Código de Conduta de dirigentes e trabalhadores da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional





Histórico

Data	Edição/Revisão	Motivo da mudança
07.11.2022	1	Atualização do Código de Ética e de Conduta Legal de 16 de
		fevereiro de 2017

Abreviaturas

CRP Constituição da República Portuguesa

DGRDN Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional

UE União Europeia

MDN Ministério da Defesa Nacional

RGPD Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (da UE n.º 679/2016 de 27 de abril)

DGO Direção-Geral de Orçamento

OE Orçamento de Estado

EMFAR Estatuto dos Militares das Forças Armadas

Ficha Técnica

Título - Código de Conduta dos Trabalhadores da DGRDN

Data de finalização - setembro de 2022

Coordenação - Direção de Serviços de Gestão Financeira e Apoio / Direção-Geral de Recursos da

Defesa Nacional

Av. Ilha da Madeira, n.º1 - 2.º e 4.º pisos

1400-204 Lisboa

Tel.: 21 300 41 00 Fax: 21 302 72 00

E-mail: dgrdn@defesa.pt
URL: https://dgrdn.gov.pt/



ÍNDICE

1.		ENQUADRAMENTO	1
2.		FINALIDADE E ÂMBITO DE APLICAÇÃO	2
3.		PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS	3
	1)	Fidelidade ao interesse público	3
	2)	Legalidade	3
	3)	Justiça, imparcialidade e independência	3
	4)	Igualdade	3
	5)	Responsabilidade	4
	6)	Competência e profissionalismo	4
	7)	Integridade e probidade	4
	8)	Cortesia, informação e qualidade	4
	9)	Proporcionalidade	4
	10)	Princípio da dignidade da pessoa humana	4
4.		COMPROMISSO COM A DGRDN E COM A SOCIEDADE	4
	1)	Interesse público reforçando a transparência, a integridade e a eficiência	4
	2)	Dedicação	5
	3)	Lealdade e cooperação	5
	4)	Confidencialidade	5
	5)	Aperfeiçoamento, inovação e atualização	5
	6)	Responsabilidade ambiental	5
	7)	Comunicação	5
	8)	Conflitos de interesses e imparcialidade	5
	9)	Incompatibilidades	6
	10)	Acumulação de Funções	6
	11)	Relações com a comunicação social	6
	12)	Compromisso dos dirigentes	6
	13)	Repúdio da corrupção, fraude e suborno	6
	14)	Segurança da informação e proteção de dados	7
	15)	Direitos de propriedade intelectual e industrial da DGRDN e de terceiros	7
	16)	Critério no uso de materiais e equipamentos	7
	17)	Proteção da informação e controlo de ciberataques	8



18)	Repúdio ao assédio moral e sexual	8
19)	Compromisso ambiental	9
20)	Boas práticas financeiras e de contratação pública	9
21)	Gestão da informação económico-financeira	9
22)	Segurança e saúde no trabalho	10
23)	Relações com autoridades	10
5.	CONSEQUÊNCIAS DAS INFRAÇÕES ATENTATÓRIAS DAS DISPOSIÇÕES DO CÓDIGO DE CONDUTA	10
6	PUBLICAÇÃO, COMUNICAÇÃO E REVISÃO	10



1. ENQUADRAMENTO

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 06 de abril, tem por objetivo a implementação dos programas de cumprimento normativo, no âmbito da prevenção e deteção de riscos de corrupção na ação pública, colocando em destaque ações que contribuam para a interiorização dos planos de prevenção ou gestão de riscos e de códigos de conduta e ética que fortaleçam os valores institucionais e que favoreçam a identificação das situações de conflitos de interesses e o mapeamento de riscos.

A existência de instrumentos gerais, como um código de conduta, com a definição de uma visão objetiva, em matéria de incompatibilidades e impedimentos em virtude de exercício de funções públicas, assim como a implementação de regras que maximizem a transparência e simplifiquem o escrutínio da atividade administrativa, além de destacar as condutas desejáveis entre trabalhadores e entre estes e os utentes e fornecedores, favorecem igualmente a prevenção de condutas impróprias.

A ética profissional na Administração Pública corresponde a um conjunto de princípios fundamentais de serviço público, decorrentes da sua própria natureza e da sua relação com os cidadãos, implicando a confiança destes, no exercício de uma determinada função.

