



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

O presente Código de Ética e Conduta visa estabelecer os princípios, regras e valores a observar no cumprimento das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores e colaboradores da Direção Regional da Energia, adiante designada por DREn.

O Código de Ética e Conduta tem como objetivos:

- a) Enunciar os princípios deontológicos predominantes, tendo em conta o serviço prestado;
- b) Determinar as normas da conduta dos trabalhadores e colaboradores da DREn, garantindo que estes as conhecem e agem em conformidade com os valores e princípios estabelecidos;
- c) Criar um documento de referência institucional que contribua para o reforço da melhoria do ambiente de trabalho, baseando-se na honestidade, no respeito, na integridade e na equidade;
- d) Esclarecer os conceitos éticos, para evitar interpretações subjetivas que possam surgir.

Pretende-se com a elaboração deste Código melhorar a atitude individual e a conduta coletiva dos colaboradores da DREn nos relacionamentos profissionais internos e externos, prevenindo procedimentos contrários à Ética e inadequados à Conduta, de forma a reforçar a melhoria da imagem do serviço.

O presente Código de Ética e 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 de Direitos Fundamentais da União Europeia (2010/C 83/02);
- Código Europeu de Boa Conduta Administrativa;
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual);
- Carta Ética – Dez princípios da Administração Pública;
- Regime da responsabilidade civil extracontratual do Estado e demais entidades públicas (Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, na sua versão atual);



REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
SECRETARIA REGIONAL DO TURISMO, MOBILIDADE E INFRAESTRUTURAS
Direção Regional da Energia

- Lei de acesso à informação administrativa e ambiental e reutilização dos documentos administrativos (Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto).

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Ética e Conduta estabelece os princípios e regras em matéria de ética e de comportamento profissional dos trabalhadores e colaboradores da DREn, no exercício das suas funções, nas relações internas e externas, sem prejuízo de outras disposições legais que lhes sejam aplicáveis.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

- 1 – O Código de Ética e Conduta é aplicável a todos os dirigentes, trabalhadores e colaboradores da DREn, independentemente da sua função, posição hierárquica ou vínculo.
- 2 – O Código de Ética e Conduta aplica-se, sempre que possível e com as devidas adaptações, a todas as demais pessoas, coletivas ou singulares, que se relacionem, a qualquer título, com a DREn.
- 3 – Aplicação do presente Código e o seu cumprimento não prejudica o cumprimento de outras disposições legais e regulamentares aplicáveis, bem como de outros normativos internos, designadamente, em matérias de direitos, deveres e responsabilidades.

Artigo 3.º

Princípios gerais

- 1 – Os trabalhadores e colaboradores da DREn devem cumprir os princípios fundamentais da Carta Ética da Administração Pública Portuguesa, sem prejuízo de outras disposições legais ou regulamentares aplicáveis.
- 2 – Nos termos do número anterior, os trabalhadores e colaboradores da DREn devem observar os seguintes princípios:
 - a) Princípio da boa administração – devem pautar-se por critérios de eficiência, economicidade e celeridade.
 - b) Princípio da prossecução do interesse público e da proteção dos direitos e interesses dos cidadãos – devem estar ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.
 - c) Princípio da legalidade – devem atuar em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei, dentro dos limites e poderes conferidos.



REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
SECRETARIA REGIONAL DO TURISMO, MOBILIDADE E INFRAESTRUTURAS
Direção Regional da Energia

