por Código, estabelece os princípios gerais e normas de conduta ética que devem pautar a atuação dos trabalhadores do Gabinete de Planeamento e dos Serviços de Desenvolvimento Agrário de Ilha, da Secretaria Regional da Agricultura e do Desenvolvimento Rural, no exercício das suas funções, nas relações internas e externas, sem prejuízo de outras disposições legais que lhes sejam aplicáveis.
2. Nenhuma disposição do presente Código dever ser interpretada no sentido de restringir os direitos ou interesses legalmente protegidos dos cidadãos, afetar as condições do respetivo exercício ou diminuir o seu âmbito de proteção, estando sempre assegurado o nível de proteção mais amplo.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O Código é aplicável a todos os trabalhadores do Gabinete de Planeamento e dos Serviços de Desenvolvimento Agrário de Ilha, da Secretaria Regional da Agricultura e do Desenvolvimento Rural, independentemente da sua função, posição hierárquica ou vínculo.

Capítulo II – Princípios

Artigo 3.º

Princípios gerais

1. Sem prejuízo de outras disposições legais ou regulamentares aplicáveis, os trabalhadores devem cumprir os princípios fundamentais da Carta Ética da Administração Pública Portuguesa.
2. Nos termos do número anterior, os trabalhadores devem observar os seguintes princípios:

Princípio do serviço público

Os trabalhadores encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo, no respeito dos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

Princípio da legalidade

Os trabalhadores devem agir em conformidade com a Constituição, a lei e o direito. Devem, nomeadamente, velar para que as decisões que afetam os direitos ou interesses legalmente protegidos dos cidadãos tenham um fundamento legal e que o seu conteúdo esteja de acordo com a lei ou com os fins prosseguidos pela mesma.

Princípio da justiça e da imparcialidade

Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade, ou seja, os trabalhadores devem desempenhar as suas funções com equidistância relativamente aos interesses com que sejam confrontados, sem discriminar positiva ou negativamente, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.

Secretaria Regional da Agricultura e do Desenvolvimento Rural
Gabinete de Planeamento e Serviços de Desenvolvimento Agrário

Os trabalhadores devem, igualmente, abster-se de qualquer ação arbitrária que prejudique membros do público, bem como de qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.

As condutas dos trabalhadores não devem ser pautadas por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, não devendo, por isso, participar numa decisão na qual eles ou um membro da sua família tenham interesses financeiros.

Princípio da igualdade

Os trabalhadores não podem beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social. Devem, assim, assegurar que situações idênticas são objeto de tratamento igual e que qualquer diferença de tratamento é objetivamente justificada.

Princípio da proporcionalidade

Os trabalhadores devem atuar com ponderação e razoabilidade, só podendo exigir à contraparte, no exercício da sua atividade, o indispensável à realização da atividade administrativa.

Aquando da tomada de decisões, os trabalhadores devem garantir que as medidas adotadas são adequadas, necessárias e proporcionais ao objeto em vista, respeitando, se for o caso, o equilíbrio equitativo entre o interesse privado e o interesse público.

Princípio da colaboração e da boa-fé

Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem colaborar com a contraparte, respeitando o princípio da boa-fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e o fomento da sua participação na realização da atividade administrativa.

Princípio da informação e da qualidade

Secretaria Regional da Agricultura e do Desenvolvimento Rural
Gabinete de Planeamento e Serviços de Desenvolvimento Agrário

Os trabalhadores devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida, tendo sempre em atenção o respeito pela lei e a regulamentação vigente.

Princípio da lealdade

Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante. Devem, igualmente, agir com respeito à verdade para com o Gabinete de Planeamento e Serviços de Desenvolvimento Agrário de Ilha, da Secretaria Regional da Agricultura e do Desenvolvimento Rural, gerando confiança na ação do organismo e dos colegas e promovendo uma cultura de integridade, rigor e credibilidade do trabalho desenvolvido pelo Gabinete de Planeamento e Serviços de Desenvolvimento Agrário de Ilha, da Secretaria Regional da Agricultura e do Desenvolvimento Rural.

Princípio da integridade

Os trabalhadores regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter, bem como de dignidade e probidade, desempenhando as suas funções de modo responsável, competente e diligente.

Princípio da competência e da responsabilidade

Os trabalhadores devem agir de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.

Princípio da isenção

Os trabalhadores não devem retirar das funções que exercem vantagens diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiros. Os trabalhadores devem, nomeadamente, abster-se de utilizar essas competências para fins que não tenham um fundamento legal ou que não sejam motivados pelo interesse público.

Princípio da independência

Os trabalhadores devem agir com independência, isto é, com capacidade para julgar e atuar de forma imparcial, íntegra e objetiva, devendo abster-se de qualquer comportamento que possa configurar, direta ou indiretamente, um conflito de interesses.

