



Provedor de Justiça Europeu

Princípios de serviço público para a função pública da UE

2012

PT



Introdução

Os cinco princípios de serviço público

1. Compromisso para com a União Europeia e os seus cidadãos
2. Integridade
3. Objetividade
4. Respeito pelos outros
5. Transparência

Do meu ponto de vista como Provedor de Justiça Europeu, tanto os cidadãos como os funcionários consideram que estes cinco princípios devem nortear a função pública da União Europeia. Os princípios serão aprofundados adiante, na página 5.

Ter estes princípios em mente pode ajudar os funcionários públicos a compreenderem e aplicarem as normas corretamente e orientá-los no sentido da decisão correta numa situação em que devam exercer julgamento.

Não se trata de princípios novos. Pelo contrário, representam expectativas já existentes de cidadãos e funcionários públicos. Além disso, estão já incorporados, explícita e implicitamente, no Estatuto dos Funcionários e noutros documentos como o Regulamento Financeiro e o Código Europeu de Boa Conduta Administrativa.

A mais-valia do presente documento é o facto de estabelecer os princípios de modo direto e conciso, na sequência de um extenso período de reflexão e consulta. Em 2010, foi elaborado um primeiro projeto, após consulta dos provedores de justiça nacionais da Rede Europeia de Provedores de Justiça. Seguiu-se-lhe uma consulta pública, realizada entre fevereiro e junho de 2011. Os documentos relevantes estão disponíveis no meu sítio Web (www.ombudsman.europa.eu), incluindo o relatório sobre os resultados da consulta pública. Gostaria de manifestar os meus sinceros agradecimentos a todas as instituições, organizações e cidadãos que responderam às



consultas. Os seus contributos tiveram, de facto, uma influência decisiva na formulação final dos princípios.

Os princípios constituem uma destilação de elevado nível das normas éticas aplicáveis aos funcionários da UE. Como tal, constituem igualmente uma componente vital da cultura de serviço a que a administração pública da UE adere. Este tipo de princípios pode ser tornado operacional em situações concretas através de regras pormenorizadas. Essas regras existem, por exemplo, para as questões relacionadas com a prevenção e regulação de conflitos de interesse. Como salientado por alguns participantes na consulta pública, poderão ser, de facto, necessárias mais e melhores regras. Não se pretende que os princípios de serviço público se substituam a essas regras. Há simultaneamente três razões por que essas regras, independentemente do cuidado com que tenham sido elaboradas, não excluem a necessidade de nos centrarmos em princípios éticos de elevado nível.

Em primeiro lugar, a elaboração de regras pormenorizadas, legislativas ou administrativas, será provavelmente melhor, se os princípios fundamentais forem tidos em mente como ponto de referência.

Em segundo lugar, as regras não se interpretam nem se aplicam por si próprias. É, amiúde, necessário exercer julgamento para aferir o que significam em situações concretas.

Em terceiro lugar, não é possível elaborar regras que tudo abranjam. Vejamos, por exemplo, o terceiro e quarto parágrafos do princípio 1:

Os funcionários públicos devem exercer as suas funções da melhor forma possível e esforçar-se por observar sempre as mais elevadas normas profissionais.

Devem ter consciência da sua posição de confiança face ao público e dar um bom exemplo aos outros.



É difícil imaginar regras pormenorizadas que englobem todas as ações ou potenciais ações para as quais estes parágrafos possam ser relevantes, principalmente porque preveem não só que os funcionários públicos reajam adequadamente a determinadas situações, mas também que assumam uma atitude *proativa*.

Para dar um outro exemplo, o princípio 3 afirma, designadamente, que os funcionários públicos não devem adotar comportamentos de natureza discriminatória. Segundo a jurisprudência, a não discriminação apresenta dois aspetos: (i) situações comparáveis não devem ser tratadas de forma diferente e (ii) situações diferentes não devem ser tratadas da mesma forma, a menos que, em ambos os casos, tal tratamento seja objetivamente justificado. Evitar a discriminação não significa, por conseguinte, tratar toda a gente da mesma forma, independentemente das diferenças entre situações. Pelo contrário, é necessário discernimento para distinguir entre as diferenças relevantes e as não relevantes.

Antes de concluir a introdução, é importante clarificar o âmbito de aplicação dos princípios. O termo «funcionário público» é uma forma abreviada do que o Estatuto dos Funcionários¹ designa por «funcionários e outros agentes da União Europeia». O Estatuto dos Funcionários define também uma categoria de consultores especiais², que são também funcionários públicos nesta aceção.

Procurei expressar os princípios de uma forma que fosse relevante para todos os funcionários públicos e não só os que ocupam cargos de gestão ou assumem outras responsabilidades de direção. Neste contexto, importa

¹ Formalmente, *Estatuto dos Funcionários da União Europeia e Regime aplicável aos outros agentes da União Europeia*.

