

Código de Ética e Conduta



ÍNDICE

Nota Prévia	3
I. Preâmbulo	4
II. Propósitos do Código de Ética e Conduta	6
III. Enquadramento	6
IV. Missão, Visão e Valores da DRAPS	7
V. Princípios Gerais de Conduta	7
VI. Relações com Stakeholders	11
VII. Interdições Explícitas	15

Nota Prévia

A Ética obtém-se através de um cumprimento ético e de integridade moral de todos os colaboradores que compõem a Direcção Regional.

Foi criada uma Comissão de Ética destinada a acompanhar a implementação do Código e a elaborar recomendações, sempre que ocorram situações controversas.

Os colaboradores reportarão a essa Comissão para esclarecimento de dúvidas quanto à aplicação do presente normativo a casos concretos.



I. Preâmbulo

A criação, pelo Governo Regional da Madeira, da Direcção Regional para a Administração Pública do Porto Santo (DRAPS), surgiu pela necessidade de coordenação de todos os serviços do Governo Regional na ilha do Porto Santo e para o estabelecimento da articulação entre os serviços centrais do Executivo Regional e todos os seus serviços dependentes, localizados em Porto Santo, de forma a assegurar uma correcta execução das políticas públicas devidamente aprovadas.

Deste modo, por que é tão essencial para a DRAPS a clarificação dos seus valores? Por um lado, porque os valores alicerçam a reputação da Direcção, um dos mais valiosos activos que possuímos; por outro, porque eles proporcionam uma base sólida sobre a qual assenta a nossa unidade de pensamento e de acção.

Face às mais variadas circunstâncias do dia-a-dia, numa Direcção Regional norteada por princípios é mais raro que surja dúvidas sobre o que deve ser feito, dado que todos sabem distinguir o certo do errado. Com isso aumenta-se a motivação, estimula-se o espírito de corpo e, complementarmente, também se consegue maior eficiência, reduzindo-se o desperdício.

Por todas essas razões, é importante que a DRAPS possua o seu Código de Ética e Conduta, o qual não só elenca os princípios pelos quais a Direcção se orienta, como define os padrões de comportamento que todos os seus colaboradores devem respeitar e fazer respeitar.

Impõe-se, agora como prioritário, o desenvolvimento de acções para dinamizar os serviços, reforçar os valores de dedicação ao cliente e de orientação para os resultados e de desenvolver valores de espírito competitivo e de inovação.

Naturalmente, uma organização não se torna ética pelo mero facto de promulgar um código. Uma organização ética é uma organização cujos colaboradores se habituaram a pensar e a agir eticamente. Logo, um Código de Ética é condição necessária, mas não suficiente, para que a DRAPS seja crescentemente guiada por essas atitudes e princípios.

Uma tal transformação não ocorre por decreto. Entranha-se progressivamente na organização à medida que as novas atitudes e comportamentos comprovam a sua adequação às circunstâncias presentes, ou seja à medida que se revelam úteis para ajudar a DRAPS a fazer face aos desafios contemporâneos.

Trata-se, por conseguinte, de um processo de mudança difícil e prolongado, no termo do qual tanto a Direcção genericamente considerada como cada um dos seus colaboradores se encontrarão mais fortes.

Ao tomar a iniciativa de elaborar o presente Código de Ética e Conduta, pretendemos clarificar os valores da DRAPS, tornando claro para todos o que está certo e o que está errado. É tarefa de todos nós transformar em acção esses princípios, para que esta Direcção Regional se torne cada vez mais capaz de corresponder às necessidades que a comunidade ambiciona.

O DIRECTOR REGIONAL



Jocelino Velosa

II. Propósitos do Código de Ética e Conduta

Importa ressaltar que a imposição de um código de conduta ética na organização, não garante que esta seja ética, mas só se alcança esse objectivo, se as pessoas que a integram sejam possuidoras de valores morais. Assim sendo os propósitos deste código de ética e conduta podem ser sintetizados em;

- ↳ Tornar conhecidos de todos os colaboradores os valores que norteiam a Direcção e as normas de conduta que devem adoptar no dia-a-dia;
- ↳ Reforçar o sentimento de cultura partilhada assente em princípios;
- ↳ Estimular os colaboradores da DRAPS a questionarem-se sobre aquilo que habitualmente fazem e se estará de acordo com os valores da organização;
- ↳ Estabelecer critérios de hierarquização dos valores e das regras de conduta de forma a reduzir o potencial de conflito de interesses na tomada de decisões;
- ↳ Consolidar as relações da DRAPS com os seus múltiplos *stakeholders*.

III. Enquadramento

♦ Âmbito

Para efeitos do presente Código de Ética e Conduta entende-se por colaboradores o Director Regional, todos os trabalhadores dos quadros da DRAPS, bem como todos os vinculados a esta Direcção.

As normas do Código de Ética e Conduta da DRAPS obrigam igualmente os trabalhadores a prazo e todos aqueles que prestem serviço à Direcção a título permanente ou ocasional.

♦ Comissão de Ética

A Comissão de Ética, entretanto criada, destina-se a acompanhar a implementação do Código e a elaborar recomendações, sempre que ocorram situações controversas e dúbias.

Os colaboradores reportarão a essa Comissão para esclarecimento de dúvidas quanto à aplicação do presente normativo a casos concretos.

♦ Actualizações

O presente Código será objecto de revisões ou actualizações sempre que o Director Regional o entender necessário.

IV. Missão, Visão e Valores da DRAPS

A actividade da DRAPS é gerida pela sua declaração de Missão, Visão e Valores, cujo entendimento é indispensável para a compreensão dos princípios éticos que orientam a organização.

♦ Missão

Supervisionar e coordenar todos os serviços do Governo Regional na Ilha do Porto Santo, articulando-se com os serviços centrais.

♦ Visão

Ser o paradigma da Administração Pública Regional.

♦ Valores

- ↳ Excelência
- ↳ Equidade
- ↳ Ética
- ↳ Inovação

V. Princípios Gerais de Conduta

O presente capítulo trata dos Princípios Gerais de Conduta genericamente aplicáveis a todas as áreas de actividade da DRAPS.

A DRAPS orienta a sua actuação por valores de dedicação ao cliente, responsabilidade, espírito competitivo e inovador, espírito de equipa, desenvolvimento dos colaboradores e orientação para os resultados. No exercício das suas funções, os colaboradores da DRAPS deverão pautar o seu desempenho pelos mais elevados padrões de integridade e honestidade pessoais, cumprindo as disposições legais e regulamentares em vigor, no contexto da sua orientação para resultados sustentáveis.



Protecção dos interesses e direitos da Direcção

Os funcionários devem agir de forma a dar continuidade e protegendo sempre os objectivos e interesses da direcção.

Salvaguarda dos bens patrimoniais

Compete a todos os funcionários, assegurar a protecção do património físico, financeiro e intelectual que esteja incorporado nas várias divisões e unidades de gestão na DRAPS, sendo que este seja utilizado de forma eficiente e exclusivamente para as finalidades a que se encontra destinado.

Lealdade

Actuar com lealdade para com a Direcção, a fim de salvaguardar a credibilidade, boa imagem, reputação, bem como garantir o seu prestígio.

Confidencialidade e sigilo profissional

Preservar a confidencialidade das informações sobre projectos, decisões, actividades e resultados da DRAPS à sua guarda, não as transmitindo a terceiros se não estiverem autorizados para tal, mesmo depois de cessarem as suas funções.

Responsabilidade

Todos os funcionários devem ser pró – activos e responsáveis nas suas tarefas, devem executá-las de acordo com os objectivos previamente estabelecidos, bem como, tomar as medidas apropriadas para impedir práticas que consubstanciem violações dos princípios éticos da organização.

Boa governança

O Director Regional em conjunto com as unidades de gestão, devem, zelar pela transparência, promover o diálogo, a união dos funcionários e principalmente criar boas condições de trabalho.

Relacionamento interpessoal

Todos os funcionários devem contribuir para a criação e manutenção de um bom ambiente de trabalho, cooperação mútua, ter um relacionamento cordial, agir de espírito aberto e trocar informação e conhecimento de forma a melhorar do desempenho colectivo. Não é admissível qualquer tipo de discriminação individual que seja incompatível com a dignidade humana.