Assim, os códigos de conduta, formam edifícios normativos internos, clarificadores e de grande potencial de limitação de práticas destruidoras da imagem de rigor e integridade de quem desempenha funções públicas, instituindo princípios e expetativas de ética e regras de conduta que evitem conflitos de interesses e, bem assim, de aceitação de convites ou de ofertas de bens e serviços ou recusa de comportamentos ativos ou omissivos.

Com o objetivo de partilhar valores que orientem a Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN), pretende-se que o presente Código de Conduta possa ser entendido como um guia para o exercício das funções públicas. Por se tratar de um instrumento de enquadramento e apoio à ação, o seu conteúdo será periodicamente revisto e, sempre que necessário, atualizado.

O presente Código consolida, assim, um conjunto de princípios e de normas de conduta que estão subjacentes à prossecução da missão da DGRDN, como serviço da administração direta do Estado, na área governativa da Defesa Nacional.

Na verdade, presente Código de Conduta, inscreve-se num contexto em que diversas instituições e instrumentos, nacionais e internacionais, ressalvam a integridade, dedicação e humanidade de muitos trabalhadores que exercem funções públicas, tendo-se enfatizado a necessidade de dispor de um mecanismo de regulação do Estado como garantia da cidadania e de salvaguarda do núcleo dos direitos fundamentais, materializando um conjunto de princípios e normas comportamentais, nacionais e internacionais, de que se dá breve nota:



- a) Constituição da República Portuguesa (CRP);
- b) Carta Deontológica do Serviço Público;
- c) Deveres gerais dos trabalhadores em funções públicas;
- d) Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho;
- e) Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2016/C 202/02);
- f) Código de Conduta Europeu, publicado em anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 53/2016, de 8 de setembro;
- g) Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro Canal de Denúncias;
- h) Código Europeu de Boa Conduta Administrativa (1)
- i) Estratégia Nacional de Combate à Corrupção 2020/2024.

2. FINALIDADE E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Torna-se, assim, imperioso dar corpo a um quadro orientador de conduta, no âmbito da nova geração de códigos de conduta, postulando um novo paradigma de abordagem comportamental, em que é privilegiada uma perspetiva preventiva, em detrimento do enfoque sancionatório clássico, consagrado em sede de regime disciplinar.

Nesta conformidade, o presente Código de conduta, imbuído dos princípios e valores éticos tradicionais do serviço público, bem como dos valores atuais da responsabilidade social e

a) Recomendação n.º R (2000)10 do Comité de Ministros da Europa, sobre os *«Códigos de Conduta para os Trabalhadores Públicos»*, de 11 de maio de 2000;

⁽¹⁾ Outros instrumentos relevantes:

b) Resolução da Assembleia da República n.º 72/2001, publicada no DR - I série - A de 15 de novembro de 2001:

c) Assembleia Geral das Nações Unidas de 31 de outubro de 2003 aprovou a Convenção contra a Corrupção, conhecida pela convenção de Mérida;

d) Resolução da Assembleia da República n.º 47/2007, de 21 de setembro, que aprovou a Convenção contra a Corrupção, adotada pela Assembleia das Nações Unidas, em 31 de outubro de 2003;

e) Recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção, no âmbito de boas práticas para a prevenção e o combate à corrupção na Administração Pública;

f) Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito à União;

g) Estratégia de interoperabilidade das administrações públicas da UE (2022);

h) Estatuto do Provedor de Justiça;

i) Combate à fraude e corrupção, Lei n.º 36/2004, de 29 de setembro, medidas de combate à corrupção e criminalidade financeira;

j) Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro, cria o Mecanismo Nacional de Anticorrupção e estabelece o regime de prevenção da corrupção;

k) Programa do XXIII Governo Constitucional (2022-2026) prevê a aplicação do novo Regime Geral da Corrupção, designadamente a adoção por todas as entidades públicas;

l) Tribunal de Contas da União Europeia;

m) Também alguma jurisprudência relevante do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (TEDH) tem feito sentir a necessidade de um guia ou quadro de orientações, na atuação dos trabalhadores públicos;

n) Pacto Mundial das Nações Unidas.



ambiental, assume-se como um instrumento meramente orientador da conduta profissional e social dos seus dirigentes e trabalhadores, com vista a assegurar e fomentar uma imagem de responsabilidade, independência e integridade, valorizando, deste modo, a qualidade, o rigor e a credibilidade do serviço público prestado.

