

**MUNICÍPIO DE VALE DE CAMBRA****Regulamento n.º 884/2022**

*Sumário:* Aprova o Código de Conduta do Município de Vale de Cambra.

**Código de Conduta do Município de Vale de Cambra**

## Preâmbulo

A Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, aprovou o regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos. Nos termos do estabelecido no seu artigo 19.º, as entidades públicas abrangidas pelo diploma devem aprovar códigos de conduta a publicar no *Diário da República* e nos respetivos sítios na internet, para desenvolvimento, entre outras, das matérias relativas a ofertas institucionais e hospitalidade.

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela declaração de retificação n.º 28/2017 de 2 de outubro, reforçou-se o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio em contexto laboral, designadamente através de alterações introduzidas à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), bem como ao Código do Trabalho, cujas disposições nesta matéria são, com as devidas adaptações, aplicáveis por força do artigo 4.º da LTFP, impondo deveres especiais ao empregador público (vd. alínea *k*) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP), designadamente o de adotar código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho (ou normas específicas inseridas em códigos de ética/conduta).

Com o presente Código de Conduta pretende-se assegurar a criação de um instrumento de autorregulação e de compromisso de orientação, estabelecendo-se os princípios e critérios orientadores que nesta matéria devem presidir ao exercício de funções públicas, bem como definir e implementar medidas de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, servindo também de guia no âmbito da resolução de questões éticas, morais e comportamentais, nos termos legalmente impostos pela legislação em vigor.

O presente Código de Conduta foi aprovado por deliberação da Câmara Municipal de Vale de Cambra, tomada em reunião de 28/06/2022.

## CAPÍTULO I

**Disposições Gerais**

## Artigo 1.º

**Lei Habilitante**

O presente Código 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 e na alínea *c*) do n.º 2 do artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho 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.

## Artigo 2.º

**Objeto**

O presente Código de Conduta estabelece um conjunto de princípios e normas de autorregulação e de orientação, que devem ser observados pelos que exercem funções na Câmara Municipal de Vale de Cambra, no seu relacionamento com terceiros, bem como nas suas relações internas.

## Artigo 3.º

**Âmbito de Aplicação**

1 — O Código de Conduta aplica-se ao presidente e aos vereadores da Câmara Municipal de Vale de Cambra, na parte que lhes seja aplicável e em tudo o que não seja contrariado pelo estatuto normativo específico a que se encontram especialmente sujeitos.

2 — O Código de Conduta aplica-se ainda a todas as pessoas que desempenhem atividades e funções no Município de Vale de Cambra, independentemente do tipo de vinculação e sem prejuízo da observância de outros deveres que resultam da Lei, incluindo designadamente: os trabalhadores; aqueles que se encontrem em exercício de funções dirigentes, os membros dos Gabinetes e aqueles que exerçam a sua atividade em regime de prestação de serviços.

3 — Sempre que possível, aplica-se, com as devidas adaptações, a todas as demais pessoas, coletivas ou singulares, que se relacionem, a qualquer título, com o Município de Vale de Cambra.

4 — Para efeitos do presente Código de Conduta, todas as referências a «eleitos e trabalhadores» entendem-se feitas aos sujeitos abrangidos pelo âmbito de aplicação constante dos números anteriores, em tudo o que não atente contra norma ou estatuto específico.

5 — O presente Código de Conduta não prejudica a aplicação de outras disposições legais ou regulamentares ou de normas específicas que lhes sejam dirigidas.

## CAPÍTULO II

**Princípios gerais de atuação**

## Artigo 4.º

**Princípios**

1 — No exercício das suas atividades e funções, os eleitos e trabalhadores observam os seguintes princípios gerais de conduta:

- a) Prossecução do interesse público e boa administração;
- b) Transparência;
- c) Imparcialidade;
- d) Probidade;
- e) Integridade e honestidade;
- f) Urbanidade;
- g) Respeito interinstitucional;
- h) Garantia de confidencialidade quanto aos assuntos reservados dos quais tomem conhecimento no exercício das suas funções.

2 — Os eleitos e trabalhadores agem e decidem exclusivamente em função do interesse público, não podendo usufruir de quaisquer vantagens financeiras ou patrimoniais, diretas ou indiretas, para si ou para terceiros, ou de qualquer gratificação indevida em virtude do cargo que ocupem.

