



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

1ª alteração com republicação

Aviso n.º 13945/2023 de 21/04/2023 publicado em Diário da República

Índice

Índice.....	2
Nota justificativa.....	4
Artigo 1.º Alteração ao Código de Ética e de Conduta do Município de Reguengos de Monsaraz.....	4
Artigo 2.º Aditamento ao Código de Ética e de Conduta do Município de Reguengos de Monsaraz....	5
Artigo 3.º Republicação	8
Artigo 4.º Entrada em vigor	8
Anexo I.....	9
Republicação do Código de Ética e de Conduta do Município de Reguengos de Monsaraz.....	10
Capítulo I Disposições Gerais	10
Artigo 1.º Lei habilitante	10
Artigo 2.º Objeto	10
Artigo 3.º Âmbito de aplicação.....	10
Capítulo II Princípios Gerais	11
Artigo 4.º Princípios gerais de boa administração	11
Artigo 5.º Princípio da legalidade.....	11
Artigo 6.º Princípio da Prossecução do Interesse Público e da proteção dos direitos e interesses dos cidadãos.....	11
Artigo 7.º Princípio da igualdade.....	12
Artigo 8.º Princípio da proporcionalidade	12
Artigo 9.º Princípio da Igualdade de género.....	12
Artigo 10.º Princípio da justiça, imparcialidade e independência	12
Artigo 11.º Princípio da Igualdade.....	13
Artigo 12.º Princípio da colaboração e da boa-fé.....	13
Artigo 13.º Princípio da lealdade.....	13
Artigo 14.º Princípio da integridade.....	13
Artigo 15.º Princípio da competência e da responsabilidade.....	14
Artigo 16.º Princípio da confidencialidade e do sigilo.....	14
Artigo 17.º Utilização dos recursos	14
Artigo 17.º-A Acumulação de funções	14
Artigo 17.º-B Pressupostos para a acumulação de funções	15
Artigo 17.º-C Incumprimento dos pressupostos para a acumulação de funções	15
Artigo 17.º-D Conflito de interesses.....	15

Artigo 17.º-E Declarações conexas com incompatibilidades e impedimentos.....	16
Capítulo III Relações internas.....	17
Artigo 18.º Relacionamento Interno	17
Artigo 19.º Definição de assédio	17
Artigo 20.º Assédio moral.....	17
Artigo 21.º Assédio sexual	18
Artigo 22.º Denúncia por assédio.....	18
Artigo 23.º Procedimento e responsabilidade civil	19
Artigo 24.º Confidencialidade e garantias	19
Artigo 25.º Medidas de prevenção	19
Capítulo IV Disposições Finais.....	20
Artigo 26.º Contributo dos trabalhadores na aplicação deste Código.....	20
Artigo 27.º Incumprimento e Sanções	20
Artigo 28.º Interpretação e casos omissos	21
Artigo 28.º-A Publicitação.....	21
Artigo 28.º-B Revisão	21
Artigo 29.º Revogação	21
Artigo 30.º Entrada em vigor e divulgação	22

Nota justificativa

A Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz, na reunião ordinária realizada no dia 30 de junho de 2021, foi aprovado o Código de Ética e de Conduta do Município de Reguengos de Monsaraz, atualmente em vigor, que integra um conjunto de normas que regulam 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 da prática de atos de assédio.

Mais recentemente, com a publicação do Regime Geral de Prevenção da Corrupção aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, as autarquias locais ficam obrigadas a adotar um código de conduta que estabeleça o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a esses crimes, assim como estabelece a obrigação de identificar as sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras nele contidas e as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

Neste sentido, procede-se à primeira alteração ao Código de Ética e Conduta do Município de Reguengos de Monsaraz traduzida na reformulação das disposições do Código em vigor relativas à legislação habilitante e às sanções disciplinares e criminais associadas à violação das regras constantes no Capítulo II e aditamento de disposições referentes à prevenção da corrupção nas situações que configurem acumulação de funções e conflito de interesses, assim como à publicitação e revisão do Código.

Artigo 1.º

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

Os artigos 1.º e 27.º, do Código de Ética e de Conduta do Município de Reguengos de Monsaraz, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 1.º

(...)

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 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 e no artigo 7.º, do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado em Anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

Artigo 27.º

(...)

A violação das regras constantes no Capítulo II pode dar lugar ao apuramento:

- a) De responsabilidade disciplinar e à aplicação das sanções de repreensão escrita, multa, suspensão, despedimento disciplinar ou demissão e ainda, para os titulares de cargos dirigentes e equiparados, à sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, nos termos previstos nos artigos 176.º a 240.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- b) De responsabilidade criminal, designadamente em matéria de corrupção e infrações conexas, incluindo os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência e branqueamento, previsto no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual e na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, punidos com pena de prisão e/ou multa.»

Artigo 2.º

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

Sãos aditados os artigos 17.º-A, 17.º-B, 17.º-C, 17.º-D, 17.º-E, 28.º-A e 28.º-B, do Código de Ética e de Conduta do Município de Reguengos de Monsaraz, com a seguinte redação:

«Artigo 17.º-A

Acumulação de funções

1. Os trabalhadores podem acumular atividades dentro das condições legalmente estabelecidas na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na redação atual.
2. Os dirigentes podem acumular funções nos termos previstos no Estatuto do Pessoal Dirigente, constante da Lei n.º 2/2024, de 15 de janeiro, na redação atual, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, em articulação com o previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
3. O exercício de atividades em acumulação de funções carece sempre de autorização prévia da(o) Presidente da Câmara Municipal ou da(o) Vereador(a), no caso de existir delegação de competências.
4. A autorização para acumulação de funções depende de comunicação escrita, a ser entregue na Subunidade Orgânica Recursos Humanos para verificação de eventuais incompatibilidades e respetiva autorização.
5. Os pedidos de autorização para acumulação de funções dos trabalhadores e dos dirigentes são efetuados através dos modelos disponíveis na Subunidade Orgânica Recursos Humanos.

Artigo 17.º-B

Pressupostos para a acumulação de funções

1. A acumulação com outras funções públicas só é permitida quando haja manifesto interesse público, nos termos do artigo 21.º, da Lei do Trabalho em Funções Públicas.
2. A acumulação de funções privadas exige que a atividade a acumular não seja legalmente declarada incompatível devendo, para o efeito os requerentes cumprirem escrupulosamente o preceituado no artigo 22.º, da Lei do Trabalho em Funções Públicas.
3. Os horários a praticar não podem ser total ou parcialmente coincidentes.
4. O exercício de funções privadas não pode comprometer a isenção e a imparcialidade no desempenho das funções no Município de Reguengos de Monsaraz, razão pela qual, devem os requerentes respeitar a disciplina que resulta do artigo 24.º, da Lei do Trabalho em Funções Públicas (proibições específicas).
5. As funções a exercer, por si ou interposta pessoa, não podem dirigir-se ao mesmo círculo de destinatários.
6. A atividade privada a exercer não pode ser uma atividade concorrente ou similar com as funções exercidas na Administração Pública, nem com esta conflituante.
7. O pedido de autorização deve ser fundamentado de forma inequívoca no sentido de que as funções acumuladas não colidem sob forma alguma com as funções públicas que o trabalhador exerce, nem colocam em causa a isenção e o rigor que pautam a sua atuação e deve ser devidamente instruído com parecer favorável de dirigente ou do superior hierárquico.

Artigo 17.º-C

Incumprimento dos pressupostos para a acumulação de funções

1. O exercício, não autorizado, de atividades de acumulação de funções públicas ou privadas constitui infração disciplinar grave, sendo os trabalhadores punidos nos termos do artigo 183.º e seguintes da Lei do Trabalho em Funções Públicas.
2. No caso de se tratar de dirigente, o exercício não autorizado, de atividades de acumulação de funções públicas ou privadas, além das consequências disciplinares que possam ter lugar, determina ainda a cessação da comissão de serviço.
3. Compete aos titulares de cargos dirigentes, sob pena de cessação da respetiva comissão de serviço, nos termos do respetivo estatuto, verificar a existência de situações de acumulação de funções não autorizadas, bem como fiscalizar o cumprimento das garantias de imparcialidade no desempenho de funções públicas.