A DGRDN também se compromete a respeitar os direitos humanos reconhecidos na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho e ao Pacto Mundial das Nações Unidas e os Direitos Fundamentais dos cidadãos consagrados na Constituição da República Portuguesa.

O presente Código de Conduta é um fator de prevenção da corrupção e da fraude, reunindo num enunciado claro e conciso os princípios de boa administração que devem guiar a ética dos seus trabalhadores, de acordo com o Programa do Governo Constitucional (XXIII 2022-2026).

No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores devem atuar de acordo com os princípios referidos no presente Código de Conduta, com observância da missão, visão e política da DGRDN. São considerados trabalhadores da DGRDN, para efeitos de aplicação do presente Código de Conduta, todos os que integram o seu mapa de pessoal e nela prestam serviço efetivo, os dirigentes bem como os militares nomeados ao abrigo do Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR), assim como os que se encontram em mobilidade interna e prestadores de serviços.

3. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

1) Fidelidade ao interesse público

Os trabalhadores em funções públicas exercem as suas funções ao serviço do interesse público, agindo com elevado espírito de missão, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

2) Legalidade

Os trabalhadores agem em conformidade com a lei, as ordens e orientações dos seus superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e procedem no exercício de funções, de modo a alcançar os fins visados na legislação em vigor.

3) Justiça, imparcialidade e independência

Os trabalhadores tratam de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade, devendo ser isentos nos seus juízos e opiniões e independentes de interesses políticos, económicos ou religiosos nas suas decisões.

4) Igualdade



Os trabalhadores não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, idade, etnia, orientação sexual, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.

5) Responsabilidade

Os trabalhadores adotam uma conduta responsável que os prestigie a si próprios e ao serviço público, usando reserva e discrição, comprometendo-se a evitar quaisquer atuações suscetíveis de comprometer a reputação e a eficácia da DGRDN.

6) Competência e profissionalismo

Os trabalhadores adotam, em todas as circunstâncias, um comportamento correto e de elevado profissionalismo, em que a qualidade dos serviços que prestam aos cidadãos e a eficiência no desempenho das suas funções são os atributos principais da sua ação.

7) Integridade e probidade

Os trabalhadores não podem, pelo exercício das suas funções, aceitar ou solicitar qualquer compensação, presentes, favor ou vantagem. Comprometem-se a usar da máxima lealdade nas suas relações funcionais, evitando gerar o descrédito dos serviços públicos e a suspeita sobre si próprios e sobre a DGRDN.

8) Cortesia, informação e qualidade

Os trabalhadores prestam informações e esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida.

9) Proporcionalidade

Os trabalhadores só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa.

10) Princípio da dignidade da pessoa humana

O respeito pela dignidade da pessoa por parte do Estado e da comunidade confere às pessoas um conjunto de direitos e deveres que salvaguardam as condições mínimas existenciais e as protegem de qualquer ato de natureza degradante ou desumana, pelo que os trabalhadores conduzem a sua atuação com respeito pelos valores da pessoa e da dignidade humana, da cidadania e da inclusão.

4. COMPROMISSO COM A DGRDN E COM A SOCIEDADE

1) Interesse público reforçando a transparência, a integridade e a eficiência

Os trabalhadores comprometem-se a ter sempre presente o interesse público, atuando com imparcialidade, deontologia profissional, seriedade, integridade e transparência, evitando originar descrédito para a Direção-Geral e para as funções que desempenham.



2) Dedicação

Os trabalhadores comprometem-se a utilizar todos os seus conhecimentos e capacidades no cumprimento dos objetivos e ações que lhe sejam confiadas.

3) Lealdade e cooperação

Os trabalhadores agem de forma leal, solidária e cooperante com a instituição DGRDN, de modo a contribuir para a prossecução da sua missão de interesse público.

4) Confidencialidade

Os trabalhadores respeitam a confidencialidade, não divulgando ou usando, para fins que não são permitidos, informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho.

5) Aperfeiçoamento, inovação e atualização

Os trabalhadores assumem o compromisso de aperfeiçoar e atualizar de forma contínua os seus conhecimentos, tendo em vista a melhoria do desempenho profissional e a prestação de serviços de qualidade.

