



Código de Ética e de Conduta do Município de Reguengos de Monsaraz

Junho de 2021

EDITAL

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA DO MUNICÍPIO DE REGUENGOS DE MONSARAZ

José Gabriel Paixão Calixto, Presidente da Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz, torna público e a todos faz saber que, foi aprovado pela Câmara Municipal, na sua reunião ordinária realizada em 30 de junho de 2021, o **Código de Ética e de Conduta do Município de Reguengos de Monsaraz**, o qual se publica em anexo ao presente Edital, e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.

Mais se torna público que o **Código de Ética e de Conduta do Município de Reguengos de Monsaraz** entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação em reunião da Câmara Municipal, devendo ser divulgado por todos os serviços municipais e na página eletrónica do Município: www.cm-reguengos-monsaraz.pt.

Para constar, publica-se o presente Edital e outros de igual teor, que vão ser afixados nos lugares públicos de costume da área do Município e na página eletrónica do Município: www.cm-reguengos-monsaraz.pt.

Reguengos de Monsaraz, 01 de julho de 2021.

O Presidente da Câmara Municipal,



José Gabriel Paixão Calixto

Índice

Nota justificativa	4
Capítulo I. Disposições Gerais	5
Artigo 1.º - Lei habilitante	5
Artigo 2.º - Objeto	5
Artigo 3.º - Âmbito de aplicação	5
Capítulo II. Princípios Gerais	6
Artigo 4.º Princípios gerais de boa administração	6
Artigo 5.º - Princípio da legalidade	6
Artigo 6.º Princípio da Prossecução do Interesse Público e da proteção dos direitos e interesses dos cidadãos	6
Artigo 7.º - Princípio da igualdade	6
Artigo 8.º - Princípio da proporcionalidade	7
Artigo 9.º - Princípio da Igualdade de género	7
Artigo 10.º - Princípio da justiça, imparcialidade e independência.....	7
Artigo 11.º - Princípio da Igualdade	7
Artigo 12.º - Princípio da colaboração e da boa-fé	7
Artigo 13.º - Princípio da lealdade	8
Artigo 14.º - Princípio da integridade	8
Artigo 15.º - Princípio da competência e da responsabilidade	8
Artigo 16.º - Princípio da confidencialidade e do sigilo	8
Artigo 17.º - Utilização dos recursos.....	8
Capítulo III - Relações internas.....	10
Artigo 18.º - Relacionamento Interno.....	10
Artigo 19.º - Definição de assédio	10
Artigo 20.º - Assédio moral.....	10
Artigo 21.º - Assédio sexual	11
Artigo 22.º - Denúncia por assédio	11
Artigo 23.º - Procedimento e responsabilidade civil.....	11
Artigo 24.º - Confidencialidade e garantias	12
Artigo 25.º - Medidas de prevenção	12
Capítulo IV - Disposições Finais.....	13
Artigo 26.º - Contributo dos trabalhadores na aplicação deste Código.....	13



Artigo 27.º - Incumprimento e Sanções.....	13
Artigo 28.º - Interpretação e casos omissos	13
Artigo 29.º - Revogação	13
Artigo 30.º - Entrada em vigor e divulgação	13

Nota justificativa

A Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz, na sua reunião ordinária realizada em 16 de setembro de 2015, aprovou o Código de Ética e de Conduta dos Trabalhadores, Colaboradores e Dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz, com o objetivo de estabelecer os princípios e as linhas de orientação em matéria de ética e conduta profissional dos trabalhadores, colaboradores e dirigentes da autarquia.

O Código de Ética e de Conduta dos Trabalhadores, Colaboradores e Dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz fundamentou-se nos princípios democráticos, nas normas sociais e na ética profissional e visou contribuir para um entendimento comum sobre o comportamento expectável por parte de todos os que servem o Município.

