

Nome	Data de início de contrato	Posicionamento remuneratório TRU		Júri do período experimental
		Posição/Nível	Remuneração	
Ludovina Maria de Oliveira Rodrigues.		Entre 1.ª e 2.ª/ entre 15 e 19	1 386,92 €	Presidente: Maria de Fátima Santos Lopes, Enfermeira Chefe; Vogais efetivos: Anabela Batista Pereira, Enfermeira que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos, e Adriana Sousa Oliveira, Enfermeira; Vogais suplentes: Maria João Carola Martins e Elisabete Lopes Guerreiro, Enfermeiras.
Maria Manuela Martins Nunes Ribeiro.				Presidente: Maria de Fátima Santos Lopes, Enfermeira Chefe; Vogais efetivos: Estela Vieira Gonçalves, Enfermeira que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos, e Clarisse Abreu Fonseca, Enfermeira; Vogais suplentes: Eduardo Manuel Henriques Santos e Raquel Sofia Silva Rodrigues Marques, Enfermeiros.
Margarida Maria Silva Reis . . .	19-02-2018	Entre 6.ª e 7.ª/ entre 33 e 36	2 236,98 €	Presidente: Sónia Cristina Matos Pereira, Enfermeira Chefe; Vogais efetivos: Maria Isabel Pinto Nunes Mendes, Enfermeira que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos, e Ana Cristina Silva Gonçalves, Enfermeira; Vogais suplentes: Hélia Marina Lourenço Silvério e Ricardo Fernando Ribeiro Maia Correia, Enfermeiros.
Isabel Alexandra Tarouco de Sales Varanda.	01-03-2018	Entre 1.ª e 2.ª/ entre 15 e 19	1 386,92 €	Presidente: Maria Elisa Camilo Silva Vicente, Enfermeira Chefe; Vogais efetivos: Inês Isabel Vieira Santos Frazão, Enfermeira que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos, e Maria Elisabete Matos Luís Miranda, Enfermeira; Vogais suplentes: Dina Carla Freire Graça e Maria Hermínia Barroso Silva Gil, Enfermeiras.

O período experimental inicia-se com a celebração do contrato e tem duração de 90 dias, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, publicado no *Diário da República* n.º 184, 1.ª série, de 22 de setembro.

8 de agosto de 2018. — O Vogal do Conselho Diretivo, *Nuno Ribeiro de Matos Venade*.

311667502

2 — Proceder à sua publicação no *Diário da República* e divulgação junto dos colaboradores e na página eletrónica do INFARMED.

A presente deliberação produz efeitos à data da presente assinatura.

28 de maio de 2018. — O Conselho Diretivo: *Maria do Céu Soares Machado*, presidente — *Rui Santos Ivo*, vice-presidente — *Sofia Oliveira Martins*, vogal.

## INFARMED — Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I. P.

### Deliberação n.º 1141/2018

O Conselho Diretivo do INFARMED — Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I. P., considerando:

1) Que o INFARMED é um instituto público de regime especial, nos termos da lei, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa, financeira e património próprio, conforme Decreto-Lei n.º 46/2012, de 24 de fevereiro, e do n.º 1 do artigo 12.º da Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 96/2015, de 29 de maio, que aprova a Lei-Quadro dos Institutos Públicos;

2) Que o Código de Conduta do INFARMED atualmente em vigor, publicado através da Deliberação n.º 2180/2009, data de 24 de julho de 2009, carecendo de revisão e atualização, face às naturais alterações à conjuntura social, cultural e profissional, ocorridas ao longo do tempo;

3) O Despacho n.º 9456-C/2014, de 21 de julho de 2014, que determina a necessidade de elaboração, por todos os serviços e organismos do Ministério da Saúde de um Código de Conduta Ética e estabelece o «Quadro de referência» que este deve observar;

4) Que no «Quadro de referência» referido no ponto anterior se encontram definidos os princípios orientadores que os códigos de conduta ética devem integrar, cabendo a cada entidade «desenvolver cada princípio de acordo com as suas especificidades, conforme se trate de serviços e organismos da administração direta ou indireta, quer se trate de entidades públicas empresariais prestadoras de cuidados de saúde.»;

Delibera o seguinte:

1 — Aprovar o Código de Conduta aplicável aos seus colaboradores, que consta do anexo à presente deliberação e dela faz parte integrante.

ANEXO

### Código de Conduta do INFARMED, I. P.

#### CAPÍTULO I

#### Enquadramento

O INFARMED, I. P. tem por missão regular e supervisionar os setores dos medicamentos, dispositivos médicos, produtos cosméticos e de higiene corporal, segundo os mais elevados padrões de proteção da saúde pública, e garantir o acesso dos profissionais da saúde e dos cidadãos a medicamentos, dispositivos médicos, produtos cosméticos e de higiene corporal, de qualidade, eficazes e seguros.

Neste contexto, o INFARMED, I. P. pretende ser um modelo de excelência na prestação de um serviço público de qualidade e uma agência de referência na União Europeia, valorizando os seus colaboradores, cuja atividade profissional se alicerça nos seguintes valores:

- 1 — Viver a sua responsabilidade social
- 2 — Acreditar na transparência
- 3 — Aceitar o desafio da competência
- 4 — Acolher o inconformismo
- 5 — Ser uma equipa
- 6 — Acreditar que comunicar é a chave do sucesso
- 7 — Assumir a sua responsabilidade
- 8 — Querer evoluir
- 9 — Estar envolvido

Considerando a reconhecida importância da missão do INFARMED, I. P. e os elevados padrões de qualidade a que este se propõe, assume particular relevância a definição de valores e princípios éticos e deontológicos que reflatam a sua cultura organizacional

procurando incentivar a adoção, pelos seus colaboradores, de boas práticas de conduta alinhadas com os valores que o caracterizam.

O presente código visa então a definição e divulgação destes princípios e regras comportamentais a ser perfeitadas por todos os colaboradores do INFARMED, I. P. e encontra o seu enquadramento no seio dos princípios orientadores para os códigos de conduta ética dos serviços e organismos do Ministério da Saúde definidos no Despacho n.º 9456-C/2014, de 21 de julho, tratando-se de um documento complementar das normas legais em vigor, designadamente da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e do Código do Procedimento Administrativo.

No quadro de referência constante no referido despacho, é definido um conjunto de princípios gerais, os quais o INFARMED, I. P. acolhe e considera deverem pautar o desenvolvimento da atividade de cada entidade da administração pública, pois «constituem em si um forte elo de ligação entre a visão, missão e valores da administração pública e do setor público empresarial, nomeadamente quanto à ética profissional e ética pessoal», que aqui se transcrevem:

- 1 — Prossecução do interesse público
- 2 — Competência e responsabilidade
- 3 — Profissionalismo e eficiência
- 4 — Isenção e imparcialidade
- 5 — Justiça e igualdade
- 6 — Transparência
- 7 — Respeito e boa-fé
- 8 — Colaboração e participação
- 9 — Lealdade e integridade
- 10 — Qualidade e boas práticas
- 11 — Verdade e humanismo

Os princípios gerais referenciados são transversais aos restantes princípios e normas de conduta descritas no presente código ao longo dos Capítulos II e III.

No plano internacional e das relações estabelecidas com instituições congéneres e outras entidades de referência a nível do sistema da União Europeia, no âmbito dos vários domínios de intervenção do INFARMED, I. P., onde se insere a estreita articulação com a Agência Europeia de Medicamentos, a Comissão Europeia, o Conselho da Europa e a Comissão da Farmacopeia Europeia e da Organização das Nações Unidas, entre outras, são genericamente partilhados os respetivos referenciais de conduta que estiveram presentes na preparação do presente código.

As disposições que o presente código preconiza estão de acordo com os princípios consagrados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, na Constituição da República Portuguesa e na Carta Ética da Administração Pública.

Na elaboração do presente código foram ainda tidos em conta os «4 Eixos Estratégicos que devem estar refletidos em todas as ações e intervenções do Sistema de Saúde e em todos os setores com impacto na saúde»: a Cidadania em Saúde, a Equidade e Acesso, Qualidade na saúde e Políticas saudáveis.»

#### Artigo 1.º

##### Objetivos

1 — O presente Código visa a estatuição, clarificação e divulgação de princípios e valores éticos e deontológicos que refletem a cultura organizacional do INFARMED, I. P. e que devem ser considerados como padrões de comportamento a adotar pelos seus colaboradores, reforçando a relação de confiança com os diferentes interessados.

2 — O presente Código constitui igualmente um instrumento de suporte à gestão do sistema da qualidade que visa a melhoria contínua do serviço prestado pelo INFARMED, I. P. através da promoção de boas práticas comportamentais partilhadas por todos os colaboradores.

3 — Através do presente Código pretende-se ainda por um lado promover e incentivar a adoção, pelos colaboradores, de regras comportamentais de natureza ética e deontológica nele definidas e por outro lado, consolidar a imagem institucional que se caracteriza por Confiança, Qualidade, Sustentabilidade, Inovação e Transparência.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito de aplicação

1 — O presente Código aplica-se a todos os colaboradores do INFARMED, I. P.

2 — Consideram-se colaboradores do INFARMED, I. P. para efeitos de aplicação do presente Código, os dirigentes, trabalhadores, peritos, consultores, prestadores de serviços e estagiários que colaborem com o INFARMED, I. P., independentemente do vínculo contratual e posição hierárquica que ocupem.

## CAPÍTULO II

### Princípios éticos e normas de conduta

#### Artigo 3.º

##### Prossecução do Serviço Público

Os colaboradores devem reger a sua atividade no sentido de garantir a prossecução do interesse público, pautando a sua conduta profissional respeitando os princípios da Constituição e as leis da República.

#### Artigo 4.º

##### Legalidade

Os colaboradores devem reger a sua atividade no sentido de assegurar o cumprimento de todas as disposições legais e regulamentares aplicáveis à sua área de atividade.

#### Artigo 5.º

##### Lealdade

1 — Os colaboradores devem agir de forma leal, solidária e cooperante, assegurando a salvaguarda dos interesses da instituição.

2 — O seu desempenho deve escrupulosamente refletir a instituição que representam, contribuindo desta forma para a credibilidade e consolidação da imagem do INFARMED, I. P.

#### Artigo 6.º

##### Justiça, Imparcialidade e Integridade

Os colaboradores devem agir de forma justa e imparcial, tendo por base critérios coerentes e consistentes que garantam a idoneidade e equidade na análise dos processos em que são chamados a intervir.

Na sua atuação os colaboradores devem guiar-se por um sentido de integridade e comportar-se sempre de forma a passarem o escrutínio público mais rigoroso, pois esta obrigação não se esgota no mero cumprimento da lei.

#### Artigo 7.º

##### Sustentabilidade

Os colaboradores, na sua atividade profissional, devem respeitar a tríade do desenvolvimento sustentável: ambiente, sociedade e economia, adotando, sempre que possível, comportamentos que visem:

A utilização racional dos recursos tendo em conta os 3 R: Reduzir, Reutilizar e Reciclar

Desenvolver uma consciência social através de comportamentos de apoio à comunidade

A redução de custos promovendo uma economia sustentável

O INFARMED, I. P. adota e estimula o uso responsável dos recursos naturais e a preservação do meio ambiente, nomeadamente promovendo uma gestão ecoeficiente que minimize os impactos ambientais decorrentes da sua atividade.

#### Artigo 8.º

##### Igualdade de tratamento e não discriminação

1 — O direito à igualdade no tratamento deve ser assegurado por todos os colaboradores, garantindo a não discriminação de qualquer indivíduo (público externo e interno), independentemente das suas características individuais.

2 — Não pode ser beneficiado ou prejudicado qualquer indivíduo em função de fatores como a idade, o sexo, a identidade de género ou a orientação sexual, a nacionalidade, a origem étnica, social ou cultural, a língua, as características genéticas, a deficiência física ou mental, as convicções políticas, ideológicas ou religiosas ou a condição socioeconómica.

#### Artigo 9.º

##### Prevenção e combate à prática de assédio

1 — É proibida a prática de assédio, seja qual for a sua natureza, nos termos previstos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e no Código do Trabalho e sempre que denunciada e devidamente comprovada, serão acionados os mecanismos legais em vigor.

2 — Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3 — Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

4 — A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos da legislação em vigor, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista da lei.

#### Artigo 10.º

##### Prevenção do abuso de poder

Os poderes conferidos aos colaboradores no âmbito das suas funções devem ser por estes exercidos com vista a alcançar, exclusivamente, os objetivos da direção em que estão integrados e do INFARMED, I. P., prevenindo desta forma o uso abusivo dos mesmos com intenção de obter, para si ou para terceiro, qualquer benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outrem.

#### Artigo 11.º

##### Cooperação e comunicação

A cooperação e comunicação deve ser rigorosa e pautada por padrões éticos, de integridade e transparência quer internamente, entre direções e trabalhadores, quer para o exterior, salvaguardando o sigilo e preservação de informação confidencial.

#### Artigo 12.º

##### Relacionamento

1 — As relações estabelecidas pelos colaboradores, seja qual for a sua natureza, devem observar os seguintes princípios gerais:

Cordialidade e respeito pelo outro, aceitando-o como diferente de si;  
Neutralidade e imparcialidade, não emitindo juízos de valor;  
Empatia enquanto capacidade de se colocar no lugar do outro.

2 — Nas relações a estabelecer quer a nível interno, entre colaboradores, quer externo à organização, nomeadamente com o cidadão, com outras entidades ou com os órgãos de comunicação social, devem ser observados os seguintes princípios:

##### a) Relacionamento interno

As relações a estabelecer entre pares, com as hierarquias e consigo mesmo, devem ser assentes nos seguintes pressupostos e princípios específicos:

i) O direito à reserva da intimidade da vida privada deve ser escrupulosamente respeitado;

ii) Confiança, lealdade e cooperação nas relações recíprocas promovendo o espírito de equipa;

iii) Respeito e lealdade pela cadeia hierárquica, devendo ser assegurado o cumprimento das orientações do superior hierárquico, exceto quando estas colidam com valores e princípios de natureza ética e deontológica que sejam contrários aos constantes do presente código, devendo igualmente ser assegurado o respeito pelo subordinado por parte do seu superior;

iv) Iniciativa na procura de desenvolvimento de competências e atualização de conhecimentos que visem a melhoria do serviço prestado, de acordo com as necessidades identificadas.

##### b) Relacionamento com o cidadão e atendimento ao público

A relação com o cidadão deve ser assente no princípio da confiança, sendo assegurado(a):

i) O atendimento prioritário às pessoas com deficiência ou incapacidade, pessoas idosas, grávidas e pessoas acompanhadas de crianças de colo, de acordo com o previsto na lei;

ii) A qualidade e transparência na informação prestada;

iii) Que a informação é transmitida de forma clara, simples e adaptada aos diferentes tipos de público;

iv) O cumprimento das regras de proteção de dados, previstas na lei.

##### c) Relacionamento com entidades externas

Os colaboradores, nas suas relações com entidades externas, de natureza pública ou privada, devem pautar-se pelos princípios da confiança, qualidade, integridade e transparência, assegurando que não são fornecidas quaisquer informações a terceiros, que digam respeito às entidades com as quais existe relação institucional, obtidas no decurso da atividade profissional exercida.

i) No que se refere ao relacionamento com clientes, devem ser salvaguardados os princípios de qualidade e rigor no serviço prestado, garantindo uma relação baseada na confiança e empatia e tendo sempre como foco a satisfação do cliente.

ii) A relação com fornecedores deve respeitar os princípios de eficácia, eficiência e racionalidade económica na aquisição de bens e serviços, garantindo equidade na consulta e apreciação de propostas apresentadas com base em critérios claros e imparciais. É uma relação baseada na boa-fé e transparência mantendo uma comunicação objetiva com vista à consolidação de uma relação de confiança a longo prazo.

iii) No que respeita ao relacionamento com outras entidades públicas, devem ser salvaguardados os princípios da cooperação e independência, devendo os colaboradores cooperar no que for solicitado, dentro da sua esfera de intervenção, sempre em respeito pela cadeia hierárquica e garantindo que o objetivo é sintónico com o interesse público.

##### d) Relacionamento com órgãos de comunicação social

Na relação com os órgãos de comunicação social deve ser acautelado que:

i) Nenhum colaborador fornece informações à comunicação social sem que esteja devidamente autorizado pelo superior hierárquico;

ii) O colaborador, quando em representação do INFARMED, I. P., deve abster-se de comentários que comportem opiniões pessoais devendo a informação a prestar ser o mais neutra possível e isenta de juízos de valor.

#### Artigo 13.º

##### Participação em redes sociais

1 — Apenas os colaboradores responsáveis pela gestão das páginas oficiais do INFARMED, I. P. nas redes sociais podem colocar, comentar, responder ou reagir em nome do INFARMED, I. P. a conteúdos nestas publicadas.