² «É considerado consultor especial, na aceção do presente regime, o agente que, pelas suas qualificações excepcionais e independentemente de outras atividades profissionais, for contratado para prestar a sua colaboração a uma das instituições da União, quer de forma regular, quer por períodos determinados, e que for remunerado por verbas globais inscritas para este efeito na secção do orçamento correspondente à instituição que serve.» (Artigo 5.º do *Regime aplicável aos outros agentes*).



igualmente mencionar que os membros das instituições, designadamente os Membros da Comissão e do Tribunal de Contas e os Deputados ao Parlamento Europeu ou os Juízes do Tribunal de Justiça, não são «funcionários ou outros agentes» na aceção do Estatuto dos Funcionários. Por outro lado, o Estatuto dos Funcionários não se lhes aplica. Não são, por conseguinte, considerados «funcionários públicos» para efeitos dos princípios de serviço público. Não obstante, tais princípios podem afigurar-se-lhes relevantes enquanto fonte de inspiração relativamente às suas responsabilidades específicas.

Abstive-me de incluir nos princípios em causa quaisquer elementos que, no meu entender, digam principalmente respeito às responsabilidades das instituições e não às dos funcionários públicos. Contudo, sempre que relevante, remeterei para os princípios no quadro de futuros inquéritos sobre eventuais casos de má administração nas atividades das instituições, órgãos e organismos da UE.

É minha convicção que explicitar os princípios do serviço público pode permitir gerar e privilegiar um diálogo contínuo e construtivo entre os funcionários públicos e entre os funcionários e o público. A diversidade cultural, celebrada no lema «Unida na diversidade», constitui um dos pontos fortes da União Europeia. Significa também que este diálogo é vital como meio para consolidar e aprofundar um entendimento comum dos valores éticos da função pública entre os funcionários públicos e os cidadãos com antecedentes culturais distintos.



Princípios de serviço público que devem nortear os funcionários da UE

1. Compromisso para com a União Europeia e os seus cidadãos

Os funcionários públicos devem estar conscientes de que as instituições da União existem para servir os interesses da União e dos seus cidadãos, cumprindo os objetivos dos Tratados.

Devem elaborar recomendações e decisões com o objetivo exclusivo de servir estes interesses.

Os funcionários públicos devem exercer as suas funções da melhor forma possível e esforçar-se por observar sempre as mais elevadas normas profissionais.

Devem ter consciência da sua posição de confiança face ao público e dar um bom exemplo aos outros.

2. Integridade

Os funcionários públicos devem guiar-se por um sentido de probidade e comportar-se sempre de forma a passarem o escrutínio público mais rigoroso. Esta obrigação não se esgota no mero cumprimento da lei.

Os funcionários não devem vincular-se a qualquer obrigação financeira ou outra que possa influenciá-los no desempenho das suas funções, incluindo a receção de donativos. Devem declarar imediatamente todos os interesses privados relacionados com as suas funções.

Os funcionários devem tomar medidas para evitar ou prevenir conflitos de interesses. Devem tomar medidas imediatas no sentido de resolver qualquer conflito que



possa surgir. Esta obrigação mantém-se após a cessação de funções.

3. Objetividade

Os funcionários devem ser imparciais, ter um espírito aberto, guiar-se pelos factos e estar disponíveis para ouvir diferentes pontos de vista. Devem estar dispostos a reconhecer e a corrigir erros.

Nos processos que envolvam avaliações comparativas, os funcionários devem basear as recomendações e decisões exclusivamente no mérito e em quaisquer outros fatores expressamente prescritos pela lei.

Os funcionários não devem discriminar ou permitir que o facto de gostarem ou não de uma determinada pessoa influencie a sua conduta profissional.

4. Respeito pelos outros

Os funcionários devem atuar de forma respeitosa uns com os outros e para com os cidadãos. Devem ser educados, atenciosos, pontuais e cooperantes.

Devem esforçar-se genuinamente por compreender o que os outros estão a dizer e expressar-se de forma clara, utilizando uma linguagem simples.

5. Transparência

Os funcionários devem estar dispostos a explicar as suas atividades e a indicar os motivos dos seus atos.

Também devem manter registos adequados e acolher favoravelmente o escrutínio público da sua conduta, incluindo a sua observância destes princípios de serviço público.



Provedor de Justiça Europeu

1 avenue du Président Robert Schuman
CS 30403
F - 67001 Strasbourg Cedex

T. + 33 (0)3 88 17 23 13
F. + 33 (0)3 88 17 90 62
www.ombudsman.europa.eu
eo@ombudsman.europa.eu

© União Europeia, 2012
A reprodução para fins educacionais
e não comerciais é permitida desde que
a fonte seja mencionada.