Segurança pública

Zelar pelo bem público, aplicar os padrões de segurança e qualidade e respeitar os princípios de protecção ambiental, são alguns princípios de segurança pela qual a direcção da DRAPS se rege.

Segurança no local de trabalho

A DRAPS garante o cumprimento de normas, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho. O cumprimento das regras de segurança é uma obrigação de todos, sendo dever dos funcionários informar atempadamente os seus superiores hierárquicos ou os serviços responsáveis da ocorrência de qualquer situação irregular susceptível do poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos.

Defesa da instituição

Defender o interesse da DRAPS num quadro geral de rigor e profissionalismo, sempre que forem chamados a representa-la nas suas relações com instituições externas.

Ofertas ilícitas

Recusar prendas, ofertas e convites de entidades terceiras sempre que estes sejam para fins pessoais e que porventura possa prejudicar a boa imagem da DRAPS.

Valorização do mérito profissional

A DRAPS respeita a igualdade de oportunidades e avalia o desempenho dos seus funcionários com base no mérito individual e o espírito de iniciativa demonstrado, mas devem de forma contínua actualizar os seus conhecimentos, tendo em vista aperfeiçoar as suas capacidades profissionais.

Prevenção de conflitos de interesse

Fazer prevalecer os interesses gerais da Direcção acima dos interesses particulares de cada um e de cada órgão de estrutura, posto isto comunicar aos superiores hierárquicos qualquer situação de conflito de interesses que possam desrespeitar as normas de conduta pela qual a DRAP se conduz.



Direitos dos Colaboradores

Prefende-se descrever os direitos que os colaboradores detêm dentro da DRAPS, uma vez que estes estão protegidos pelas leis laborais a 12-A/ 2008 de 27 de Fevereiro, a 59/2008 de 11 de Setembro e por último o estatuto Disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas a 59/2008 de 9 de Setembro.

- Direito à igualdade e não discriminação:
 - - Igualdade de oportunidades, tratamento, formação e promoção;
 - - A não discriminação directa ou indirecta baseada na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, deficiência ou doença, origem étnica, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
- Liberdade de expressão sem ferir os direitos de personalidade dos colaboradores.
- Salvar e reservar a intimidade da vida privada:
 - Vida familiar afectiva e sexual, estado de saúde e ideologia política e religiosa.
- O período normal de trabalho não pode exceder 7 horas por dia nem 35 horas por semana.
- Receber por parte da entidade empregadora o documento que contenha o montante base a receber, os descontos e deduções efectuadas.
- Os trabalhadores têm direito a 1 dia de descanso semanal obrigatório (Domingo) acrescido de 1 dia de descanso semanal complementar (Sábado).
- Direito a gozar em cada ano civil 25 dias úteis de férias.
- Por altura do casamento tem direito a 15 dias consecutivos, onde é necessário avisar com 5 dias de antecedência.
- Por motivos de falecimento de parentes de 1º grau (pais, padrastos, cônjuge, sogros, filhos, adoptados, enteados, genros e noras) têm direito a 5 dias consecutivos. Parentes de 2º grau (irmãos, netos e cunhados) têm 2 dias consecutivos, já os de 3º grau (tios, sobrinhos, primos) não têm direito a nenhum dia.
- O trabalhador estudante tem direito a ausentar-se para prestação de provas de avaliação.
- Ser protegido na maternidade e paternidade (120 dias consecutivos, 90 logo depois do parto e os restantes podem ser gozados antes ou depois do parto).



- Na Licença parental inicial exclusiva do pai, o pai tem direito a 10 dias úteis de licença obrigatória (5 dias seguidos logo a seguir ao nascimento), os restantes 5 dias seguidos ou não, dentro dos 30 dias a seguir ao nascimento. Se quiser ainda tem direito a mais 10 dias úteis de licença facultativos, seguidos ou não.
- O trabalhador que realize trabalho extraordinário em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho extraordinário realizado.
- Receber prestação social e económica em caso de acidente de trabalho ou doença profissional.
- Receber o mesmo nível de protecção em matéria de segurança e saúde, mesmo tendo um contrato sem termo ou temporário.
- Pertencer a associações sindicais para defesa e promoção dos seus interesses sócio - profissionais.
- A entidade empregadora tem dever de facultar aos colaboradores formação adequadas aos seus postos de trabalho, por outro lado o colaborador tem o dever de participar. Há ainda a autoformação que é aquela em que parte da iniciativa individual do colaborador e que tem que ser devidamente autorizada pelos serviços.
- As paragens ocasionais no serviço por motivos pessoais dos funcionários, só acontecem com a devida autorização do seu superior.