- d) Princípio da igualdade – não podem privilegiar, beneficiar, prejudicar ou privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica, condição social ou orientação sexual.
- e) Princípio da proporcionalidade – devem adotar comportamentos adequados aos fins prosseguidos, garantindo que as medidas adotadas são proporcionais ao objetivo em vista, respeitando o equilíbrio equitativo entre o interesse privado e o interesse público em geral.
- f) Princípios da justiça e da razoabilidade – devem tratar todos os cidadãos com quem se relacionam de forma justa e rejeitar todas as soluções que sejam incompatíveis com a lei.
- g) Princípio da imparcialidade – devem tratar de forma imparcial os cidadãos com quem se relacionam e atuar segundo rigorosos princípios de neutralidade, ou seja, devem desempenhar as suas funções com equidistância relativamente aos interesses com que sejam confrontados, sem discriminar positiva ou negativamente quaisquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos. As suas condutas não devem ser pautadas por interesses pessoais, familiares ou nacionais ou por pressões políticas, não devendo, por isso, participar em decisões sobre as quais o próprio ou pessoa que lhe seja próxima tenha interesses financeiros.
- h) Princípio da boa-fé – devem agir e relacionar-se com os cidadãos tendo em vista a realização do interesse da comunidade e a sua participação na realização da atividade, bem como devem ponderar os valores fundamentais do Direito relevantes em face das situações consideradas, e, em especial, a confiança suscitada na contraparte pela atuação em causa e o objetivo a alcançar com a atuação empreendida.
- i) Princípio da colaboração com os particulares – devem atuar em estreita colaboração com os cidadãos, dando as informações e esclarecimentos solicitados e necessários, bem como devem apoiar e estimular a iniciativa dos cidadãos e receber as suas sugestões e informações.
- j) Princípio da utilização preferencial de meios eletrónicos – devem utilizar meios eletrónicos, de modo a promover a eficiência e a transparência administrativa, bem como a proximidade com os interessados, sendo que os meios utilizados devem garantir a disponibilidade, o acesso, a integridade, a autenticidade, a confidencialidade, a conservação e a segurança da informação.
- k) Princípio da responsabilidade – devem agir de forma responsável, competente e dedicada, empenhando-se na sua valorização profissional e respondendo, nos termos da lei, pelos danos causados.



REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
SECRETARIA REGIONAL DO TURISMO, MOBILIDADE E INFRAESTRUTURAS
Direção Regional da Energia

l) Princípio da informação e da qualidade – devem prestar informações e esclarecimentos de forma concisa, clara, simples, afável e rápida, respeitando a lei e a regulamentação em vigor.

m) Princípio da lealdade – devem agir de forma leal, solidária e cooperante, bem como devem agir com respeito à verdade para com o órgão público, gerando confiança na ação da instituição e dos colegas, promovendo uma cultura de integridade, rigor e credibilidade do trabalho desenvolvido.

n) Princípio da integridade – devem reger-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter, bem como devem abster-se de qualquer comportamento que possa configurar um conflito de interesses.

Artigo 4.º

Diligência profissional

1 – Os trabalhadores e colaboradores da DREn devem aderir a padrões elevados de ética profissional.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior, os trabalhadores e colaboradores da DREn devem executar as suas funções com eficiência, zelo e responsabilidade, certificando-se do cumprimento das instruções, do respeito pelos superiores hierárquicos e da transparência no trato com todos os intervenientes.

Artigo 5.º

Sigilo profissional

1 – Os trabalhadores e colaboradores da DREn têm o dever de sigilo profissional, devendo guardar sigilo dos factos cujo conhecimento seja adquirido pelo exercício das suas funções e não possam ser divulgados, nos termos legais.

2 – O dever de sigilo apenas cessa mediante autorização escrita da pessoa ou entidade a que respeita ou nos termos expressamente previstos na lei.

3 – O disposto no presente artigo mantém-se mesmo após o termo de funções na DREn.

Artigo 6.º

Dever de informação

Os trabalhadores e colaboradores da DREn têm o dever de prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.



Artigo 7.º

Partilha de informação

Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os trabalhadores e colaboradores da DREn 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 8.º

Utilização de materiais e demais equipamentos

1 – Os trabalhadores e colaboradores da DREn devem fazer uma boa utilização de todo o material e equipamento da DREn, proibindo-se toda a utilização abusiva, para proveito pessoal ou de terceiros estranhos ao serviço.

2 – Os trabalhadores e colaboradores da DREn devem, no exercício das suas funções, adotar as medidas adequadas a uma mais eficiente utilização dos recursos disponibilizados pela DREn, bem como devem implementar políticas de proteção do meio ambiente, adotando condutas que permitam a diminuição dos resíduos, a separação dos lixos e sua reciclagem e a redução, sempre que adequado, de gastos energéticos e do consumo de materiais e consumíveis, de forma a contribuir para o desenvolvimento sustentável.