Mais recentemente, a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Com efeito, o artigo 71.º, n.º 1, alínea k), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, determina que sejam adotados códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e seja instaurado procedimento disciplinar sempre que se tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Por outro lado, o Código de Ética e de Conduta dos Trabalhadores, Colaboradores e Dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz não dispõe de normativos sobre o princípio da igualdade de género, matéria essencial no enquadramento jurídico atual.

Nesta senda, revelou-se necessário adotar um novo Código de Ética e de Conduta que reúna, num enunciado claro, conciso e acessível a todos, os princípios de uma boa administração e deveres éticos e deontológicos inerentes à atividade administrativa, bem como, informação relevante quanto à prevenção e respetivas consequências de uma eventual prática de atos de assédio.

Capítulo I. Disposições Gerais

Artigo 1.º - Lei habilitante

O presente Código de Ética e de Conduta foi elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, na alínea k), do n.º 1, do artigo 33.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual e na alínea k), do n.º 1, do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na versão que lhe foi conferida pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto.

Artigo 2.º - Objeto

1. O presente Código de Ética e de Conduta estabelece um conjunto de princípios e as linhas de orientação em matéria de ética e conduta profissional, que devem ser observados pelos que exercem funções no Município de Reguengos de Monsaraz, no seu relacionamento com terceiros, bem como nas suas relações internas.
2. O presente Código de Ética e de Conduta visa ainda definir medidas de prevenção e combate ao Assédio no Trabalho no Município de Reguengos de Monsaraz, com vista à promoção de um ambiente laboral saudável e de práticas de que estimulem o respeito e a colaboração.
3. O presente Código não inclui as matérias previstas na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua redação atual.

Artigo 3.º - Âmbito de aplicação

1. O presente Código de Ética e de Conduta é aplicável a todos os trabalhadores que exerçam funções no Município de Reguengos de Monsaraz, qualquer que seja a natureza do seu vínculo jurídico-laboral, incluindo dirigentes e prestadores de serviço.
2. Este documento vincula, igualmente, o Presidente, os Vereadores e os membros dos respetivos Gabinetes de Apoio em tudo o que não seja contrariado ou não conste no estatuto normativo específico a que se encontrem adstritos.

Capítulo II. Princípios Gerais

Artigo 4.º Princípios gerais de boa administração

Nas suas relações com o público, os trabalhadores, colaboradores e dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz devem pautar a sua atividade com respeito pelos princípios gerais, designadamente da legalidade, prossecução do interesse público e da proteção dos direitos e interesses dos cidadãos, igualdade, proporcionalidade, igualdade de género, justiça, imparcialidade e independência, colaboração e boa-fé, lealdade e integridade, competência e responsabilidade e confidencialidade e sigilo.

Artigo 5.º - Princípio da legalidade

No exercício das suas funções, os trabalhadores, colaboradores e dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz devem atuar em obediência à lei e ao direito, dentro dos limites dos poderes que lhes forem conferidos e em conformidade com os respetivos fins.

Artigo 6.º Princípio da Prossecução do Interesse Público e da proteção dos direitos e interesses dos cidadãos

1. Os trabalhadores, colaboradores e dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz devem estar exclusivamente ao serviço do interesse público, com respeito pelos direitos e interesses protegidos dos cidadãos.
2. Os trabalhadores, colaboradores e dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz devem abster-se de qualquer prática e recusar qualquer influência que implique a sua subordinação a interesses privados.
3. No exercício das suas funções, os trabalhadores, colaboradores e dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz devem:
 - a) Atuar com espírito de serviço ao público, nomeadamente prestando aos cidadãos informação correta e atempada sobre os processos em que sejam interessados, nos termos previstos na lei, bem como sobre os seus direitos e os meios para os salvaguardar;
 - b) Respeitar o direito de reclamação, como forma de recurso perante más condutas ou más práticas e mostrar disponibilidade para ouvir os cidadãos que demandam os serviços;
 - c) Exercer as suas funções da melhor forma possível e esforçar-se por observar sempre as mais elevadas normas profissionais, devendo ter consciência da sua posição de confiança face ao público.