Princípio da cooperação

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

Princípio da equidade

Os trabalhadores devem atuar de forma imparcial, equitativa e razoável.

Artigo 4.º

Diligência profissional

1. Os trabalhadores devem atuar de forma leal e honesta, de acordo com padrões elevados de ética profissional.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, os trabalhadores devem executar as suas funções com eficiência, zelo e responsabilidade, garantindo o cumprimento das instruções, o respeito pelos superiores hierárquicos e a transparência no trato com todos os intervenientes.
3. Os trabalhadores devem ser assíduos e pontuais.

Capítulo III – Gestão da Informação

Artigo 5.º

Sigilo profissional

1. Os trabalhadores estão sujeitos ao dever de sigilo profissional nos termos legais, não podendo divulgar nem utilizar, seja para qual for a finalidade, em proveito próprio ou alheio, direta ou por interposta pessoa, informações e dados obtidos no âmbito do exercício das suas funções.
2. O dever de sigilo profissional relativo à informação a que os trabalhadores, no exercício das suas funções, tiveram acesso, mantém-se após o termo do exercício de funções no Gabinete de Planeamento e dos Serviços de Desenvolvimento Agrário de Ilha, da Secretaria Regional da Agricultura e do Desenvolvimento Rural.
3. O acesso, não justificado, a dados ou a informação institucional, subordinado a sigilo constitui, nos termos da lei, violação do dever profissional, fazendo incorrer o infrator em responsabilidade disciplinar.

Artigo 6.º

Partilha de informação

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

Artigo 7.º

Dever de informação

Os trabalhadores têm o dever de prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada e que possa, naqueles termos, ser divulgada.

Artigo 8.º

Tratamento da informação e de dados pessoais

1. Sem prejuízo do disposto na lei quanto ao acesso aos documentos administrativos, os trabalhadores devem proceder em obediência a parâmetros de adequação, necessidade e proporcionalidade, atuando de forma ponderada e diligente no tratamento e divulgação da informação.
2. Os trabalhadores que acedam ou tomem conhecimento de dados pessoais de pessoas singulares ou coletivas ficam obrigados a respeitar as disposições legalmente previstas, nomeadamente no Regime Geral de Proteção de Dados (RGPD) relativamente à proteção de dados, não os podendo utilizar senão para os efeitos inerentes às funções que desempenham.
3. A proteção dos dados de natureza pessoal de todos os cidadãos ou dos trabalhadores que interagem com o Gabinete de Planeamento e Serviços de Desenvolvimento Agrário de Ilha, da Secretaria Regional da Agricultura e do Desenvolvimento Rural é obrigatória a todos os seus trabalhadores, sendo a sua violação passível de procedimento disciplinar.

Capítulo IV – Conduta

Artigo 9.º

Relações internas

1. As relações entre os trabalhadores devem basear-se, nomeadamente, em princípios de lealdade, veracidade, respeito mútuo, cordialidade, cooperação, partilha de informação e conhecimento, espírito de equipa e entajuda possibilitando a existência de um ambiente saudável e de confiança, abstendo-se de condutas que possam afetar negativamente essas relações e que possam colocar em risco o bom funcionamento e desempenho do serviço e da SDADR.

Secretaria Regional da Agricultura e do Desenvolvimento Rural
Gabinete de Planeamento e Serviços de Desenvolvimento Agrário

2. Os trabalhadores devem ser idóneos para ouvir e interagir, demonstrando abertura às críticas e aos pontos de vista alheios, bem como devem adotar uma posição construtiva na resolução dos problemas.
3. Os eventuais conflitos entre trabalhadores devem preferencialmente ser geridos e ultrapassados pelos próprios com o máximo respeito e cordialidade, de forma a acautelar o ambiente sadio e de confiança indispensável à imagem de rigor e de excelência da SRADR, devendo apenas, no caso de persistência dos mesmos, ser objeto de resolução por parte dos respetivos dirigentes.

Artigo 10.º

Relações externas

1. No relacionamento com terceiros, os trabalhadores devem atuar com celeridade e ser isentos, corteses, prestáveis e acessíveis.
2. As informações prestadas a terceiros devem ser claras, atingíveis e estar em conformidade com os princípios da legalidade, rigor e veracidade, tendo sempre presentes as circunstâncias individuais dos interlocutores, designadamente a sua capacidade para compreender as normas e os procedimentos aplicáveis.
3. Sempre que apropriado, os trabalhadores devem informar os cidadãos sobre a existência de organizações ou de meios alternativos de apoio ou assistência que possam satisfazer a sua pretensão.
4. Em caso de erro, os trabalhadores devem estar disponíveis para a sua correção, designadamente, consoante o caso, para a revisão do procedimento incorreto e apresentação de um pedido de desculpas ou de uma explicação adequada.