6) Responsabilidade ambiental

Os trabalhadores comprometem-se a respeitar as normas ambientais existentes e a procurar nas suas ações, tanto quanto possível, reduzir eventuais impactos ambientais negativos.

7) Comunicação

Os trabalhadores que tenham conhecimento de fraude, corrupção ou práticas lesivas do interesse público, que possam ter consequências no âmbito da responsabilidade penal ou civil ou afetar negativamente a imagem pública da DGRDN, deverão denunciá-los às entidades competentes.

8) Conflitos de interesses e imparcialidade

Os trabalhadores da DGRDN comprometem-se a evitar o surgimento de qualquer situação que possa conduzir a conflitos de interesses ou conflitos institucionais, desenvolvendo esforços para ganhar e merecer confiança, adotando uma postura de equidistância perante assuntos e matérias que possam envolver interesses não convergentes entre os diversos interlocutores.

Sem prejuízo do estabelecido em legislação específica, considera-se que existe conflito de interesses sempre que os trabalhadores tenham um interesse pessoal ou privado, para os próprios, respetivo cônjuge, algum parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum, suscetível de colocar em causa a atuação imparcial e de prossecução do interesse público no desempenho das suas funções profissionais.



Os trabalhadores são obrigados a informar sobre a sua situação em matéria de conflito de interesses, através do preenchimento e assinatura da declaração de conflito de interesses, a qual terá caráter confidencial.

Os trabalhadores que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem solicitar ao seu superior hierárquico, por escrito, escusa do exercício daquela função específica.

9) Incompatibilidades

Os trabalhadores da DGRDN estão vinculados a declararem a inexistência de incompatibilidades, nos termos dos procedimentos e condições consignados na legislação em vigor $(^2)$.

10) Acumulação de Funções

Os trabalhadores da DGRDN privilegiam a dedicação exclusiva no exercício de cargos públicos, podendo acumular atividades remuneradas ou não remuneradas, nas condições legalmente estabelecidas, sujeitas à comunicação escrita à Direção-geral para a verificação de incompatibilidades e autorização.

Os trabalhadores que se encontrem em regime de acumulação de funções devem solicitar a respetiva autorização e declarar, por escrito, que as atividades que desenvolvem não colidem sob forma alguma com as funções públicas que desempenham na DGRDN, nem colocam em causa a isenção e o rigor da sua atuação (3).

11) Relações com a comunicação social

Nenhum trabalhador da DGRDN pode fornecer informações à comunicação social ou terceiros, por iniciativa própria ou a pedido, sem estar, para o efeito, prévia e superiormente autorizado ou mandatado.

12) Compromisso dos dirigentes

Os dirigentes comprometem-se a encorajar os trabalhadores a desempenhar as respetivas funções de forma eficiente, com qualidade e apreciação mútua, respeito e cooperação, visando o desenvolvimento da sua responsabilidade e da respetiva autonomia.

13) Repúdio da corrupção, fraude e suborno

Os trabalhadores da DGRDN estão proibidos de colaborar com terceiros em práticas que violem a lei e de realizar ações que, embora sejam legais, possam comprometer o respeito

⁽²⁾ As incompatibilidades dos trabalhadores no que se refere ao exercício de atividades remuneradas, bem como impedimentos em procedimentos administrativos de que sejam parte, são os que resultarem da respetiva relação contratual e da lei, nomeadamente a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o Estatuto do Pessoal Dirigente e o Código de Procedimento Administrativo.

⁽³⁾ A comunicação deve ser efetuada por escrito, e está sujeita a autorização prévia por parte do dirigente máximo nos termos da lei aplicável.



pelo princípio de legalidade, prejudicar a reputação ou a perceção que as instituições ou demais partes interessadas têm da DGRDN.

Os trabalhadores da DGRDN estão proibidos de participar, direta ou indiretamente, em práticas de suborno, fraude ou corrupção. Da mesma forma, não podem aceitar, solicitar ou receber de pessoas, ou entidades alheias à DGRDN pagamentos, presentes ou outras regalias que estiverem fora das práticas e dos usos lícitos (4).