Artigo 7.º - Princípio da igualdade

Os trabalhadores, colaboradores e dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.

Artigo 8.º - Princípio da proporcionalidade

Os trabalhadores, colaboradores e dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz, no exercício das suas funções, só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa.

Artigo 9.º - Princípio da Igualdade de género

1. Os trabalhadores, colaboradores e dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz devem promover, através da sua atuação, o princípio da igualdade de género, em todos os domínios de ação do município, quer a nível interno, quer com o exterior.
2. Entende-se por igualdade de género que homens e mulheres devem ser livres para fazerem as suas escolhas e desenvolver as suas capacidades pessoais sem a interferência ou limitação de estereótipos/preconceitos.
3. Todas as responsabilidades, direitos e oportunidades devem ser concedidas igualmente para todos os géneros, sem haver qualquer tipo de restrição baseada no facto de determinada pessoa ter nascido com o sexo masculino ou feminino.

Artigo 10.º - Princípio da justiça, imparcialidade e independência

1. No exercício das suas funções, os trabalhadores, colaboradores e dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz devem tratar de forma imparcial os diferentes interesses privados com que se confrontem, não conferindo qualquer privilégio ou tratamento injustificado ou de favor a nenhum deles.
2. Os trabalhadores, colaboradores e dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz devem atuar com base em critérios objetivos, sem comportamentos arbitrários que beneficiem ou prejudiquem qualquer cidadão.
3. Quando estiverem em causa o uso de poderes discricionários, os trabalhadores, colaboradores e dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz devem assegurar que a situações iguais, correspondem decisões iguais, adotando as soluções organizativas e procedimentais indispensáveis à preservação da isenção administrativa e à confiança nessa isenção.

Artigo 11.º - Princípio da Igualdade

Os trabalhadores, colaboradores e dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.

Artigo 12.º - Princípio da colaboração e da boa-fé

1. No exercício das suas funções, os trabalhadores, colaboradores e dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz devem manter uma atitude de colaboração com os seus colegas e com os superiores ou subordinados hierárquicos.

2. A colaboração referida no número anterior implica, nomeadamente, a partilha de informação relevante dentro do serviço ou com outros serviços, a chamada de atenção aos superiores hierárquicos para as situações que possam implicar a tomada de providências, de natureza legislativa ou regulamentar, assim como sugerir medidas preventivas e corretivas que entendam adequadas e de melhorias nos processos de trabalho.

3. Os trabalhadores, colaboradores e dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz devem atuar de forma respeitosa uns com os outros e para com os cidadãos, devendo ser educados, atenciosos, pontuais e cooperantes.

4. Os trabalhadores, colaboradores e dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz devem atuar em estreita colaboração com os particulares, cumprindo, designadamente, prestar-lhes as informações e os esclarecimentos de que careçam, apoiar e estimular as suas iniciativas e receber as suas sugestões e informações.

5. Os trabalhadores, colaboradores e dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz devem esforçar-se genuinamente por compreender o que os outros estão a dizer e expressar-se de forma clara, utilizando uma linguagem simples.

Artigo 13.º - Princípio da lealdade

Os trabalhadores, colaboradores e dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante.

Artigo 14.º - Princípio da integridade

Os trabalhadores, colaboradores e dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz regem -se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.

Artigo 15.º - Princípio da competência e da responsabilidade

Aos/às trabalhadores/as exige-se que assumam as funções ou tarefas atribuídas com zelo, empenho, firmeza, objetividade e responsabilidade, devendo ser instruídos pelos seus superiores hierárquicos de forma clara e compreensível, de forma a evitar dúvidas ou incertezas na execução das funções ou tarefas.

Artigo 16.º - Princípio da confidencialidade e do sigilo

Os/as trabalhadores/as devem lidar com os intervenientes nos diferentes procedimentos de forma zelosa, mantendo a confidencialidade e sigilo de informação de todos os factos que tenham conhecimento no exercício das suas funções.

Artigo 17.º - Utilização dos recursos

1. No exercício das suas funções, os trabalhadores, colaboradores e dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz devem assegurar a utilização mais eficiente, eficaz e económica dos recursos



públicos, nomeadamente executando as suas tarefas de forma diligente, praticando os atos e tomando as decisões com celeridade e em tempo útil e evitando todos os tipos de desperdício e dilação.

2. Os trabalhadores, colaboradores e dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz devem atuar de forma a respeitar a utilização mais eficiente, eficaz e económica dos recursos privados, na medida em que seja compatível com a prossecução do interesse público.

Capítulo III - Relações internas

Artigo 18.º - Relacionamento Interno

1. No âmbito das relações internas, é imprescindível prevenir e combater qualquer prática de assédio no trabalho, bem como estabelecer linhas de orientação em matéria de ética e conduta profissional para todos os colaboradores e trabalhadores que exercem funções ou atividades profissionais no Município de Reguengos de Monsaraz, com o objetivo claro de consolidar os princípios que se desejam servir de referência ao perfil ético dos seus trabalhadores e que devem constituir critérios de conduta profissional a observar.
2. Deverá ainda ficar assegurada a responsabilização e o compromisso dos agentes que, no âmbito da atividade da organização, promovem a consolidação contínua do referido perfil e carácter ético que subjaz à atuação dos seus colaboradores e trabalhadores nas relações internas.

Artigo 19.º - Definição de assédio

1. A prática de assédio é expressamente proibida, bem como o direito à reserva da intimidade da vida privada deve ser respeitado escrupulosamente.
2. Por assédio entende-se todo 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. Considera -se comportamento indesejado, entre outros, qualquer ataque verbal de conteúdo ofensivo e humilhante, bem como, gestos físicos em atitudes mais subtis.
4. O assédio pode verificar -se por ação (perseguição) ou por omissão (isolamento).
5. O assédio pode ser sexual ou moral e este último pode, ainda, ser discriminatório ou não discriminatório.

Artigo 20.º - Assédio moral

1. O assédio moral define -se como um processo extremo de hostilização no ambiente de trabalho e que representa um risco psicossocial, gerando muitas vezes um défice na organização e gestão do tempo de trabalho, o que pode, em última instância, resultar em más condições de segurança e saúde no trabalho.
2. O assédio moral discriminatório concretiza -se através de comportamentos indesejados pela vítima e com efeitos hostis e pode basear -se em qualquer fator discriminatório, que não obrigatoriamente o sexo (discriminatory harrasement).
3. Quando o comportamento indesejado não se baseia em fator discriminatório, mas, pelo seu carácter continuado e insidioso, leva aos mesmos efeitos hostis, como a desvinculação do seu posto de trabalho (mobbing), consubstancia assédio moral não discriminatório.

Artigo 21.º - Assédio sexual

1. O Assédio sexual é entendido como um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, 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.
2. A prática do assédio sexual não implica necessidade de contacto físico entre os envolvidos, pelo que, pode revestir a forma de assédio sexual por chantagem (quid pro quo) ou assédio sexual por intimidação.
3. Em determinados casos, pode não se verificar o assédio sexual, mas a conduta inadequada pode configurar um desrespeito grave.

Artigo 22.º - Denúncia por assédio

1. Qualquer trabalhador, que suspeite ser vítima de assédio, deverá reportar a situação ao seu superior hierárquico e/ou ao responsável da Divisão de Administração Geral, que dá seguimento à participação da queixa/denúncia.
2. A participação da queixa/denúncia deve ser o mais detalhada possível e deve conter a descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática do assédio (circunstâncias, hora e local, identidade da vítima e do assediante, bem como os meios de prova testemunhal, documental ou pericial, caso existam).
3. A participação da queixa/denúncia, se meramente verbal, é reduzida a escrito.
4. Paralelamente, a Inspeção Geral de Finanças (IGF) disponibiliza o endereço eletrónico <mailto:ltfp.art4@igf.gov.pt>, para o envio de queixas de assédio em contexto laboral no setor público, nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 4.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na redação atual.
5. Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um trabalhador praticou infração disciplinar por prática de assédio, podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.
6. Caso não se comprovem as denúncias contra si dirigidas, pode o lesado agir judicialmente, designadamente com fundamento na prática do crime de “denúncia caluniosa”, previsto e punido nos termos do artigo 365.º, do Código Penal.