VI. Relações com Stakeholders

O presente capítulo especifica os princípios e as normas de conduta aplicáveis ao relacionamento com os diversos *Stakeholders* da DRAPS. Chamamos *Stakeholders* às partes interessadas no desempenho da Direcção e no meio ambiente na qual ela opera. Consideraremos separadamente os seguintes:

- Comunidade
- Clientes Directos
- Colaboradores
- Outros Organismos Públicos



➤ Fornecedores

➤ Comunicação Social

A cada um destes *Stakeholders* corresponde um relacionamento que coloca problemas éticos particulares. As próximas secções tratam separadamente das normas de conduta aplicáveis a cada um deles.

➤ Comunidade

Entidade(s) afectada(s) significativamente pelos impactos da actividade da DRAPS, seja pelo franco impulso que imprime ao desenvolvimento económico e social, pela riqueza e negócio que gera, a DRAPS procura estabelecer parcerias em prol do desenvolvimento mútuo, em particular com as comunidades envolventes.

No seu relacionamento com a Comunidade, a DRAPS rege-se pelos seguintes princípios:

1. Colaboração com a comunidade, tendo em vista o desenvolvimento económico, social e cultural das populações;
2. Promoção e preservação do bem-estar das populações, designadamente do meio ambiente em que se inserem;
3. Diálogo e relacionamento construtivos para a promoção dos interesses da comunidade local.

➤ Clientes Directos

Destinatários dos serviços disponibilizados pela DRAPS, no sentido de satisfazer, com elevados níveis de eficácia e qualidade, as suas necessidades actuais e antecipar as suas necessidades potenciais. Os Clientes ocupam um lugar central nos processos e nas propostas de valor da Direcção.

Nas relações com os Clientes que recorrem aos serviços prestados pela Direcção, a DRAPS rege-se pelos seguintes princípios:

1. Disponibilização de infra-estruturas que ofereçam boas condições de acessibilidade, limpeza e ventilação;
2. Garantia de condições exemplares de segurança e protecção;
3. Trato afável e disponibilidade para prestar serviço;
4. Disponibilização de informação atempada, verdadeira, precisa e concisa sobre os serviços prestados;

5. Auscultação periódica do grau de satisfação com os serviços prestados pela Direcção e seus parceiros;
6. Postura geral cortês, prestável e profissional;
7. Iniciativa e diligência na resolução dos problemas;
8. Sensibilidade às preocupações dos passageiros, designadamente daqueles que têm necessidades especiais;
9. Preocupação com o conforto e bem-estar dos clientes;
10. Busca de soluções inovadoras orientadas para a melhoria dos níveis de satisfação;
11. Facilitação dos procedimentos de apresentação de reclamações e resposta adequada às mesmas num prazo razoável.

➤ Colaboradores

Trabalhadores por conta da Direcção, cuja actividade se destina a contribuir para a concretização da sua Missão, a prosseguir os seus objectivos e a exponencial o seu valor acrescentado, respeitando os seus valores, numa relação de desejável convergência com o seu desenvolvimento profissional, pessoal, social e bem-estar económico. No relacionamento com os seus Colaboradores, a DRAPS rege-se pelos seguintes princípios:

1. Respeito pela dignidade e direitos das pessoas;
2. Tratamento equitativo, contrariando as situações de favoritismo indevido;
3. Divulgação de toda a informação necessária à sua motivação com vista à maximização do desempenho individual e colectivo;
4. Fomento da criatividade individual e colectiva;
5. Estímulo do desenvolvimento profissional;
6. Empenho na criação de condições de saúde, higiene e segurança no trabalho;
7. Compromisso de não discriminação e de igualdade de oportunidades;
8. Garantia de liberdade de associação e de negociação colectiva.