Artigo 11.º

Presentes e convites pessoais

Os trabalhadores não podem oferecer, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas e gratificações, recompensas, presentes ou ofertas em virtude do exercício das suas funções, que visem influenciar o seu trabalho ou possam ser interpretadas como tal.

Artigo 12.º

Suspeitas e denúncia

1. Sempre que tomem conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas da ocorrência de comportamentos ou situações ilícitas, incluindo suspeitas de atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção, os colaboradores devem informar os respetivos superiores hierárquicos ou caso se revele adequado outro órgão competente.
2. Será garantida a confidencialidade da identidade dos trabalhadores que denunciem os comportamentos ou situações referidas no número anterior
3. Os trabalhadores abrangidos pelos números anteriores não serão alvo de tratamento discriminatório ou de eventuais sanções.

Artigo 13.º

Prevenção da corrupção e infrações conexas

1. Os trabalhadores devem adotar uma conduta proactiva contra todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, criminalidade económica e financeira, branqueamento de capitais, tráfico de influências, apropriação ilegítima de bens públicos, de administração danosa, peculato, participação económica em negócios, abuso de poder ou violação do dever de segredo, aquisição de imóveis ou valores mobiliários em consequência da obtenção ou utilização ilícitas de informação privilegiada no exercício de funções na administração pública, dando especial atenção a qualquer forma de pagamentos, favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas.

Secretaria Regional da Agricultura e do Desenvolvimento Rural
Gabinete de Planeamento e Serviços de Desenvolvimento Agrário

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

Artigo 14.º

Conflito de Interesses

1. Os trabalhadores devem abster-se de participar em qualquer situação suscetível de dar origem, direta ou indiretamente, a conflitos de interesses reais ou potenciais.

2. Para efeitos do disposto nos números anteriores, considera-se conflito de interesses qualquer situação em que um trabalhador em funções públicas, por força do exercício das suas funções ou por causa delas, tenha de tomar decisões ou tenha contacto com procedimentos administrativos de qualquer natureza que possam afetar ou em que possam estar em causa interesses particulares seus ou de terceiros e que, por essa via, prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas.

3. Podem, igualmente, ser geradoras de conflitos de interesses situações que envolvam trabalhadores que deixaram de exercer o seu cargo ou as suas funções para assumir outro cargo ou outras funções, públicas ou privadas, porque participaram, direta ou indiretamente, em decisões que envolveram as entidades nas quais ingressaram, porque tiveram acesso a informação privilegiada com interesses para essas entidades ou porque podem ainda, de algum modo, manter influência no Gabinete de Planeamento e nos Serviços de Desenvolvimento Agrário de Ilha, da Secretaria Regional da Agricultura e do Desenvolvimento Rural, após a cessação do vínculo.

Artigo 15.º

Acumulação de funções ou atividades

1. Os trabalhadores podem acumular funções ou atividades nos termos legalmente estabelecidos, devendo, para tal, solicitar autorização mediante formulário online dirigido aos respetivos superiores hierárquicos.

Secretaria Regional da Agricultura e do Desenvolvimento Rural
Gabinete de Planeamento e Serviços de Desenvolvimento Agrário

2. No pedido de autorização, referido no número anterior, os trabalhadores devem fundamentar sucintamente, de forma clara e inequívoca, que as funções ou atividades a desenvolver não afetam, sob forma alguma, as funções que desempenham, nem colocam em causa os princípios previstos no presente Código.

Artigo 16.º

Utilização de recursos

1. Os trabalhadores, no exercício das suas funções, devem efetuar uma utilização racional dos recursos físicos, técnicos e tecnológicos afetos à sua atividade profissional.
2. Os trabalhadores devem zelar pela boa conservação dos bens e equipamentos à sua disposição, devendo respeitar, proteger e não fazer uso abusivo do património, assegurando a sua utilização exclusiva para os fins a que se destinam.

Capítulo V – Disposições Finais

Artigo 17.º

Incumprimento

A violação dos princípios e deveres previstos no presente Código pode dar origem, nos termos da lei, a responsabilidade disciplinar ou outra aplicável, consoante a gravidade do caso.

Artigo 18.º

Aprovação, publicitação e entrada em vigor

1. Após aprovação, o Código será dado a conhecer a todos os funcionários através da intranet (<http://painel-agricultura.azores.gov.pt/>) e na internet, sendo o mesmo publicitado no Portal do Governo dos Açores, na página da Secretaria da Agricultura e do Desenvolvimento Rural (<https://portal.azores.gov.pt/web/sradr>).
2. O disposto no número anterior é aplicável às alterações ou revisões que venham a ser efetuadas.