

zações e como meio para alcançar um nível adequado de protecção do ambiente:

Nos termos da alínea g) do artigo 202.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolveu:

1 — Apoiar a realização de sondagens e de inquéritos que permitam apurar junto dos agentes económicos e dos consumidores o seu grau de sensibilização para a noção de qualidade.

2 — Continuar o desenvolvimento e apoio às infra-estruturas laboratoriais e outras destinadas a servir os agentes económicos na demonstração da qualidade dos seus produtos e serviços, considerando, nomeadamente, a existência de directivas comunitárias obrigatórias no espaço do mercado interno que exigem alterações de metodologias e processos, envolvendo a assunção de responsabilidades em caso de incumprimento.

3 — Reforçar as acções com vista ao aumento do número de entidades de certificação sectorial, de inspecção e de laboratórios acreditados e manter o esforço até agora desenvolvido no incentivo à certificação de sistemas de qualidade como forma de as empresas evoluírem para o conceito de qualidade total.

4 — Promover iniciativas de formação profissional na área da qualidade empresarial, incentivando empresas, instituições de ensino superior e secundário e entidades do sistema científico e tecnológico a realizar acções neste domínio.

5 — Apoiar as associações de consumidores nos trabalhos relacionados com a qualidade no consumo, nomeadamente nas acções destinadas a combater a deficiente utilização do conceito de qualidade, quando ilude os consumidores.

6 — Sensibilizar os meios da comunicação social para o seu papel na divulgação do conceito de qualidade e na pedagogia do consumo, potencializando a sua utilização com carácter formativo e informativo.

7 — Dar continuidade às iniciativas visando a melhoria geral da qualidade nos serviços da Administração Pública, criando condições para que as metodologias estabelecidas pelo SNGQ tenham neste sector uma aplicação tão alargada quanto possível.

8 — Determinar que o Conselho Nacional de Qualidade tome as medidas necessárias para a realização dos objectivos da presente resolução e para a elaboração do relatório anual sobre os resultados alcançados.

Presidência do Conselho de Ministros, 18 de Fevereiro de 1993. — O Primeiro-Ministro, *António Cavaco Silva*.

### Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/93

As sociedades modernas, com as suas características de elevada capacidade de mudança e de inovação, exigem uma Administração Pública activa, atenta e maleável, que seja capaz de acompanhar e enquadrar o ritmo de evolução económica, política e social.

A capacidade de resposta desta nova Administração assenta, em larga medida, nos seus funcionários e agentes, agindo livre e responsabilmente na organização a que pertencem e em articulação e colaboração crescentemente próxima com o corpo social de que fazem parte.

É neste espaço de liberdade individual e colectiva que os valores deontológicos do serviço público assumem uma nova importância e significado, seja pela acentuação de uma dinâmica interna de funcionamento referenciada ao interesse público, seja pelo reforço da credibilidade junto dos cidadãos, seja ainda pela afirmação

do espírito de missão e valorização da ideia de serviço público.

A afirmação dos direitos e garantias dos cidadãos que tem norteado a acção governativa em matérias como o Código do Procedimento Administrativo e outras medidas legais tem como pressuposto a existência de valores éticos de serviço público que devem inspirar o comportamento dos funcionários, os quais, embora não expressos, são há muito princípios da função pública que há que explicitar.

A divulgação dos valores do serviço público através da Carta Deontológica do Serviço Público dá assim cumprimento ao Programa do XII Governo; a divulgação dessa Carta Deontológica, integrando os valores essenciais do serviço público e um conjunto de regras de conduta nas relações com os cidadãos, com a própria Administração e com o poder político constitui uma afirmação da consideração e dignidade da função pública e o reconhecimento do eminente valor moral e social do serviço que se presta aos outros.

A divulgação da Carta será acompanhada de acções de formação, encontros e seminários.

Sobre estas matérias foram consultadas as organizações sindicais.

Assim:

Nos termos da alínea g) do artigo 202.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolveu:

1 — Aprovar a Carta Deontológica do Serviço Público.

2 — Cometer ao Secretariado para a Modernização Administrativa a divulgação e distribuição da Carta Deontológica por todos os serviços da administração central, regional e local.

3 — Determinar a distribuição de um exemplar da Carta Deontológica do Serviço Público a todos os funcionários no acto de posse, quando do seu ingresso na função pública.

Presidência do Conselho de Ministros, 18 de Fevereiro de 1993. — O Primeiro-Ministro, *António Cavaco Silva*.

### Carta Deontológica do Serviço Público

1 — A nova Administração Pública aberta ao diálogo com os cidadãos, inspirada em valores democráticos de clareza e transparência e empenhada em prestar aos utentes um serviço de qualidade, assenta, em grande parte, nos funcionários públicos.

A acentuação da importância da actividade dos funcionários públicos, porém, não pode esquecer que a tecnicidade e o racionalismo não chegam para dar resposta às exigências com que os funcionários se vêm confrontados; é também necessário que essas qualidades sejam permanentemente inspiradas pelos valores éticos do serviço público, uma vez que não basta «fazer»; importa também «quem» faz e o «modo» como se faz.