Os trabalhadores da DGRDN respeitam e promovem ativamente a aplicação dos instrumentos em vigor de combate à corrupção, nomeadamente o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da DGRDN.

14) Segurança da informação e proteção de dados

Os trabalhadores da DGRDN estão obrigados a manter a confidencialidade da informação com que trabalham, incluindo conhecimento técnico, propriedade intelectual, industrial e outros ativos intangíveis, propriedade da DGRDN ou de terceiros com os quais se relaciona.

Os trabalhadores e dirigentes que, pela inerência das suas funções, lidem ou tenham acesso a dados pessoais, devem respeitar a legislação nacional e da UE.

15)Direitos de propriedade intelectual e industrial da DGRDN e de terceiros

É totalmente proibido reproduzir, copiar, plagiar, distribuir, modificar, ceder ou comunicar, total ou parcialmente, produtos de propriedade de terceiros (pessoas físicas ou jurídicas) sem a devida autorização prévia e por escrito das referidas pessoas. Esses terceiros não são somente fornecedores da DGRDN, mas qualquer pessoa física ou entidade alheia à DGRDN, mesmo que com esta não mantenha qualquer relação.

16) Critério no uso de materiais e equipamentos

Os trabalhadores devem fazer uma boa utilização de todo o material e equipamento da DGRDN.

É proibido utilizar *e-mails* privados (*Gmail*, *Yahoo*, *Hotmail*, etc.) e/ou serviços de mensagens instantâneas privados para fins profissionais;

Não é permitido enviar *e-mails* ou mensagens com conteúdo que seja ou possa ser interpretado como contrário à lei ou a políticas e/ou normas internas da DGRDN (por exemplo, aqueles que incluam ameaças, fraudes, exaltação de terrorismo, pornografia ou que não respeitem direitos autorais);

-

⁽⁴⁾ Em geral, o suborno (ativo) consiste em prometer, oferecer, entregar ou proporcionar a uma pessoa, direta ou indiretamente, qualquer benefício não justificado, monetário ou de outro tipo, para que essa pessoa aja de forma indevida. Também cometem suborno (passivo) aqueles que solicitam, aceitam ou recebem de outro, direta ou indiretamente, tal benefício, como contrapartida a uma ação anterior, simultânea ou posterior, indevida.



É proibido enviar *e-mails* ou arquivos que saturem e/ou reduzam a velocidade do tráfego da rede.

Caso seja necessário realizar o trabalho em redes alheias à DGRDN, é imperioso cumprir as normas de segurança do proprietário ou administrador da rede, além de observar os pontos mencionados anteriormente, de acordo com os critérios e normas do proprietário ou administrador da rede em que se trabalha.

Os recursos da DGRDN são continuamente monitorados e supervisionados, a fim de zelar pela observância da aplicação dos requisitos definidos no escopo de normalização do uso e da gestão da segurança da informação e para a rápida deteção de incidentes de segurança.

17) Proteção da informação e controlo de ciberataques

De acordo com as normas de direito nacional e internacional (Decreto-Lei n.º 20/2022, de 28 de janeiro, Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30 de julho, Decreto-Lei n.º 3/2012, de 16 de janeiro, Lei 46/2018, de 13 de agosto), cabe a cada trabalhador da DGRDN proteger e respeitar as informações, garantindo a sua:

- Confidencialidade, garantindo que somente terão acesso a elas as pessoas devidamente autorizadas;
- Integridade, garantindo que as informações e os métodos de processamento sejam exatos e completos, evitando realizar modificações sem autorização;
- Disponibilidade, garantindo que os utilizadores autorizados tenham acesso às informações e aos materiais correspondentes quando necessitarem.

A gestão da segurança da informação descreve os critérios mínimos de ação cujo cumprimento é estritamente necessário e, entre os quais, é importante salientar que:

- É proibido revelar ou transmitir informações confidenciais da DGRDN a qualquer pessoa ou entidade sem o consentimento da entidade competente;
- Todos os trabalhadores respeitam as medidas de segurança definidas de acordo com a classificação das informações que sejam tratadas no posto de trabalho. A classificação da informação é descrita na política de classificação e tratamento da informação no escopo de normalização do uso e da gestão da segurança da informação, nas normas e legislações aplicáveis conforme o caso;
- Em caso de tratamento de dados de caráter pessoal é necessário observar a legislação vigente na ocasião e as normas internas. Em caso de tratamento de dados de caráter pessoal, deverá cumprir-se a legislação e as normas internas da DGRDN que são consideradas de "caráter mínimo exigível".

18) Repúdio ao assédio moral e sexual

A DGRDN repudia o assédio no trabalho.



Todos os trabalhadores da DGRDN aplicam e fomentam, nas suas relações de trabalho, os princípios de igualdade de oportunidades, diversidade, respeito pelas pessoas e de não discriminação.

A DGRDN repudia qualquer comportamento ou atitude de trabalhador que possa implicar assédio moral ou sexual, ou que, de alguma forma, possa atentar contra a dignidade da pessoa.

19)Compromisso ambiental

O principal compromisso da DGRDN em relação ao meio ambiente é a realização das atividades de forma sustentável. Para isso, são condições indispensáveis:

- Respeitar a lei vigente sobre questões ambientais em razão da atividade desenvolvida;
- Minimizar os efeitos ambientais produzidos como consequência da atividade realizada nas suas instalações;
- Dar prioridade a critérios de prevenção em relação aos de correção.
- Manter a sensibilização e a consciencialização de todos os trabalhadores sobre questões ambientais e as normas da UE;
- Realizar avaliações periódicas dos aspetos ambientais decorrentes das atividades da DGRDN para fins de manutenção e melhoria contínua da gestão do meio ambiente.

20) Boas práticas financeiras e de contratação pública

A atividade da DGRDN implica a adoção de um conjunto de decisões que têm repercussão e influência no âmbito tributário. Por isso, a DGRDN, compromete-se a cumprir as suas obrigações fiscais, optando sempre por uma política tributária prudente, nomeadamente em sede de contratação pública.

Os trabalhadores devem exigir aos cocontratantes o correto e integral cumprimento das suas obrigações fiscais e das que decorrem das respetivas relações jurídicas contratuais.

A fim de garantir um maior controlo e segurança jurídica na tomada de decisões que possam ter consequências de caráter tributário, os trabalhadores devem adequar as suas ações à lei, informando o seu superior hierárquico ou quem o represente para realizar a identificação, revisão, avaliação e classificação de eventuais riscos.

21)Gestão da informação económico-financeira

A informação económico-financeira da DGRDN refletirá fielmente a sua realidade económica, financeira e patrimonial, conforme os princípios de contabilidade pública.

Os princípios úteis para a atividade de contabilidade e gestão são a exatidão, integridade e transparência, em pleno cumprimento das normas do Orçamento de Estado (OE).



É proibido entregar informação incorreta ou organizada de forma equivocada, ou confusa. A falta de integridade ao comunicar a informação também constitui uma violação do presente Código de Conduta e às normas de caráter económico-financeiro.

22) Segurança e saúde no trabalho

A DGRDN, consciente dos riscos aos quais podem estar sujeitos os diferentes postos de trabalho, estabelece medidas de segurança e saúde adequadas e oportunas para o correto desenvolvimento das funções por parte dos seus trabalhadores. Os trabalhadores são também responsáveis pelo criterioso cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho e de velar por sua própria segurança e das pessoas afetadas pelas suas atividades.

23) Relações com autoridades

As relações com as autoridades, designadamente Tribunal de Contas, órgãos reguladores, inspetivos e demais serviços Públicos serão conduzidas sempre de acordo com os princípios de cooperação e transparência.

5. CONSEQUÊNCIAS DAS INFRAÇÕES ATENTATÓRIAS DAS DISPOSIÇÕES DO CÓDIGO DE CONDUTA

A DGRDN adotará medidas disciplinares para os trabalhadores implicados, perante uma denúncia de alegada violação ao presente Código de Conduta.

6. PUBLICAÇÃO, COMUNICAÇÃO E REVISÃO

O conteúdo deste Código de Conduta é comunicado e divulgado a todos os trabalhadores da DGRDN.

Sempre que se revele necessário o presente Código de Conduta poderá ser revisto.

O presente Código de conduta, bem como todas as suas atualizações, será igualmente objeto de publicação na *intranet* da DGRDN, entrando em vigor no dia seguinte após a sua aprovação.

Lisboa, 7 de novembro de 2022.

O Diretor-Geral

Vasco Hilário