Artigo 17.º-D

Conflito de interesses

1. Os eleitos e trabalhadores devem abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que:



- a) Possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;
 - b) Origine situações ou comportamentos em que se possa, com razoabilidade, duvidar da sua independência no exercício das respetivas funções e da imparcialidade da sua conduta ou que possam colocar em causa a imagem ou reputação da Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz.
2. Os eleitos e trabalhadores devem identificar e renunciar a quaisquer situações de risco potencial de conflito de interesses, nas quais exista, ou venha a existir, um interesse privado ou pessoal que possa influenciar ou comprometer, direta ou indiretamente, ou aparentar influenciar, a sua imparcialidade, objetividade e competência profissional.
 3. Entende-se existir risco potencial de conflito de interesses sempre que no exercício da sua atividade os eleitos e trabalhadores sejam chamados a intervir em processos ou na tomada de decisões que envolvam, direta ou indiretamente, organizações com que colaborem ou tenham colaborado, ou pessoas a que estejam ou tenham estado ligados por relações de parentesco, afinidade ou amizade.
 4. Qualquer eleito ou trabalhador que se encontre perante um conflito de interesses, efetivo ou potencial, ainda que superveniente, deve comunica-lo de imediato ao seu superior hierárquico direto e, em simultâneo, declarar-se impedido para o desempenho das funções ou desenvolvimento do trabalho para que foi designado, devendo a organização tomar as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa.
 5. A comunicação a que se refere o número anterior é transmitida também à Presidente da Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz, acompanhada de parecer fundamentado do superior hierárquico, no prazo de cinco dias úteis, podendo este determinar que o trabalhador continue ou retome a atividade subjacente, caso esta tenha sido interrompida nos termos da parte final do número anterior.

Artigo 17.º-E

Declarações conexas com incompatibilidades e impedimentos

1. No início de cada intervenção, incluindo procedimentos de contratação pública, os eleitos e/ou trabalhadores do Município devem declarar, por escrito, mediante modelo próprio, a inexistência de situações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, os eleitos e/ou trabalhadores do Município devem igualmente declarar ao seu superior hierárquico a ocorrência superveniente de situações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses.
3. Os titulares de cargos políticos e altos cargos públicos devem assegurar o cumprimento das obrigações declarativas nos prazos e condições fixadas na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.
4. Cabe à Subunidade Orgânica Recursos Humanos comunicar à entidade legalmente competente, a definir nos termos do artigo 20.º, da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, a data do início e da cessação das funções dos titulares dos cargos políticos e altos cargos públicos, em conformidade com o disposto no n.º 5, do artigo 13.º, da mesma lei.

5. Incumbe igualmente à Subunidade Orgânica Recursos Humanos a responsabilidade do cumprimento ao disposto no n.º 4, do artigo 17.º, da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

6. As declarações em matérias de incompatibilidades, impedimentos ou conflitos de interesses prestadas pelos restantes eleitos e/ou trabalhadores do Município são objeto dos procedimentos de avaliação e controlo que se revelem adequados para identificar riscos éticos e para resolver eventuais situações de incumprimento.

Artigo 28.º-A

Publicitação

1. É assegurada a publicidade do presente Código de Conduta junto dos cidadãos, designadamente através da sua divulgação junto dos trabalhadores do Município por correio eletrónico institucional e na intranet, bem como mediante disponibilização na página oficial da Internet, no prazo de 10 (dez) dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.

2. O Município comunica ao membro do Governo responsável pela respetiva tutela, para conhecimento, e aos serviços de inspeção da respetiva área governativa, bem como ao Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), o Código e o relatório previsto no n.º 3 do artigo 7.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.

3. O presente Código deve fazer parte integrante das ações de formação profissional, inicial e contínua das pessoas por ele abrangidas.

Artigo 28.º-B

Revisão

1. O presente Código é revisto ordinariamente a cada três anos.

2. O presente Código é revisto extraordinariamente sempre que ocorra alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica do Município de Reguengos de Monsaraz, da legislação aplicável ou em virtude da implementação de ações de melhoria decorrentes da sua monitorização.

3. A revisão do presente Código opera-se de acordo com o procedimento administrativo previsto para a aprovação.»

Artigo 3.º

Republicação

O Código de Ética e de Conduta do Município de Reguengos de Monsaraz é republicado em anexo.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

A presente alteração entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Diário da República.

Anexo I

(a que se refere o artigo 3.º)

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

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 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 e no artigo 7.º, do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado em Anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

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.

Artigo 17.º-A

Acumulação de funções

1. Os trabalhadores podem acumular atividades dentro das condições legalmente estabelecidas na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na redação atual.
2. Os dirigentes podem acumular funções nos termos previstos no Estatuto do Pessoal Dirigente, constante da Lei n.º 2/2024, de 15 de janeiro, na redação atual, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, em articulação com o previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
3. O exercício de atividades em acumulação de funções carece sempre de autorização prévia da(o) Presidente da Câmara Municipal ou da(o) Vereador(a), no caso de existir delegação de competências.
4. A autorização para acumulação de funções depende de comunicação escrita, a ser entregue na Subunidade Orgânica Recursos Humanos para verificação de eventuais incompatibilidades e respetiva autorização.
5. Os pedidos de autorização para acumulação de funções dos trabalhadores e dos dirigentes são efetuados através dos modelos disponíveis na Subunidade Orgânica Recursos Humanos.

Artigo 17.º-B

Pressupostos para a acumulação de funções

1. A acumulação com outras funções públicas só é permitida quando haja manifesto interesse público, nos termos do artigo 21.º, da Lei do Trabalho em Funções Públicas.
2. A acumulação de funções privadas exige que a atividade a acumular não seja legalmente declarada incompatível devendo, para o efeito os requerentes cumprirem escrupulosamente o preceituado no artigo 22.º, da Lei do Trabalho em Funções Públicas.
3. Os horários a praticar não podem ser total ou parcialmente coincidentes.
4. O exercício de funções privadas não pode comprometer a isenção e a imparcialidade no desempenho das funções no Município de Reguengos de Monsaraz, razão pela qual, devem os requerentes respeitar a disciplina que resulta do artigo 24.º, da Lei do Trabalho em Funções Públicas (proibições específicas).
5. As funções a exercer, por si ou interposta pessoa, não podem dirigir-se ao mesmo círculo de destinatários.
6. A atividade privada a exercer não pode ser uma atividade concorrente ou similar com as funções exercidas na Administração Pública, nem com esta conflituante.
7. O pedido de autorização deve ser fundamentado de forma inequívoca no sentido de que as funções acumuladas não colidem sob forma alguma com as funções públicas que o trabalhador exerce, nem colocam em causa a isenção e o rigor que pautam a sua atuação e deve ser devidamente instruído com parecer favorável de dirigente ou do superior hierárquico.

Artigo 17.º-C

Incumprimento dos pressupostos para a acumulação de funções

1. O exercício, não autorizado, de atividades de acumulação de funções públicas ou privadas constitui infração disciplinar grave, sendo os trabalhadores punidos nos termos do artigo 183.º e seguintes da Lei do Trabalho em Funções Públicas.
2. No caso de se tratar de dirigente, o exercício não autorizado, de atividades de acumulação de funções públicas ou privadas, além das consequências disciplinares que possam ter lugar, determina ainda a cessação da comissão de serviço.
3. Compete aos titulares de cargos dirigentes, sob pena de cessação da respetiva comissão de serviço, nos termos do respetivo estatuto, verificar a existência de situações de acumulação de funções não autorizadas, bem como fiscalizar o cumprimento das garantias de imparcialidade no desempenho de funções públicas.

Artigo 17.º-D

Conflito de interesses

1. Os eleitos e trabalhadores devem abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que:
 - a) Possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;