Nesta perspectiva, a Carta Deontológica do Serviço Público constitui a síntese dos comportamentos e pretende ser um modelo para a acção do quotidiano, sem esquecer as limitações humanas dos funcionários e o seu desejo constante de aperfeiçoamento e autodisciplina. Trata-se de um guia que, por ser moral, se coloca aos níveis mais elevados de exigência das consciências individuais, isto é, ao nível de auto-avaliação; por isso os deveres éticos ultrapassam os meros deveres jurídicos, deixando para estes as incidências disciplinares e reservando para os primeiros a censura da consciência colectiva.

A adopção da Carta Deontológica é, assim, a afirmação da dignidade dos funcionários públicos que em democracia se encontram ao serviço do Estado e o reconhecimento de que os elevados padrões éticos e de grande isenção que se colocam à sua conduta profissional correspondem ao reconhecimento do eminente valor social do serviço público.

2 — A Carta Deontológica do Serviço Público respeita a todos os que trabalham para a administração pública central, regional e local, sejam eles dirigentes ou detentores de outras categorias; os primeiros, aliás, como responsáveis pela gestão dos serviços públicos, devem criar condições propícias à sua observância.

Baseia-se nos valores considerados fundamentais do serviço público: em primeiro lugar, o serviço público como fim e razão e ser da própria Administração, a legalidade como referência da acção, a neutralidade política, económica e religiosa, a responsabilidade e a competência como atributos do profissionalismo e, finalmente, a integridade como condição de liberdade individual.

Os valores fundamentais do serviço público são concretizados em deveres nos três âmbitos em que os funcionários entram em relação na sua actividade profissional: em primeiro lugar, deveres para com os cidadãos, entendidos em sentido muito amplo que compreenda todas as entidades, individuais e colectivas, que se dirigem à Administração; deveres para com a Administração, envolvendo no mesmo conjunto os deveres para com o serviço público e os deveres para com os colegas e superiores hierárquicos; finalmente, os deveres para com os órgãos de soberania, os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas e os titulares dos órgãos autárquicos, titulares do poder político com quem os funcionários públicos devem estreitamente colaborar, sem esquecer, porém, a posição privilegiada que nesta matéria não pode deixar de ser assumida pelo Governo, dada a sua qualidade constitucional de órgão superior da Administração Pública.

Assim, a Carta Deontológica do Serviço Público integra as seguintes regras e princípios:

### I — Âmbito

1 — Âmbito da Carta Deontológica do Serviço Público — a Carta Deontológica respeita aos funcionários da Administração Pública, Entende-se por funcionários, para efeitos da presente carta, todas as pessoas que trabalham para a Administração Pública com subordinação hierárquica, neles se incluindo os dirigentes de qualquer nível, quer o façam a título permanente ou com carácter transitório.

2 — Subsidiariedade — a observância da presente Carta Deontológica não impede a aplicação simultânea das regras de conduta próprias que respeitem à actividade de grupos profissionais específicos.

### II — Valores fundamentais

3 — Serviço público — os funcionários devem exercer as suas funções exclusivamente ao serviço do interesse público e agir com elevado espírito de missão, com a consciência de que, com a sua actividade, prestam um serviço relevante e solcialmente devido aos outros cidadãos. O interesse público deve prevalecer sobre os interesses particulares ou de grupo, no respeito pelos direitos dos cidadãos e dos seus interesses legítimos.

4 — Legalidade — os funcionários devem agir em conformidade com a lei e as ordens e instruções legítimas dos seus superiores hierárquicos dadas em objecto de serviço e proceder, no exercício de funções, de modo a alcançar os fins visados na legislação em vigor.

5 — Neutralidade — os funcionários devem, em todas as situações, pautar-se por rigorosa objectividade e imparcialidade, tendo sempre presente que todos os cidadãos são iguais perante a lei. Os funcionários devem ser isentos nos seus juízos e opiniões e independentes de interesses políticos, económicos ou religiosos nas suas decisões.

6 — Responsabilidade — os funcionários devem adoptar uma conduta responsável que os prestigie a si próprios e ao serviço público, usar de reserva e discrição e prevenir quaisquer acções susceptíveis de comprometer ou dificultar a acção administrativa e a reputação e eficácia da Administração Pública.

7 — Competência — os funcionários devem adoptar, em todas as circunstâncias, um comportamento competente, correcto e de elevado profissionalismo. A qualidade dos serviços que prestam à comunidade e a eficiência no desempenho das suas funções devem ser os atributos principais da acção dos funcionários públicos.

8 — Integridade — os funcionários não podem, pelo exercício das suas funções, aceitar ou solicitar quaisquer dádivas, presentes ou ofertas de qualquer natureza. Em toda a sua actividade, os funcionários devem usar da máxima lealdade nas suas relações funcionais, evitar gerar o descrédito dos serviços públicos e a suspeita sobre si próprios e sobre a Administração Pública e esforçar-se por ganhar e merecer a confiança e consideração dos cidadãos pela sua integridade.