Artigo 23.º - Procedimento e responsabilidade civil

1. O Município de Reguengos de Monsaraz é responsável por instaurar procedimento disciplinar nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, sempre que se tenha conhecimento de alegadas situações, atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar a prática de assédio no trabalho.
2. A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, nos termos do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista no artigo 29.º, n.º 5, do Código do Trabalho, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.

3. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, designadamente nos termos do artigo 28.º Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

4. A reparação dos danos emergentes de doenças profissionais que resultem da prática de assédio é da responsabilidade do empregador, sendo o pagamento da reparação feito pela CGA/SS que fica subrogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.

Artigo 24.º - Confidencialidade e garantias

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, a testemunhas e em relação à denúncia, até à acusação.

2. Os eleitos, trabalhadores e dirigentes não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.

3. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

4. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Artigo 25.º - Medidas de prevenção

Para prevenir situações de assédio no local de trabalho, serão adotadas ações concretas, nomeadamente:

- a) Consulta aos trabalhadores;
- b) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando -se que os mecanismos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os denunciantes/participantes;
- c) Promover ações de informação e de formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- d) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores, colaboradores de dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz.

Capítulo IV - Disposições Finais

Artigo 26.º - Contributo dos trabalhadores na aplicação deste Código

A adequada aplicação do presente Código de Ética e de Conduta depende, primordialmente, do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos funcionários no tocante à adesão dos princípios e critérios nele estabelecidos, assegurando o seu integral cumprimento.

Artigo 27.º - Incumprimento e Sanções

1. Sem prejuízo das responsabilidades penais, contraordenacionais ou civis que dela possam decorrer, a violação do disposto no presente Código por qualquer eleito e trabalhador constitui infração disciplinar, na medida em que seja legalmente enquadrável nesses termos, e poderá originar a competente ação disciplinar.
2. A determinação e aplicação da sanção disciplinar observará o estabelecido na lei vigente, tendo em conta a gravidade da mesma e as circunstâncias em que foi praticada, designadamente o seu carácter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.

Artigo 28.º - Interpretação e casos omissos

As dúvidas e/ou omissões suscitadas na interpretação e/ou aplicação do presente Código de Ética e de Conduta serão dirimidas e/ou integradas por deliberação da Câmara Municipal, mediante apresentação de proposta do Presidente da Câmara Municipal, exarada sobre informação dos serviços competentes.

Artigo 29.º - Revogação

Com a entrada em vigor do presente Código de Ética e de Conduta é revogado o Código de Ética e de Conduta dos Trabalhadores, Colaboradores e Dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz, aprovado pela Câmara Municipal em 16 de setembro de 2015.

Artigo 30.º - Entrada em vigor e divulgação

O presente Código de Ética e de Conduta entrará em vigor no dia imediato ao da sua aprovação em reunião de Câmara Municipal, devendo ser divulgado por todos os serviços municipais e na página eletrónica do Município: www.cm-reguengos-monsaraz.pt.

Aprovado em reunião da Câmara Municipal de dia 30/06/2021



Município de Reguengos de Monsaraz | Câmara Municipal
Praça da Liberdade | Apartado 6 | 7201-970 Reguengos de Monsaraz
Tel. (+351) 266 508 040 | Fax. (+351) 266 508 059
geral@cm-reguengos-monsaraz.pt | www.cm-reguengos-monsaraz.pt