Artigo 9.º

Relações internas

1 – As relações entre os trabalhadores e colaboradores da DREn devem basear-se, na lealdade, integridade e respeito mútuo, possibilitando a existência de um ambiente saudável e de confiança, evitando-se condutas que possam afetar negativamente os relacionamentos.

2 – Os trabalhadores e colaboradores da DREn devem adotar um espírito de equipa, entreajuda, colaboração, partilha de informação e conhecimento, de modo a promover um bom ambiente de trabalho.

3 – Os trabalhadores e colaboradores da DREn devem ser idóneos para ouvir e interagir, demonstrando abertura às críticas e aos pontos de vista alheios, bem como adotar uma posição construtiva na resolução de problemas.

4 – Os eventuais conflitos entre trabalhadores devem 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 atividade prosseguida pela DREn.

5 – Os conflitos referidos no número anterior devem, 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 e colaboradores da DREn devem atuar com celeridade e agir com isenção e cordialidade.
- 2 – As informações prestadas pelos trabalhadores e colaboradores da DREn devem ser claras, atingíveis e estar em conformidade com os princípios da legalidade, rigor e veracidade.

Artigo 11.º

Relações Institucionais

- 1 – No exercício das suas funções os trabalhadores e colaboradores da DREn devem propiciar o bom relacionamento com os serviços ou organismos da Administração Pública, atuando com cortesia, isenção, equidade e segundo critérios de objetividade, sendo diligentes e cooperantes na realização do interesse público.
- 2 – Sempre que for solicitada a colaboração da DREn por serviços da Administração Pública, os trabalhadores e colaboradores devem cooperar com essas entidades com a diligência devida, adotando uma atitude pró-ativa e de cortesia, abstendo-se de quaisquer comportamentos que possam impedir ou dificultar um tratamento célere e eficaz.
- 3 – Os trabalhadores e colaboradores da DREn devem, ainda, colaborar, no âmbito das suas competências, nos trabalhos promovidos pelos serviços ou organismos competentes, nacionais e europeus, incluindo em ações de controlo, inspeção ou investigação criminal.

Artigo 12.º

Presentes e convites pessoais

- 1 – Os trabalhadores e colaboradores da DREn não devem aceitar, para si próprios ou em nome de outrem, presentes ou outras ofertas, que visem influenciar, ou possam ser interpretadas como uma forma de influenciar o seu trabalho.
- 2 – Para efeitos do número anterior excetuam-se as ofertas entregues ou recebidas por força do desempenho das funções que se fundamentem numa mera relação de cortesia ou que tenham valor insignificante, desde que as mesmas não visem influenciar o trabalho.
- 3 – Os presentes ou outras ofertas recebidas nos termos do número anterior devem ser registadas pelo respetivo serviço.



Artigo 13.º

Suspeitas

1 - Em caso de suspeitas de comportamentos e situações ilícitas, os trabalhadores e colaboradores da DREn devem informar os superiores hierárquicos.

2 - Qualquer colaborador que suspeite de situações irregulares, de fraude ou de má conduta, deve reportar esses factos através de carta fechada dirigida, nos termos da Minuta em anexo – Anexo II, à dirigente máximo do serviço, sendo assegurada a confidencialidade do denunciante.

3 - O dirigente máximo do serviço determina quais as diligências que devem ser desenvolvidas em face do relatado.

4 - A comunicação de suspeitas relativas a comportamentos incorretos e a situações ilícitas goza da proteção reconhecida na lei, designadamente os colaboradores têm a garantia de não virem a ser objeto de represálias e de tratamento discriminatório ou não equitativo por motivo do cumprimento do seu dever de denúncia ou participação, ficando assim protegidos nomeadamente ao abrigo do n.º 1 do artigo 26º da Constituição da República Portuguesa e do artigo 4º da Lei nº 19/2008, de 21 de abril, que aprova medidas de combate à corrupção, sob a epígrafe “garantias dos denunciantes”.