### III — Deveres para com os cidadãos

9 — Qualidade na prestação do serviço público — os funcionários devem desenvolver a sua actividade com grande qualidade, transparência e rigor, de modo que as decisões da Administração sejam atempadas, devidamente ponderadas e fundamentadas.

10 — Isonomia e imparcialidade — os funcionários devem ter sempre presente que todos os cidadãos são iguais perante a lei e gozam do mesmo direito a um tratamento isento e sem favoritismo nem preconceitos que conduzam a discriminações de qualquer natureza.

11 — Competência e proporcionalidade — os funcionários devem agir de modo esclarecido e competente, tendo em vista garantir per-

manentemente que os direitos e interesses legítimos dos cidadãos são respeitados, que os deveres que lhes são impostos o são em termos justos e em medida adequada e proporcional aos objectivos a alcançar.

12 — Cortesia e informação — os funcionários devem usar da maior cortesia no seu relacionamento com os cidadãos e estabelecer com eles uma relação que, presumindo a sua boa-fé, contribua para garantir com correcção e serenidade o exercício dos seus direitos e o cumprimento dos seus deveres. Ao mesmo tempo, os funcionários devem assegurar aos cidadãos o apoio, a informação ou o esclarecimento que lhes seja solicitado sobre qualquer assunto.

13 — Probidade — os funcionários não podem solicitar ou aceitar, para si ou para terceiros, directa ou indirectamente, quaisquer presentes, empréstimos, facilidades ou, em geral, quaisquer ofertas que possam pôr em causa a liberdade da sua acção, a independência do seu juízo e a credibilidade da Administração Pública em geral e dos serviços em particular.

### IV — Deveres para com a Administração

14 — Interesse público — os funcionários autorizados a exercer funções em acumulação não devem em caso algum comprometer a prevalência do interesse público e a isenção e imparcialidade no exercício de funções nem originar descrédito para o lugar que ocupam ou para a Administração Pública em geral.

15 — Dedicção — os funcionários devem empenhar todos os seus conhecimentos e capacidades no cumprimento das acções que lhes sejam confiadas e usar de lealdade para com os colegas, superiores hierárquicos e funcionários da sua dependência. Nessa medida, os funcionários devem formular propostas e sugestões alternativas sempre que o entendam conveniente, sem prejuízo da obediência às ordens e instruções legítimas dos seus superiores, dadas em matéria de serviço, na perspectiva de que os funcionários estão ao serviço da Administração Pública.

16 — Autoformação, aperfeiçoamento e actualização — os funcionários devem assegurar-se do conhecimento das leis, regulamentos e instruções em vigor e desenvolver um esforço permanente e sistemático da actualização dos seus conhecimentos. Todos os funcionários com responsabilidades de gestão e chefia devem, consequentemente, proporcionar ao pessoal na sua dependência o conhecimento, informação e formação necessários àquele efeito.

17 — Reserva e discrição — os funcionários devem usar da maior reserva e discrição, de modo a evitar a divulgação de factos e informações de que tenham conhecimento no exercício de funções e que se não destinem a ser do conhecimento público. Os funcionários não devem, também, usar dessas informações em proveito pessoal ou de terceiros.

18 — Parcimónia — os funcionários devem fazer uma utilização criteriosa dos bens que lhes são facultados e evitar desperdício. Além disso, os funcionários não devem utilizar, directa ou indirectamente, quaisquer bens públicos em proveito pessoal, nem permitir que qualquer outra pessoa deles se aproveite à margem da sua utilização oficial.

19 — Ponderação exclusiva do serviço público — os funcionários não devem usar para fins e interesses particulares a posição dos seus cargos e os seus poderes funcionais.

20 — Solidariedade e cooperação — os funcionários devem manter e cultivar um relacionamento correcto e cordial entre si de modo a desenvolver o espírito de equipa e um forte espírito de colaboração. Nessa perspectiva, os funcionários devem esforçar-se por promover a solidariedade entre todos e um saudável espírito crítico.

### V — Deveres para com os órgãos de soberania, órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas e órgãos das autarquias locais.

21 — Zelo e dedicação — os funcionários devem, independentemente das suas convicções políticas ou ideológicas, agir com eficiência e objectividade e esforçar-se por dar esposta às solicitações dos órgãos da Administração a que estão afectos. Do mesmo modo, devem procurar dar satisfação às solicitações das entidades às quais compete constitucionalmente zelar, proteger e assegurar os direitos, liberdades e garantias fundamentais dos cidadãos previstas na Constituição e nas leis.

22 — Lealdade — os funcionários devem esforçar-se por na sua esfera de acção exercer com lealdade as políticas definidas pelo Governo da República, pelos governos das Regiões Autónomas e pelos órgãos das autarquias locais nos seus respectivos âmbitos, procurando interpretar correctamente as políticas definidas.

23 — Informação aos superiores hierárquicos — os funcionários devem informar os seus superiores através da cadeia hierárquica acerca do impacto das medidas adoptadas e habilitá-los com todas as informações necessárias à tomada de decisões, bem como ao seu acompanhamento e avaliação.