

CÓDIGO DE CONDUTA

Introdução

Todos os intervenientes nas atividades da AN estão sujeitos a um Código de Conduta que aqui se descreve.

1. Objetivos do Código de Conduta

Pretende-se com o presente Código identificar e clarificar junto de todos os trabalhadores os princípios e as normas de conduta que os mesmos devem observar nas suas decisões, comportamentos e atitudes, tanto no relacionamento recíproco, como nas relações que, em nome da AN, são estabelecidas com entidades terceiras, de forma duradoura ou ocasional.

Todos os que trabalham na AN devem pautar a sua atuação por comportamentos eticamente sustentados, não devendo negligenciar o impacto que as suas decisões, formas de atuação e comportamentos, por ação ou omissão, possam ter sobre todos os intervenientes na sua atividade, nomeadamente, nos restantes trabalhadores da organização, beneficiários, noutras empresas, na administração pública e nos utilizadores e cidadãos em geral.

Com este Código de Conduta, reforça-se a cultura da AN como organização que sabe assumir os desafios e exigências, pela enorme expectativa na relevância e qualidade do seu trabalho a nível nacional e no âmbito da União Europeia.

2. Princípio da legalidade

Os trabalhadores da AN devem pautar a sua atuação pelo princípio da legalidade, no escrupuloso respeito por todas as disposições legais e regulamentares aplicáveis às suas atividades.

3. Conflito de interesses

O artigo 57.º do regulamento (UE, EURATOM) n.º 966/2012 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de outubro de 2012, (disposições financeiras) dispõe:

“1. Os intervenientes financeiros e as outras pessoas envolvidas na execução e na gestão, incluindo os respetivos atos preparatórios, na auditoria ou no controlo do orçamento não realizam qualquer ato no âmbito do qual os seus próprios interesses possam estar em conflito com os da União.

Caso tal risco exista, a pessoa em causa abstém-se de realizar esse ato e informa de tal facto o gestor orçamental delegado, que deve confirmar por escrito a existência ou não de um conflito de interesses. Além disso, a pessoa em causa deve informar o seu superior hierárquico. Caso se verifique a existência de um conflito de interesses, a pessoa em causa deve cessar todas as suas atividades nesse âmbito. O gestor orçamental delegado toma ele próprio todas as medidas suplementares adequadas.

Para efeitos do n.º 1, existe conflito de interesses sempre que o exercício imparcial e objetivo das funções de um interveniente financeiro ou de outra pessoa, a que se refere o n.º 1, se encontre comprometido por motivos familiares, afetivos, de afinidade política

ou nacional, de interesse económico, ou por qualquer outro motivo de comunhão de interesses com o destinatário.

A Comissão fica habilitada a adotar atos delegados nos termos do artigo 210º que definam os atos suscetíveis de constituir um conflito de interesses, bem como o procedimento a seguir em tais casos.”

O artigo 32.º do Regulamento (UE, EURATOM) N.º 1268/2012 da Comissão, de 29 de outubro de 2012 (normas de execução do Regulamento (UE, EURATOM) n.º 966/2012 do Parlamento Europeu e do Conselho), estabelece o seguinte:

“1. Os atos suscetíveis de serem afetados por um conflito de interesses, na aceção do artigo 57.º, n.º 2, do Regulamento Financeiro, podem nomeadamente assumir uma das seguintes formas, sem prejuízo da sua classificação enquanto atividades ilegais nos termos do artigo 141º:

Concessão a si próprio ou a outrem de vantagens diretas ou indiretas indevidas;

Recusa em conceder a um beneficiário os direitos ou vantagens a que tem direito;

Exercício de atos indevidos ou abusivos, ou a omissão de realizar os atos necessários.”

Os trabalhadores da AN não podem intervir em processos de decisão que direta ou indiretamente se relacionem com entidades com quem tenham colaborado ou estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco ou outros.

4. Responsabilidade profissional

Os trabalhadores da AN devem exercer as funções e os poderes que lhes forem atribuídos, de forma não abusiva, tendo sempre em vista o interesse da AN e recusando, em todos os casos, a obtenção de vantagens pessoais. Os trabalhadores da AN devem, no exercício da sua atividade, dedicar o seu melhor esforço no cumprimento das tarefas que lhes estão confiadas, procurando, de forma contínua, atualizar os seus conhecimentos e competências, tendo em vista a melhoria do seu desempenho.