5 - No caso de verificação de qualquer um dos comportamentos mencionados na presente norma, suscetível de constituir infração penal ou disciplinar, deve o dirigente máximo do serviço participar à autoridade disciplinar competente, designadamente ao Ministério Público, ao Tribunal de Contas, à Direção Regional do Planeamento e Fundos Estruturais, à Autoridade Tributária ou IGF na qualidade de Serviço de Coordenação Antifraude (AFCOS), conforme os casos, fornecendo todas as provas e comunicando todos os factos de que tenha conhecimento que indiquem suspeita de fraude, corrupção ou de qualquer outra atividade ilegal lesiva.

Artigo 14.º

Conflitos de interesse

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

2 - Existe conflito de interesses sempre que os colaboradores tenham um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções.

3 - Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus familiares ou afins ou qualquer pessoa com quem viva em economia comum ou para o seu círculo de amigos próximos.

4 - Os colaboradores do EA estão vinculados ao cumprimento das regras constantes dos artigos 69º a 76º do Código do Procedimento Administrativo, que estabelecem os casos de impedimento e de suspeição e as respetivas consequências.



5- Os colaboradores 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 à Autoridade de Gestão, conforme modelo anexo – Anexo III – Declaração de conflito de interesses.

Artigo 15.º

Prevenção da corrupção e infrações conexas

1 - Os trabalhadores e colaboradores da DREn devem atuar decididamente 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, dando especial atenção a qualquer forma de pagamentos, favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas.

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

3 - Os colaboradores têm a garantia de não virem a ser objeto de represálias e de tratamento discriminatório ou não equitativo por motivo do cumprimento do seu dever de denúncia ou participação.

4 - Um colaborador que efetue uma denúncia de corrupção pode beneficiar, na qualidade de testemunha, das medidas de proteção em processo penal previstas na Lei nº 93/99, de 14 de julho, quando a sua vida, integridade física ou psíquica, liberdade ou bens patrimoniais de valor consideravelmente elevado sejam postos em perigo por causa do seu contributo para a prova dos factos que constituem objeto do processo.

Artigo 16.º

Incumprimento

A violação dos princípios e deveres previstos no presente Código de Ética e Conduta podem dar origem a responsabilidade disciplinar nos termos previstos na lei.

Artigo 17.º

Declaração de Aceitação

O presente Código carece de aceitação por parte dos colaboradores, o qual será expresso por declaração individualizada conforme minuta em anexo – Anexo I.



REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
SECRETARIA REGIONAL DO TURISMO, MOBILIDADE E INFRAESTRUTURAS
Direção Regional da Energia

Artigo 18.º

Entrada em vigor

O presente Código de Ética e Conduta é divulgado pelos trabalhadores e colaboradores da DREn e entra em vigor no dia seguinte ao da sua divulgação.

Ponta Delgada, 11 de outubro de 2022

A DIRETORA REGIONAL DA ENERGIA

Joana Ferreira Rita



Anexo I

DECLARAÇÃO DE CUMPRIMENTO DAS DISPOSIÇÕES DO CÓDIGO DE CONDUTA

Eu, abaixo assinado,

declaro, sob compromisso de honra, que tomei conhecimento e comprometo-me a observar as normas, os princípios de atuação, as obrigações e deveres que o Código de Conduta da Direção Regional da Energia define e estabelece para todos os seus colaboradores.

Ponta Delgada, em ____ de _____ de 2021

Assinatura

Função _____



Anexo II

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

Eu, abaixo assinado(a)....., a
desempenhar funções de no âmbito
do, solicito escusa no desempenho das
funções que me estão atribuídas na minha atividade
relativamente ao assunto/processo/candidatura por
considerar que não estão totalmente reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de
conflito de interesses por motivos de.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Nota - O colaborador deve explicitar nesta declaração as razões concretas em que se revela a
situação de conflito.

Ponta Delgada, em dede 20...

Assinatura



Anexo III

COMUNICAÇÃO DE SITUAÇÃO ESPECÍFICA DE NÃO CONFORMIDADE OU POTENCIAL FRAUDE

Minuta Participação

Eu, abaixo assinado/a,....., a
desempenhar funções de
no âmbito de..... informo, nos termos previstos no
Código de Conduta, ter identificado as seguintes situações de não conformidade e/ou de
potencial fraude:

Identificação de situação de não conformidade:

Identificação de situação de potencial fraude:

Ponta Delgada, em dede 20...

Assinatura