- b) Origine situações ou comportamentos em que se possa, com razoabilidade, duvidar da sua independência no exercício das respetivas funções e da imparcialidade da sua conduta ou que possam colocar em causa a imagem ou reputação da Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz.
2. Os eleitos e trabalhadores devem identificar e renunciar a quaisquer situações de risco potencial de conflito de interesses, nas quais exista, ou venha a existir, um interesse privado ou pessoal que possa influenciar ou comprometer, direta ou indiretamente, ou aparentar influenciar, a sua imparcialidade, objetividade e competência profissional.
3. Entende-se existir risco potencial de conflito de interesses sempre que no exercício da sua atividade os eleitos e trabalhadores sejam chamados a intervir em processos ou na tomada de decisões que envolvam, direta ou indiretamente, organizações com que colaborem ou tenham colaborado, ou pessoas a que estejam ou tenham estado ligados por relações de parentesco, afinidade ou amizade.
4. Qualquer eleito ou trabalhador que se encontre perante um conflito de interesses, efetivo ou potencial, ainda que superveniente, deve comunica-lo de imediato ao seu superior hierárquico direto e, em simultâneo, declarar-se impedido para o desempenho das funções ou desenvolvimento do trabalho para que foi designado, devendo a organização tomar as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa.
5. A comunicação a que se refere o número anterior é transmitida também à Presidente da Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz, acompanhada de parecer fundamentado do superior hierárquico, no prazo de cinco dias úteis, podendo este determinar que o trabalhador continue ou retome a atividade subjacente, caso esta tenha sido interrompida nos termos da parte final do número anterior.

Artigo 17.º-E

Declarações conexas com incompatibilidades e impedimentos

1. No início de cada intervenção, incluindo procedimentos de contratação pública, os eleitos e/ou trabalhadores do Município devem declarar, por escrito, mediante modelo próprio, a inexistência de situações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, os eleitos e/ou trabalhadores do Município devem igualmente declarar ao seu superior hierárquico a ocorrência superveniente de situações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses.
3. Os titulares de cargos políticos e altos cargos públicos devem assegurar o cumprimento das obrigações declarativas nos prazos e condições fixadas na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.
4. Cabe à Subunidade Orgânica Recursos Humanos comunicar à entidade legalmente competente, a definir nos termos do artigo 20.º, da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, a data do início e da cessação das funções dos titulares dos cargos políticos e altos cargos públicos, em conformidade com o disposto no n.º 5, do artigo 13.º, da mesma lei.
5. Incumbe igualmente à Subunidade Orgânica Recursos Humanos a responsabilidade do cumprimento ao disposto no n.º 4, do artigo 17.º, da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

6. As declarações em matérias de incompatibilidades, impedimentos ou conflitos de interesses prestadas pelos restantes eleitos e/ou trabalhadores do Município são objeto dos procedimentos de avaliação e controlo que se revelem adequados para identificar riscos éticos e para resolver eventuais situações de incumprimento.

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 caráter 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 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 sub-rogada 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 denunciante, 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

A violação das regras constantes no Capítulo II pode dar lugar ao apuramento:

- a) De responsabilidade disciplinar e à aplicação das sanções de repreensão escrita, multa, suspensão, despedimento disciplinar ou demissão e ainda, para os titulares de cargos dirigentes e equiparados, à sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, nos termos previstos nos artigos 176.º a 240.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- b) De responsabilidade criminal, designadamente em matéria de corrupção e infrações conexas, incluindo os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência e branqueamento, previsto no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual e na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, punidos com pena de prisão e/ou multa.

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 28.º-A

Publicitação

1. É assegurada a publicidade do presente Código de Conduta junto dos cidadãos, designadamente através da sua divulgação junto dos trabalhadores do Município por correio eletrónico institucional e na intranet, bem como mediante disponibilização na página oficial da Internet, no prazo de 10 (dez) dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.
2. O Município comunica ao membro do Governo responsável pela respetiva tutela, para conhecimento, e aos serviços de inspeção da respetiva área governativa, bem como ao Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), o Código e o relatório previsto no n.º 3 do artigo 7.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.
3. O presente Código deve fazer parte integrante das ações de formação profissional, inicial e contínua das pessoas por ele abrangidas.

Artigo 28.º-B

Revisão

1. O presente Código é revisto ordinariamente a cada três anos.
2. O presente Código é revisto extraordinariamente sempre que ocorra alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica do Município de Reguengos de Monsaraz, da legislação aplicável ou em virtude da implementação de ações de melhoria decorrentes da sua monitorização.
3. A revisão do presente Código opera-se de acordo com o procedimento administrativo previsto para a aprovação.»

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.



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