5. Relacionamento interpessoal e com entidades terceiras

Os trabalhadores da AN devem pautar as suas relações recíprocas pelo respeito mútuo, tratamento cordial, urbano e profissional, contribuindo para a criação de um bom clima de trabalho.

Os trabalhadores da AN devem evidenciar elevado profissionalismo, respeito, honestidade e cortesia no trato com todos os interlocutores, atuando de forma a proporcionar um serviço eficiente.

Não são admissíveis quaisquer formas de discriminação individual que sejam incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão da origem, etnia, sexo, convicção política e confissão religiosa, não sendo igualmente admitidas quaisquer condutas configuradas como de assédio sexual ou de abuso de poder.

6. Relação com entidades reguladoras e de fiscalização

A AN e os seus trabalhadores devem prestar às autoridades reguladoras e de fiscalização toda a colaboração que se encontre ao seu alcance, satisfazendo as solicitações que lhes forem dirigidas, facilitando o exercício das competências de supervisão.

7. Salvaguarda dos bens patrimoniais

Os trabalhadores da AN devem assegurar a integralidade, a proteção e conservação do património físico, financeiro e intelectual da organização, devendo os recursos disponíveis ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos da AN.

8. Segurança e bem-estar no local de trabalho

A AN e todos os seus dirigentes e trabalhadores consideram a segurança, em todas as circunstâncias, uma responsabilidade e uma exigência fundamentais, pelo que será sempre assegurado o cumprimento das normas aplicáveis em matéria de segurança, higiene e saúde no local de trabalho, devendo todos os trabalhadores observar estritamente as normas legais, regulamentares e instruções internas sobre esta matéria.

9. Irregularidades e Fraudes

Os trabalhadores da AN, que tiverem conhecimento, forem confrontados, coagidos ou aliciados para a prática de fraudes ou irregularidades, solicitados a não o reconhecerem ou a não lhes darem importância ou seguimento devem, de imediato, dar conhecimento à sua chefia ou direção, formalizando por escrito com todos os elementos disponíveis logo que tenham acesso aos meios necessários, com vista a isentarem-se de serem envolvidos involuntária e inadvertidamente e defendendo a Instituição, o Estado e a Comissão. As hierarquias tomarão as medidas necessárias para a salvaguarda do trabalhador e da AN.

10. Dever de integridade

Os trabalhadores da AN não devem aceitar ofertas, pagamentos ou outros benefícios que possam criar nos seus interlocutores expectativas de favorecimento nas suas relações com a AN.

Os dirigentes e todos os trabalhadores da AN devem recusar quaisquer bens ou objetos de valor patrimonial significativo, sem prejuízo de, não sendo possível a sua recusa ou devolução, deverem ser declarados à respetiva hierarquia que, por consenso, lhes fixará um destino.

11. Confidencialidade e sigilo profissional

Os trabalhadores devem guardar sigilo sobre todos os factos e informações sobre a organização de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, ou por causa delas, de modo a evitar a divulgação de factos que de algum modo possam prejudicar a AN.

Os trabalhadores não devem utilizar essas informações para seu proveito pessoal ou de terceiros.

12. Ação Disciplinar

Todos os trabalhadores da AN são disciplinarmente responsáveis perante os seus superiores hierárquicos e estão sujeitos ao poder disciplinar desde a constituição do vínculo de emprego público, em qualquer das suas modalidades e a sua alteração jurídico funcional não impede a punição por infrações cometidas no exercício da função (art. 176º, n.ºs. 1, 3 e 4 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP).

Considera-se infração disciplinar o comportamento do trabalhador, por ação ou omissão, ainda que meramente culposos, que viole deveres gerais ou especiais inerentes à função que exerce (art. 183º da LTFP).

13. Deveres a que estão sujeitos todos os trabalhadores da AN:

Artigo 73.º (da LTFP)

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 perspectiva 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.

14. Sanções Disciplinares

Artigo 180.º da LTFP

Escala das sanções disciplinares

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 ou demissão.*

2 - Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.

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.

4 - As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador