

Código de Conduta da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve

Índice

Ficha Técnica	3
Preâmbulo	4
Capítulo I - Aplicação	6
Capítulo II - Princípios e Valores Éticos	7
Capítulo III - Conflitos de interesses, impedimentos e incompatibilidades	9
Capítulo IV - Relações institucionais, Relações Internas, Externas e comunicação ...	12
Capítulo V - Proteção dos recursos, sustentabilidade e segurança e saúde no trabalho	15
Capítulo VI - Dados pessoais	16
Capítulo VII - Prevenção da corrupção, infrações conexas e sanções criminais.....	17
Capítulo VIII - Deveres do Trabalhador e Infrações e sanções disciplinares	19
Capítulo IX - Disposições finais	21

Ficha Técnica

Título:

Código de Conduta dos Trabalhadores da DRAP Algarve

Endereço:

Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve

Patacão

Apartado 282

8001-904 FARO, Portugal

Tel.: (+351) 289 870 700 Fax: (+351) 289 816 003

E-mail: gabdiretor@drapalgarve.gov.pt

URL: <http://www.drapalgarve.gov.pt>

Conceção e elaboração:

DRHAJAI - Núcleo de Assessoria Jurídica e Auditoria Interna

Controlo de documento:

Versão	Descrição	Data
Versão 1.0	Versão Inicial	23.05.2023

3/21

CÓDIGO DE CONDUTA DOS TRABALHADORES DA DRAP ALGARVE

Preâmbulo

A atuação dos trabalhadores da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve (DRAP Algarve), por se vocacionar, primordialmente, para a prossecução do interesse público e participar na gestão de bens públicos, deve obedecer a um rigoroso conjunto de regras de conduta, assentes nas normas e princípios legais em vigor, em especial os que constam e derivam da Constituição da República Portuguesa (CRP), onde avultam os consagrados no Código do Procedimento Administrativo (CPA), atualmente aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na atual redação, na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, na Lei de Acesso aos Documentos Administrativos (LADA), Lei n.º 16/2016, de 22 de agosto, e no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), vertido no Regulamento (EU) 679/2016, do Parlamento e do Conselho Europeus e na Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto, na atual redação.

Consideram-se trabalhadores da DRAP Algarve, para efeitos da aplicação do presente código de conduta, todos os que integram o seu mapa de pessoal, entre os quais se incluem Chefias e Dirigentes, em razão do exercício das funções que lhes estão cometidas, bem como os que se encontram em mobilidade interna, peritos, consultores, estagiários, prestadores de serviços, na medida em que contribuem, uns e outros, para a prossecução da sua missão.

É, ainda, indispensável, por constituir imperativo legal, que as referidas condutas, bem como as regras que as disciplinam, se harmonizem com as disposições constantes do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC - aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro), sem esquecer o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (RGPD - consagrado na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro), e bem assim com o “Código de conduta para a prevenção e combate ao

4/21

assédio no trabalho”, aprovado pelo despacho interno nº 22/2019, datado de 27 de junho.

Atendendo ao especial dever de isenção e transparência a que está sujeito o pessoal dirigente, haverá, ainda, que observar o estabelecido no respetivo Estatuto, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 5 de janeiro, bem como, no que concerne aos dirigentes de grau superior, na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, ambas na vigente redação.

Do mesmo modo, deve-se promover o respeito e a permanente aplicação de dispositivos legais e de cariz interno visando a urbanidade e civismo na relação entre trabalhadores e destes com utentes e colaboradores, atendendo, em especial, ao disposto na Carta Ética da Administração Pública.

Nesse contexto, é determinante que essa conduta, para além de se ancorar no cumprimento das normas legais onde já estão vertidos valores básicos e essenciais de natureza ética e deontológica, se pautar por um compromisso pessoal e de grupo com elevados padrões comportamentais que possam ser sindicáveis e resistam ao escrutínio dos cidadãos, de modo a prevenir (antes de reparar) situações que, de modo real ou aparente, afetem o estatuto e credibilidade públicos de quem age, contribuindo para o reforço da confiança na integridade e eficácia do serviço.

Com este objetivo, atendendo ainda ao estatuído na Resolução da Assembleia da República n.º 47/2007, de 21 de setembro (que introduziu na ordem jurídica interna a Convenção contra a Corrupção adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas), **aprova-se o presente Código de Conduta (aqui designado de Código)**, nele se plasmando padrões de conduta, conformes, no plano ético, às responsabilidades inerentes ao exercício da atividade na DRAP Algarve e enunciando um conjunto de referenciais que todos os trabalhadores deverão seguir, contribuindo, assim, para a eficácia, eficiência e boa imagem do serviço e promovendo a segurança e confiança de todos os que com ele se relacionem, quer a nível individual, quer enquanto representantes de pessoas coletivas ou equiparadas, imputando aos seus dirigentes e

5/21

máximos responsáveis a obrigação de aplicar medidas que previnam a ocorrência de situações potenciadoras de risco e as mitiguem ou eliminem.

Capítulo I - Aplicação

Artigo 1.º

(Âmbito de Aplicação)

1. O Código de Conduta da DRAP Algarve estabelece linhas de orientação ética e profissional, aplicando-se a todos os trabalhadores, independentemente do regime de contratação ou de exercício de funções, constituindo ainda uma referência no que concerne ao padrão de conduta exigível a nível interno e no contacto com entidades externas.
2. O respeito por tais padrões comportamentais é especialmente exigido a trabalhadores em cargos de Direção, Chefia, Coordenação ou outros, os quais devem constituir um exemplo na aplicação e promoção dos princípios, valores e normas estabelecidos neste Código.
3. Entre os trabalhadores sujeitos à sua aplicação, contam-se também os que estejam em mobilidade ou cedência de interesse público na DRAP Algarve e aos trabalhadores desta em idênticas situações noutros serviços ou organismos.
4. No momento da admissão/designação, celebração de contrato laboral/nomeação, aos trabalhadores da DRAP Algarve será dado a conhecer o Código, ficando expressamente alertados para o seu cumprimento.
5. Aos prestadores de serviços, fornecedores, utentes em geral e outras entidades que, de qualquer modo, se relacionem com a DRAP Algarve, é também expressamente requerido o respeito pelos princípios e valores estabelecidos neste Código.

Capítulo II - Princípios e Valores Éticos

Artigo 2.º

(Princípios Gerais)

No desempenho das suas funções profissionais, tendo em consideração a missão e as atribuições da DRAP Algarve, os seus trabalhadores devem comportar-se de acordo com os princípios gerais da atividade administrativa, consignados no Capítulo II da Parte I do CPA (artigos 3.º a 19.º), respeitando, em especial, os princípios enunciados na Carta Ética – Dez Princípios Éticos da Administração Pública: o princípio do serviço público, da legalidade, da justiça e da imparcialidade, da igualdade, da proporcionalidade, da colaboração e da boa-fé, da informação e da qualidade, da lealdade, da integridade, e da competência e responsabilidade, bem como outros adiante especificados.

Artigo 3.º

(Compromisso com o Interesse Público)

Em concretização do princípio do compromisso com o interesse público, os trabalhadores devem:

- a) Exercer as suas competências técnicas para fins subordinados ao interesse público, devendo procurar que as medidas que propõem ou adotam sejam adequadas à sua prossecução;
- b) Exercer as suas funções de forma rigorosa e diligente, contribuindo para a qualidade do serviço prestado aos diversos interlocutores;
- c) Cumprir de forma zelosa as tarefas que lhes são atribuídas, procurando que o resultado da sua atividade corresponda com eficácia e eficiência ao pretendido;
- d) Contribuir para a defesa e promoção da credibilidade da DRAP Algarve, adotando um comportamento profissional e uma conduta pessoal compatíveis com as expectativas inerentes às suas funções.

Artigo 4.º

(Respeito e Equidade)

Em concretização do princípio do respeito e da equidade, os dirigentes e trabalhadores devem:

- a) Pautar as relações entre si, e com os demais interlocutores, por respeito mútuo, urbanidade e confiança;
- b) Não discriminar ninguém em função da sua ascendência, género, identidade, etnia, nacionalidade ou naturalidade, religião, convicções políticas ou ideológicas, profissão ou grau académico, situação económica, condição social ou orientação sexual;
- c) O disposto na alínea anterior aplica-se sem prejuízo do direito ao atendimento prioritário para as situações previstas na lei.

Artigo 5.º

(Partilha do Conhecimento e Reserva)

Em concretização do princípio da partilha de conhecimento e reserva, os dirigentes e trabalhadores devem:

- a) Prestar informações de forma rigorosa e completa, utilizando uma linguagem clara, sintética e objetiva;
- b) Partilhar conhecimento entre si e com interlocutores externos, adotando uma conduta cautelosa, respeitando o dever de confidencialidade e os limites de sigilo e de reserva legalmente estabelecidos.

Artigo 6.º

(Melhoria Contínua)

Em concretização do princípio da melhoria contínua, os dirigentes e trabalhadores devem:

- a) Aceitar críticas e sugestões, encarando-as como forma de melhoria contínua do seu trabalho e da qualidade do serviço prestado pela DRAP Algarve;
- b) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional, procurando informar-se, atualizar-se e obter a formação indispensável à melhoria da execução das tarefas que lhe forem atribuídas, sem prejuízo da responsabilidade institucional de promover e incentivar a formação contínua dos seus recursos humanos.

Capítulo III - Conflitos de interesses, impedimentos e incompatibilidades

Artigo 7.º

(Definição de Conflito de Interesses)

1. Ocorre um conflito de interesses real quando numa justaposição, ainda que parcial, entre os deveres públicos e os interesses privados de um trabalhador da Administração Pública, esse mesmo trabalhador tenha interesses da sua esfera pessoal que possam influenciar, indevidamente, o exercício das suas funções e responsabilidades oficiais.
2. Existe um conflito de interesses aparente quando parece que os interesses privados de um trabalhador da Administração Pública podem influenciar, indevidamente, o exercício das suas funções, mas tal não acontece na realidade.
3. Surge um conflito de interesses potencial quando um trabalhador da Administração Pública tem interesses privados que podem gerar um conflito de interesses, se esse trabalhador tiver de assumir responsabilidades oficiais incompatíveis no futuro.

Artigo 8.º

(Prevenção de Conflitos de Interesse)

1. No exercício das suas funções, os trabalhadores observam e respeitam a prevalência do interesse público sobre interesses pessoais e evitam situações em que o conflito desses interesses possa, com razoabilidade, causar dúvidas sobre a imparcialidade da sua conduta.

9/21

2. O trabalhador que, no exercício da sua atividade, intervenha em procedimento administrativo, ou ato, ou contrato de direito público ou privado que configure um caso de conflito de interesses, deve declarar o seu impedimento ao superior hierárquico, devendo especificar-se as circunstâncias de facto que constituem a sua causa.
3. Em simultâneo, os trabalhadores devem suspender a sua atividade no procedimento, ato ou contrato até à arguição do impedimento, salvo determinação em contrário de quem tenha o poder de proceder à respetiva substituição.
4. As situações que configuram casos de impedimentos estão previstas no artigo 69.º do Código do Procedimento Administrativo, entre as quais se salientam as que dizem respeito, direta ou indiretamente, ao próprio ou a pessoa com quem esteja ligado por laços de parentesco (em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral) ou afinidade.
5. Consideram-se igualmente passíveis de colocar em causa a imparcialidade da conduta, as situações nas quais seja parte interessada entidade ou organização com a qual os trabalhadores colaborem ou tenham colaborado nos últimos três anos, ainda que em regime de voluntariado ou de trabalho não remunerado.

Artigo 9.º

(Acumulação com outras funções públicas ou privadas)

1. Tal como estabelecido no artigo 20.º da LTFP, as funções públicas são, em regra, exercidas em regime de exclusividade.
2. Atento o disposto no artigo 21.º da LTFP, o exercício de funções públicas pode ser excecionalmente acumulado com outras funções públicas não remuneradas, desde que a acumulação revista manifesto interesse público.
3. No caso de funções públicas remuneradas, a acumulação deverá revestir manifesto interesse público e, cumulativamente, enquadrar-se nas situações previstas no referido artigo da LTFP.

10/21

4. Conforme estipulado no artigo 22.º do mencionado diploma, o exercício de funções públicas não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas, exercidas em regime de trabalho autónomo ou subordinado, com ou sem remuneração, concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas, entendendo-se como atividades concorrentes, similares ou conflituantes, as atividades privadas que, tendo conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas, sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários.
5. No exercício das funções ou atividades privadas autorizadas, os trabalhadores da Administração Pública não devem praticar quaisquer atos contrários aos interesses do serviço a que pertencem ou com eles conflituantes, determinando-se a revogação da autorização para acumulação de funções em caso de violação desta disposição legal, constituindo ainda infração disciplinar grave.
6. O exercício de funções públicas pode excecionalmente ser acumulado com funções ou atividades privadas nos termos do número 3 do artigo 22.º da referida Lei.
7. A acumulação de funções depende de autorização prévia do Diretor Regional, de acordo com o artigo 23.º da LTFP.
8. Os trabalhadores providos em cargos dirigentes estão sujeitos ao regime especial constante do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação em vigor, designadamente nos termos do estabelecido nos seus artigos 4.º, 16.º e 17.º.

Artigo 10.º

(Acumulação com atividades docentes e de investigação)

Conforme estipulado no número 2 do artigo 21.º da LTFP, o exercício de funções públicas remuneradas pode ser acumulado com atividades docentes ou de investigação, desde que não se sobreponha em mais de um quarto ao horário inerente à função principal, sem prejuízo da duração semanal do trabalho.

11/21

Capítulo IV - Relações institucionais, Relações Internas, Externas e comunicação

Artigo 11.º

(Relações institucionais)

Sempre que seja possível prever com antecedência a realização de contactos formais ou informais com outras entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, bem como a sua natureza e objetivo, os trabalhadores devem procurar refletir as orientações definidas pela Direção do organismo.

Artigo 12.º

(Relações externas)

Nas relações externas com terceiros, os trabalhadores devem:

- a) Adotar uma atitude de respeito mútuo, gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- b) Abster-se de adotar comportamentos e utilizar vocabulário que possam ser entendidos como inapropriados ou ofensivos;
- c) Atuar com isenção, equidade e objetividade.

Artigo 13.º

(Relações internas)

Nas suas interações profissionais e pessoais, os trabalhadores devem:

- a) Pautar a sua atividade profissional pelo envolvimento e participação na missão e atribuições da DRAP Algarve, colaborando proativamente, partilhando conhecimento e informação, bem como cultivando o espírito de equipa, sem prejuízo da observância da estrutura hierárquica;
- b) Contribuir positivamente para a integração de colegas com menos experiência;

- c) Promover um ambiente de trabalho que propicie o bem-estar e a produtividade em geral, evitando comportamentos que possam causar perturbação ou desconforto passíveis de prejudicar o desempenho de terceiros;
- d) Adotar uma atitude de respeito mútuo, gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- e) Abster-se de adotar comportamentos e utilizar vocabulário que possam ser entendidos como inapropriados ou ofensivos.

Artigo 14.º

(Relacionamento com a comunicação social)

1. A divulgação de informação, interna ou externa, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, só é permitida sob autorização e orientação da Direção do Organismo.
2. As informações prestadas aos meios de comunicação social devem possuir carácter informativo e verdadeiro, respeitar os parâmetros culturais e éticos da comunidade e a dignidade das pessoas e, sempre que possível, contribuir para a valorização e dignificação da imagem da DRAP Algarve.

Artigo 15.º

(Interações em redes sociais)

1. No âmbito de intervenções públicas, publicações ou participação em eventos, redes sociais ou contextos similares e, independentemente da natureza pessoal ou profissional das suas contas ou perfis, os trabalhadores mantêm uma conduta responsável e prudente quanto a matérias que interfiram ou se repercutam na atividade e credibilidade da DRAP Algarve, devendo, em especial:
 - a) Evitar publicar, comentar ou partilhar conteúdos suscetíveis de colocar em risco a reputação ou credibilidade da DRAP Algarve;

- b) Procurar obter orientações do respetivo superior hierárquico ou mesmo, em casos transversais a toda a Direção Regional, da Direção, na resposta a solicitações da comunicação social.
2. Constitui infração disciplinar e penal a divulgação de informação sobre a DRAP Algarve, que tenha natureza confidencial ou que seja relativa a assuntos de carácter interno de que o trabalhador tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce.

Artigo 16.º

(Reuniões com entidades externas)

Nas reuniões com entidades externas deve ser guardado o cuidado devido à salvaguarda da imagem da DRAP Algarve e da informação que seja confidencial ou que revele dados que não possam ser transmitidos.

Artigo 17.º

(Ofertas, Benefícios e Vantagens)

1. Os trabalhadores abstêm-se de aceitar, direta ou indiretamente, qualquer oferta ou benefício, designadamente, bens materiais, serviços, viagens, alojamento, refeições, gratificações, recompensas, convites ou vantagens de qualquer indivíduo ou organização, em virtude do exercício das suas funções.
2. As ofertas, em contexto de representação institucional, que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional ou pessoal, devem ser aceites em nome da DRAP Algarve ou do Ministério que tutela.
3. As ofertas dirigidas à DRAP Algarve, independentemente do seu valor e do destino final que lhes for atribuído, deverão ser entregues à Direção de Serviços de Administração, para fins de inventariação e registo contabilístico.

14/21

4. Sem prejuízo de outras regras aplicáveis ao cargo ou categoria, os titulares de cargos dirigentes, nessa qualidade convidados, ou os demais trabalhadores, a título pessoal, podem aceitar convites que lhes forem dirigidos para eventos oficiais ou de entidades públicas nacionais ou estrangeiras, desde que autorizados pelo Diretor Regional, com exceção do caso deste último, que deverá comunicar o convite ao Gabinete do Ministro ou de quem o substitua e não ser objeto de recusa.
5. Os dirigentes, que nessa qualidade sejam convidados, bem como os demais trabalhadores, a título pessoal, podem ainda aceitar quaisquer outros convites de entidades privadas se forem previamente autorizados e, em alternativa, desde que:
 - a) Sejam compatíveis com a natureza institucional ou com a relevância de representação atribuída ao cargo ou própria deste;
 - b) Configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.
6. Sem prejuízo do disposto nas regras relativas aos deveres declaratórios sobre rendimentos e património, não está sujeita a dever de registo a aceitação de ofertas, de transporte ou alojamento que ocorra no contexto das relações pessoais ou familiares.
7. O incumprimento das regras estatuídas no presente capítulo, com intenção de apropriação de vantagem indevida, é suscetível de responsabilidade, nos termos da legislação aplicável.

Capítulo V - Proteção dos recursos, sustentabilidade e segurança e saúde no trabalho

Artigo 18.º

(Proteção dos recursos)

1. Os trabalhadores devem proteger e conservar os recursos materiais, tecnológicos e financeiros afetos à (ou propriedade da) DRAP Algarve, abstendo-se de fazer uso

15/21

de bens, serviços, instalações e equipamentos para fins pessoais, não permitindo a sua utilização abusiva por terceiros.

2. Os recursos devem ser empregues de forma proporcional e compatível com a natureza da atividade em causa, devendo os dirigentes e trabalhadores adotar medidas tendentes à limitação de custos e despesas, com vista a uma utilização eficiente dos recursos disponíveis.

Artigo 19.º
(Sustentabilidade)

Os trabalhadores devem ter uma participação ativa nas políticas de preservação do ambiente, gestão de resíduos e eficiência energética, bem como nas iniciativas de caráter social e solidário promovidas pela DRAP Algarve.

Artigo 20.º
(Segurança e saúde no trabalho)

Os trabalhadores devem contribuir ativamente para a promoção de uma cultura de segurança e saúde na DRAP Algarve, designadamente, colaborando com a equipa de Segurança e Saúde no Trabalho.

Capítulo VI - Dados pessoais

Artigo 21.º
(Proteção de dados pessoais de pessoas singulares)

1. Os dirigentes e trabalhadores devem procurar garantir que são cumpridas as disposições em matéria de proteção de dados nos termos do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, na redação dada pela Retificação n.º 00/2016, de 4 de maio.
2. O dever de proteção de dados pessoais é extensivo a parceiros e fornecedores que efetuem tratamento de dados pessoais, pelo que os trabalhadores da DRAP Algarve

16/21

com funções de gestão e segurança da informação devem assegurar-se que estão garantidas as condições exigidas no referido Regulamento.

3. No que diz respeito à informação digital, devem ser salvaguardados os princípios da licitude, lealdade e transparência, do propósito limitado, da minimização dos dados, da precisão e exatidão, do limite à retenção dos dados, da segurança dos dados e da responsabilidade, conforme disposto no mencionado Regulamento.

Capítulo VII - Prevenção da corrupção, infrações conexas e sanções criminais

Artigo 22.º

(Plano de prevenção de riscos de gestão, incluindo corrupção e infrações conexas - PPRGiCIC)

1. No âmbito da sua atividade, os dirigentes e trabalhadores devem conhecer e cumprir as disposições do Plano de Prevenção de Riscos de Gestão, incluindo Corrupção e Infrações Conexas (PPRGiCIC) em vigor.
2. Os dirigentes e trabalhadores devem colaborar na sua elaboração, revisão, atualização e monitorização do referido Plano.