➤ Outros Organismos Públicos

Entidades públicas ou privadas que estabelecem com a DRAPS relações de cooperação em domínios como o conhecimento, a inovação, a cultura, o



desenvolvimento tecnológico e comercial, com vista à obtenção de benefícios recíprocos susceptíveis de serem incorporados nas dimensões económica, social, ambiental e cultural da Direcção.

Nas relações com os diversos Organismos públicos ou privados, a DRAPS rege-se pelos seguintes princípios:

1. Co-responsabilização no compromisso de qualidade e serviço excelentes;
2. Observância dos princípios e normas de conduta estabelecidos pelo presente Código;
3. Cooperação leal assente no princípio da delimitação rigorosa das responsabilidades específicas de cada organismo público;
4. Partilha de toda a informação indispensável à optimização das parcerias;
5. Orientação para resultados, tendo em vista a prestação de um serviço de qualidade aos clientes;
6. Rigor e profissionalismo no acompanhamento dos outros organismos públicos e na avaliação do seu desempenho;
7. Tratamento assente nos princípios da boa fé, da transferência de *know-how*, da neutralidade e da equidade.

➤ Fornecedores

Entidades que disponibilizam bens e/ou prestam serviços à DRAPS mediante contrapartida, estabelecida através de vínculo contratual. A Direcção procura assegurar relações duradouras com os seus Fornecedores, pautadas pelos princípios de transparência, rigor, lealdades e confidencialidade, de forma a garantir a continuidade dos serviços que lhe são prestados.

Nas relações com os seus Fornecedores, a DRAPS rege-se pelos seguintes princípios:

1. Co-responsabilização no compromisso de qualidade e serviço excelentes;
2. Observância dos princípios e normas de conduta estabelecidos pelo presente Código;
3. Cooperação leal assente no princípio da delimitação rigorosa das responsabilidades específicas de cada fornecedor interveniente;
4. Prevalência dos interesses da Direcção sobre quaisquer outros;
5. Tratamento assente nos princípios da boa fé, da transparência, da neutralidade e da equidade;
6. Selecção dos fornecedores orientada para os resultados, tendo em vista a preocupação de assegurar a qualidade do serviço ao menor preço;

7. Rigor e profissionalismo na avaliação e selecção dos fornecedores, considerando especialmente os que se pautam por princípios de responsabilidade social e de cidadania;
8. Exigência de respeito pelas normas de qualidade em vigor;
9. Partilha de toda a informação indispensável à optimização da prestação de serviços.

➤ Comunicação Social

Conjunto de meios de comunicação, sejam de dimensão internacional, nacional, regional ou local, que através da informação que prestam sobre a Direcção e/ou do modo como a prestam, podem influenciar a imagem e reputação daquela, bem como a sua credibilidade perante a sociedade e os restantes *Stakeholders*.

No relacionamento com a Comunicação Social, a DRAPS rege-se pelos seguintes princípios:

1. Comunicação exclusiva através dos serviços competentes;
2. Compromisso de colaboração com os órgãos de comunicação social tendo em vista informar correctamente o público sobre as decisões e actividades da DRAPS;
3. Procurar que as informações prestadas não sejam objecto de distorção que possam influenciar negativamente a imagem e a representação da Direcção.

VII. Interdições Explícitas

Pela sua especial gravidade, são especificamente interditos os seguintes comportamentos, cuja violação é susceptível de conduzir à abertura de um processo disciplinar:

1. Violar a legislação em geral e os normativos em vigor na Direcção;
2. Oferecer ou aceitar subornos;
3. Utilizar em proveito próprio ou de terceiros o património da DRAPS ou o colocado à sua guarda;
4. Utilizar em proveito próprio ou de terceiros ideias, técnicas ou projectos desenvolvidos no quadro da Direcção;
5. Difundir para o exterior informação sensível ou confidencial;

6. Representar a DRAPS, proferir declarações e depoimentos ou dar entrevistas sem estar mandatado para o efeito;
7. Praticar quaisquer actos que violem o presente Código de Ética.

Sem nunca esquecer que

" A honradez é a melhor Política " (José Manuel Moreira)