2 — A presença dos colaboradores do INFARMED, I. P. em redes sociais ou similares é feita, naturalmente, a título pessoal, sob responsabilidade do colaborador. No entanto, podem surgir ocasiões em que tal presença possa levantar a possibilidade de o colaborador falar em nome do INFARMED, I. P. ou sobre o INFARMED, I. P.. Por isso, o colaborador que tem presença pessoal das redes sociais ou similares deve, nessas circunstâncias:

a) Atuar em consonância com o presente Código de Conduta.

b) Sempre que o seu perfil público o identificar como colaborador do INFARMED, I. P., deve referir que tudo o que publica sobre temas relacionados com o INFARMED, I. P. traduz as suas ideias e opiniões pessoais e não as do INFARMED, I. P.

c) Ser prudente. O INFARMED, I. P. respeita o direito de liberdade de expressão, mas alerta para a responsabilidade que o seu exercício implica. O colaborador deve estar ciente de que os conteúdos publicados podem ser vistos por qualquer colega ou superior hierárquico, bem como por qualquer outra pessoa, nomeadamente parceiros do INFARMED, I. P.

d) Garantir que não publica informação não pública sobre o INFARMED, I. P.

e) Ter em atenção de que ao assumir publicamente (em vez de pelos canais internos adequados) posições/atitude que possam ser entendidos contra os interesses do INFARMED, I. P., pode estar a colocar-se numa situação de potencial conflito com a entidade para a qual trabalha.

#### Artigo 14.º

##### Sigilo profissional e proteção de dados

1 — Devem ser salvaguardados os princípios éticos e deontológicos inerentes ao sigilo profissional e às regras da proteção de dados de acordo com a legislação em vigor, garantindo a confidencialidade dos dados pessoais quer de informação decorrente da atividade do INFARMED, I. P. e que tenha sido obtida no decurso da atividade profissional exercida.

##### a) Proteção de dados pessoais

i) Os colaboradores que no exercício da sua atividade profissional tenham acesso ou tomem conhecimento de dados pessoais relativos a cidadãos devem respeitar as disposições legais no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, não podendo, nomeadamente, utilizar dados pessoais para fins ilegítimos ou comunica-los a pessoas não autorizadas a utilizá-los.

ii) Toda a informação de cariz pessoal que for obtida em virtude da atividade profissional exercida ou decorrente de estudos de natureza diversa (estudos laboratoriais, questionários de satisfação, etc.) deverá ser utilizada expressamente para o fim a que se destina, salvaguardando a confidencialidade dos mesmos e dos seus detentores.

##### b) Proteção de dados institucionais

i) Deve ser guardado absoluto sigilo, não podendo ser divulgadas quaisquer informações obtidas no decurso da atividade profissional exercida que digam respeito ao INFARMED, I. P. e não tenham sido tornadas públicas por entendimento deste ou por força da legislação em vigor;

ii) Deve ser assegurado que não são fornecidas quaisquer informações a terceiros, que digam respeito às entidades com as quais existe relação institucional, obtidas no decurso da atividade profissional exercida;

iii) Os colaboradores devem ainda guardar sigilo sobre qualquer processo que lhe seja confiado, não podendo facultar informações destes resultantes, exceto aos seus superiores hierárquicos e, quando aplicável, ao requerente.

2 — O disposto no presente artigo é ainda aplicável a toda a informação obtida e conhecida durante todo o período de exercício de funções de cada colaborador no INFARMED, I. P., sem prejuízo da eventual cessação da relação jurídica do colaborador com o INFARMED, I. P.

#### Artigo 15.º

##### **Cibersegurança**

Todos os colaboradores do INFARMED, I. P. devem agir em respeito pelas normas de segurança da informação no ciberespaço, promovendo e adotando uma atitude preventiva face a eventuais ataques informáticos, nomeadamente através do cumprimento das normas, políticas e procedimentos aprovados pelo INFARMED, I. P. no âmbito da segurança de informação.