Artigo 23.º

(Sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas)

1. O Código Penal na sua redação atual, prevê:
 - a) No artigo 372.º o crime de recebimento indevido de vantagem, punível com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias;
 - b) Nos artigos 373.º e 374.º os crimes de corrupção passiva e ativa, puníveis com pena de prisão de um a oito anos e de um a cinco anos, respetivamente;
 - c) No artigo 375.º o crime de peculato, punível com pena de prisão de um a oito anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal;

- d) No artigo 376.º o crime de peculato de uso, punível com pena de prisão até um ano ou com pena de multa até 120 dias;
 - e) No artigo 377.º o crime de participação económica em negócio, punível com pena de prisão até cinco anos;
 - f) No artigo 379.º o crime de concussão, punível com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal;
 - g) No artigo 382.º o crime de abuso de poder, punível com pena de prisão até três anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal;
 - h) No artigo 369.º o crime de denegação de justiça e prevaricação, punível com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa até 120 dias;
 - i) No artigo 335.º o crime de tráfico de influência, punível com pena de prisão de um a cinco anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável, ou com pena de prisão até 3 anos, ou pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável;
 - j) No artigo 368.º-A o crime de branqueamento, punível com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos.
2. Mais prevê, o n.º 5 do artigo 3.º da Lei do cibercrime, aprovada pela Lei n.º 109/2009 de 15 de setembro, na sua redação atual, o crime de falsidade informática, quando praticado por funcionário no exercício das suas funções, é punido com pena de prisão de 2 a 5 anos.
3. Conforme estabelecido no n.º 3 do artigo 7.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, por cada

infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar.

4. O elenco de tipos penais e penas descritos no número anterior, não invalida a obrigação do trabalhador em cumprir todas as restantes regras que lhe estão destinadas por lei, nem o inibe da aplicação de sanções associadas à prática de quaisquer ilícitos, de cariz penal, contraordenacional ou outros que possam resultar de atos ilegais.

Capítulo VIII - Deveres do Trabalhador e Infrações e sanções disciplinares

Artigo 24.º

(Deveres do Trabalhador)

Constituem, entre outros previstos em lei especial, os deveres gerais dos trabalhadores consagrados no artigo 73.º da LTFP:

- a) O dever de prossecução do interesse público, consistente na sua defesa, no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.
- b) O dever de isenção, assente em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce.
- c) O dever de imparcialidade, que 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.
- d) O dever de informação, pelo qual o trabalhador deve prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.
- e) O dever de zelo, em cujo contexto é determinante 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.

19/21

- f) O dever de obediência, que obriga ao acatamento e cumprimento das ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal.
- g) O dever de lealdade, plasmado no desempenho das funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço.
- h) O dever de correção, consubstanciado no tratamento com respeito dos utentes dos órgãos ou serviços e dos restantes trabalhadores, independentemente do patamar hierárquico em que se situem.
- i) O dever de assiduidade, entendido como o imperativo em comparecer ao serviço regular e continuamente.
- j) O dever de pontualidade, nos termos do qual tal comparência deve ocorrer nas horas que estejam designadas.

Artigo 25.º

(Incumprimento e Sanções disciplinares)

1. Em caso de incumprimento dos deveres do trabalhador e das regras contidas no presente Código podem ser aplicadas sanções de índole disciplinar.
2. Para o efeito, a LTFP prevê:
 - a) No artigo 184.º a sanção disciplinar de repreensão escrita;
 - b) No artigo 185.º a sanção disciplinar de multa;
 - c) No artigo 186.º a sanção disciplinar de suspensão;
 - d) No artigo 187.º as sanções de despedimento disciplinar ou de demissão;
 - e) No artigo 188.º a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço.
3. Conforme estabelecido no número 3 do artigo 7.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, por cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar.

20/21

Capítulo IX - Disposições finais

Artigo 27.º

(Dúvidas e omissões)

Quaisquer dúvidas relacionadas com a interpretação do conteúdo do presente Código ou outras surgidas perante situações não previstas ou contempladas no mesmo devem ser comunicadas à Direção do Organismo, que determinará o encaminhamento que se prefigure adequado, com vista à prestação dos esclarecimentos e/ou à eventual atualização deste documento.

Artigo 28.º

(Revisão)

Este documento é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da DRAP Algarve, que justifique a sua revisão.

Artigo 29.º

(Publicitação)

O presente Código é objeto de publicitação na página oficial da DRAP Algarve na Internet, no prazo de dez dias contados desde a sua entrada em vigor, bem como no Diário da República, nos termos e para os efeitos do estabelecido no artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho na vigente redação.

Artigo 30.º

(Entrada em vigor)

O Código entra em vigor no dia da publicitação operada por força do artigo anterior.