#### Artigo 16.º

##### **Prevenção da corrupção**

1 — Os colaboradores devem assegurar a salvaguarda dos interesses do INFARMED, I. P. e nunca tirar vantagem da atividade que desempenham para seu benefício pessoal e devem combater veementemente todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, com especial acuidade aos favores e cumplicidades que possam traduzir-se em vantagens ilícitas que constituem formas subtis de corrupção, como é o caso de ofertas ou outros recebimentos de utilizadores, fornecedores ou outras entidades.

2 — Os riscos de corrupção a que os colaboradores estão sujeitos encontram-se identificados no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, assim como os comportamentos a adotar com vista à sua prevenção.

#### Artigo 17.º

##### **Ofertas**

1 — Os colaboradores devem exercer as suas funções e as competências que lhe forem atribuídas tendo sempre em conta, única e exclusivamente, o interesse público e recusando, em qualquer circunstância, a obtenção de vantagem pessoal indevida.

2 — Os colaboradores não devem solicitar, receber ou aceitar, de qualquer entidade externa ao INFARMED, I. P., quaisquer benefícios, recompensas, remunerações ou dádivas que, de algum modo, estejam relacionados com a atividade desempenhada ou que possam influenciar processos de decisão em curso.

#### Artigo 18.º

##### **Incompatibilidades e conflitos de interesses**

1 — Os colaboradores devem evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflito de interesses, a qual, a verificar-se, tem de ser comunicada, de forma imediata ao superior hierárquico.

2 — Existe conflito de interesses sempre que os colaboradores tenham interesses privados ou pessoais em determinada matéria que possam influenciar, ou aparentem influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das respetivas funções, entendendo-se por interesse qualquer potencial vantagem para o próprio ou terceiros.

3 — Os colaboradores que, no exercício das suas funções, sejam chamados a participar em processos de decisão de questões em cujo tratamento ou resultado tenham um interesse pessoal devem abster-se de participar no processo e informar o seu superior hierárquico.

4 — Entende-se por interesse qualquer potencial vantagem para o próprio ou terceiros, aplicando-se em geral as proibições específicas previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e os regimes específicos de incompatibilidades determinados por legislação especial do sector da saúde.

5 — Não devem ser praticados atos com impacto na esfera jurídica dos cidadãos por colaborador que se encontre numa situação de impedimento ou incompatibilidade, devendo o mesmo pedir escusa nesse processo, nos termos legalmente previstos.

6 — Os colaboradores devem recusar o favorecimento ilegítimo de alguém com quem mantém relação de especial confiança ou amizade, ou quando ao trabalhador e/ou à sua família podem ser concedidos benefícios e vantagens.

7 — Os colaboradores devem recusar o favorecimento ilegítimo de outras entidades em virtude destas se fazerem representar por ex-colaboradores do INFARMED, I. P. ou por terceiros com quem mantenham relação de especial confiança ou proximidade.

8 — Os colaboradores devem declarar anualmente os seus interesses, designadamente financeiros, relevando para o efeito todos os interesses diretos ou indiretos que possam estar relacionados com entidades que estejam sujeitas a regulação ou supervisão do INFARMED, I. P., nos termos dos procedimentos e condições consignados na legislação e regulamentos em vigor.

9 — O colaborador que seja recrutado por qualquer entidade regulada pelo INFARMED, I. P. deve, no prazo máximo de 5 dias úteis após a comunicação da cessação da relação jurídica de emprego que detém com o INFARMED, I. P., declarar a existência de conflito de interesses, de modo a que não lhe sejam atribuídas quaisquer tarefas ou funções relacionadas com a nova entidade empregadora durante o período de aviso prévio previsto na legislação em vigor.

10 — No período que sucede à cessação da relação jurídica de emprego com o INFARMED, I. P., os colaboradores que aceitem cargos em entidades que foram abrangidas por decisões, em que estes, direta ou indiretamente, participaram, ou porque, por via desse exercício, tiveram acesso a informação privilegiada com interesse para a nova entidade ou que possa ter influência na entidade onde exercem funções, não poderão utilizar qualquer tipo de influência ou informação privilegiada para efeitos de favorecimento próprio ou da nova entidade que representam.

#### Artigo 19.º

##### **Utilização dos recursos do INFARMED, I. P.**

1 — Os recursos do INFARMED, I. P. devem ser respeitados e protegidos não permitindo a sua utilização abusiva e sempre que possível evitar custos desnecessários.

2 — Compete a todos os colaboradores assegurar a proteção e conservação do património físico, financeiro e intelectual do INFARMED, I. P., devendo os recursos ser usados de forma eficiente. 3. Os colaboradores devem cuidar dos recursos financeiros do INFARMED, I. P. com diligência, protegendo-os de perda, roubo ou uso indevido.

#### Artigo 20.º

##### **Competência e responsabilidade**

Os colaboradores devem desempenhar de forma consciente, competente, dedicada e crítica, as suas atividades e responsabilidades, empenhando-se na sua valorização profissional.

#### Artigo 21.º

##### **Qualidade e boas práticas**

Os colaboradores devem desempenhar a sua atividade profissional numa perspetiva de melhoria contínua e de acordo com as boas práticas na sua área de atuação, de forma a garantir elevados padrões de qualidade nos vários processos em que intervêm, contribuindo para a consolidação da imagem de credibilidade e eficiência do instituto que representam.

## CAPÍTULO III

### **Disposições finais**

#### Artigo 22.º

##### **Divulgação**

1 — O presente Código é disponibilizado para consulta no site institucional do INFARMED, I. P. — [www.infarmed.pt](http://www.infarmed.pt) — e na Intranet.

2 — No momento de ingresso no INFARMED, I. P. cada colaborador declara ter conhecimento do Código de Conduta em vigor e o compromisso individual com o seu cumprimento, sendo esta declaração renovada anualmente no âmbito das Declarações de Conflito de Interesse.

#### Artigo 23.º

##### **Incumprimento**

1 — As eventuais situações de inobservância das normas de ética e conduta devem ser reportadas e investigadas cuidadosamente, aplicando-se as regras e os procedimentos em vigor, nomeadamente as relativas ao exercício do poder disciplinar, punível nos termos legais, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil ou criminal a que houver lugar.

2 — O acompanhamento do presente código é complementarmente efetuado através da monitorização do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

## Artigo 24.º

**Publicitação e entrada em vigor**

O presente Código entra em vigor a partir do dia útil imediatamente a seguir à data da sua publicação no *Diário da República*.

311699588

**PLANEAMENTO E DAS INFRAESTRUTURAS****Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo****Aviso n.º 14828/2018**

A delimitação da Reserva Ecológica Nacional (REN) para a área do município do Seixal foi publicada pela Portaria n.º 3/2016, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 11 de 18 de janeiro.

A Câmara Municipal do Seixal apresentou, nos termos do disposto no artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 166/2008, de 22 de agosto, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 239/2012, de 2 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 96/2013, de 19 de julho, e pelo Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio uma proposta de correção material de um troço de leito de curso de água da delimitação da REN (Vala do Porto da Raposa), sito na Quinta do Semião, tendo em consideração que o seu traçado não foi corretamente transposto para a carta de REN publicada e estar-se perante a correção de erro material patente e manifesto na representação cartográfica.

Esta proposta mereceu a concordância da Agência Portuguesa do Ambiente, tendo a Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo aprovado em 26 de setembro de 2018 a correção material da delimitação de REN para o município. Assim:

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 166/2008, de 22 de agosto, com a redação do Decreto-Lei n.º 239/2012, de 2 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 96/2013, de 19 de julho, e pelo Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, faz-se público o seguinte:

## Artigo 1.º

**Objeto**

Foi aprovada a correção material da delimitação da Reserva Ecológica Nacional para o município do Seixal, com a correção do leito do curso de água identificado nas cartas anexas ao presente aviso que dele fazem parte integrante.

## Artigo 2.º

**Consulta**

As referidas plantas e a memória descritiva e justificativa do presente processo podem ser consultados na Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, bem como na Direção Geral do Território.

## Artigo 3.º

**Produção de efeitos**

A presente delimitação da REN do município do Seixal produz efeitos no dia seguinte à sua publicação.

1 de outubro de 2018. — O Presidente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, *João Pereira Teixeira*.

311699693

**Aviso n.º 14829/2018**

1 — Nos termos da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 7.º e dos n.ºs 3 e 4 do artigo 27.º da Lei n.º 2/2004 de 15 de janeiro, ambos do Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional, e Local do Estado, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, determino a seu pedido a cessação da designação, em regime de substituição, para o cargo de direção intermédia de 2.º grau — Chefe de Divisão de Licenciamento Ambiental da licenciada Maria Miguel Henrique Pereira, com efeitos a 1 de outubro de 2018.

2 de outubro de 2018. — O Presidente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, *João Pereira Teixeira*.

311699652

**Despacho n.º 9676/2018**

Considerando que:

O modelo organizacional da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo (CCDR LVT) foi defi-

nido pelo Decreto-Lei n.º 228/2012, de 25 de outubro, alterado pelos Decreto-Lei n.º 68/2014, de 8 de maio e Decreto-Lei n.º 24/2015, de 6 de fevereiro;

Até à entrada em vigor do novo modelo de organização interna, a CCDR LVT compreende 6 direções de serviço e 13 unidades orgânicas flexíveis (Portaria n.º 528/2007, de 30 de abril, Despacho n.º 12 166/2007, de 19 de junho e Despacho n.º 7082/2013, de 31 de maio);

As atuais unidades orgânicas deverão dar cumprimento às suas atribuições garantindo-se assim o regular e normal funcionamento desta Comissão de Coordenação;

A Divisão para a Administração Local (DAL) incumbe prosseguir as atividades enunciadas no ponto 3.4.1 do Anexo ao Despacho n.º 12 166/2007, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 116, de 19 de junho;

Para o desenvolvimento das atividades aí descritas importa prover o lugar de Chefe de Divisão para a Administração Local, cuja vacatura compromete o regular e normal funcionamento da referida unidade orgânica;

A licenciada Maria Alexandra Santos Carapeto possui os requisitos formais exigidos e o perfil profissional pretendido para o lugar a prover, conforme nota curricular em anexo;

Designo, ao abrigo e nos termos conjugados dos artigos 20.º e 27.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro e alterada pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, a licenciada, Maria Alexandra Santos Carapeto, técnica superior do mapa de pessoal da Direção-Geral das Autarquias Locais, para exercer, em regime de substituição, o cargo de direção intermédia de 2.º grau — Chefe de Divisão para a Administração Local, da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, unidade orgânica flexível prevista na alínea *a*) do ponto 2.4 do Anexo ao Despacho n.º 12 166/2007 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 116, de 19 de junho.

O presente despacho produz efeitos a 15 de outubro de 2018.

3 de outubro de 2018. — O Presidente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, *João Pereira Teixeira*.

## ANEXO

**Nota Curricular**

## 1 — Identificação

Nome: Maria Alexandra Santos Carapeto  
Data de Nascimento: 1969-06-12

## 2 — Habilitações Académicas e Formação Complementar:

Licenciatura em Relações Internacionais, ramo de Económicas e Políticas, pelo Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade Técnica de Lisboa;

Pós-Graduada em Administração Pública e Desenvolvimento Regional, pelo Instituto de Estudos Superiores da Universidade de Évora;  
Formação em Gestão Pública (Forgep — INA/Oeiras).

## 3 — Carreira profissional:

Desde 2005, técnica superior do Mapa de Pessoal da Direção-Geral das Autarquias Locais;

De fevereiro de 2013 a setembro de 2018, exerceu funções como Diretora do Departamento para a Cooperação e Assuntos Financeiros, na Direção-Geral das Autarquias Locais;

De março de 2008 a maio de 2011, exerceu funções como Diretora do Departamento das Finanças Locais, na Direção-Geral das Autarquias Locais;

De maio de 2007 a fevereiro de 2008, exerceu funções como Chefe da Divisão para a Gestão e Análise Financeira, na Direção-Geral das Autarquias Locais;

De 1998 a 2005, técnica superior do Mapa de Pessoal da CCDR Alentejo;

De 2001 a 2004, exerceu funções como Presidente da Unidade de Gestão do FAIA — Fundo de Apoio ao Investimento no Alentejo — medida integrada no âmbito do Plano Regional de Emprego para o Alentejo, na Delegação Regional do Alentejo do Instituto de Emprego e Formação Profissional;

De 2000 a 2001, exerceu funções como Vice-Presidente da Unidade de Gestão do FAIA — Fundo de Apoio ao Investimento no Alentejo — medida integrada no âmbito do Plano Regional de Emprego para o Alentejo, na Delegação Regional do Alentejo do Instituto de Emprego e Formação Profissional;

De 1998 a 2000, exerceu funções como Chefe de Projeto do Programa de Desenvolvimento Integrado do Alentejo;