## Artigo 5.º

**Dever de Reserva, Discrição e Sigilo**

No exercício das suas funções, os eleitos e trabalhadores devem:

a) Guardar reserva e usar de discrição na divulgação para o exterior dos factos da vida do Município de que tenham conhecimento no exercício das suas funções e que, pela sua natureza, possam afetar os interesses do Município.

b) Guardar sigilo e abster-se de usar informações de carácter confidencial obtidas no exercício das suas funções ou em virtude desse desempenho. O dever de sigilo e de confidencialidade mantêm-se, mesmo depois de cessarem as funções de eleito e de trabalhador.

c) Incluem-se no número anterior, nomeadamente, dados informáticos de âmbito pessoal ou outros considerados confidenciais, informação estratégica sobre planeamento do território que ainda não tenha sido objeto de divulgação, bem como a relativa a qualquer projeto realizado ou em desenvolvimento, quando tal for considerado como devendo ficar obrigatoriamente limitado aos serviços ou pessoas que da mesma necessitam no exercício das suas funções ou por causa delas.

d) Além do dever genérico de sigilo previsto nas alíneas a) e b) do presente artigo, os eleitos e trabalhadores com acesso a dados pessoais ou envolvidos no respetivo tratamento devem respeitar as disposições legais relativas à proteção dos dados pessoais.

#### Artigo 6.º

##### Relações com terceiros

1 — Quando se relacionem com quaisquer pessoas ou entidades, públicas ou privadas, no âmbito do exercício das suas funções públicas, os eleitos e trabalhadores devem:

a) Observar as orientações e posições do Município, pautando a sua atividade por critérios de qualidade, integridade e transparência;

b) Fomentar e assegurar um bom relacionamento com essas pessoas e entidades, garantindo uma adequada observância dos direitos e deveres associados às diversas funções da responsabilidade do Município;

c) Nos contactos com representantes das pessoas e entidades suprarreferidas, formais ou informais, refletir sempre a posição oficial do Município, se esta já tiver sido definida;

d) Na ausência de uma posição oficial do Município sobre determinado assunto, quando se pronunciarem a título pessoal, explicitamente preservar a imagem do Município.

2 — Para além da observância do disposto no número anterior, o relacionamento entre os trabalhadores e os colaboradores de outras instituições públicas, nacionais e estrangeiras, deve reger-se por um espírito de estreita cooperação, sem prejuízo, sempre que for o caso, da necessária confidencialidade e respeito pela hierarquia.

### CAPÍTULO III

#### Relações internas

#### Artigo 7.º

##### Relacionamento interno

1 — Os eleitos e trabalhadores devem pautar as relações entre si por critérios de correção e urbanidade, promovendo a observância dos princípios de respeito pela integridade e dignidade no relacionamento uns com os outros e pela manutenção de um clima sadio e de confiança, no respeito pela estrutura hierárquica, partilhando conhecimento e informação e cultivando o espírito de equipa.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções de direção, coordenação e chefia devem orientar e instruir a sua equipa, de forma clara e compreensiva, assim como definir-lhes objetivos e tarefas exequíveis e desafiantes, de acordo com o posto de trabalho ocupado, valorizando a prestação daqueles com quem trabalham, de uma forma justa e leal.

#### Artigo 8.º

##### Definição de assédio

1 — A prática de assédio é expressamente proibida no desempenho de quaisquer funções no Município de Vale de Cambra.

2 — Por assédio, entende-se todo o comportamento indesejado, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de

perturbar ou constranger determinada pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. O assédio pode ser sexual ou moral e este último pode, ainda, ser discriminatório ou não discriminatório.

3 — 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.

4 — O assédio sexual concretiza-se sempre que ocorrem atos, insinuações, contactos físicos forçados e convites impertinentes com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função.

## Artigo 9.º

### Comportamentos ilícitos

1 — Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado;
- b) Promover o isolamento social;
- c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- d) Efetuar recorrentes ameaças de despedimento;
- e) Não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- f) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexequíveis de cumprir;
- g) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- h) Apropriar-se constantemente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificar o autor das mesmas;
- i) Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- j) Atribuir constantemente ordens de trabalho confusas ou desadequadas à categoria profissional;
- k) Solicitar sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
- l) Transferir o trabalhador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- m) Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- n) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc., de outros colegas ou subordinados;
- o) Criar sistematicamente situações objetivas de “stress”, de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de locais de trabalho;
- p) Fazer regularmente críticas em público;
- q) Ameaçar com sanções disciplinares sem razão justificável;
- r) Promover o isolamento social.

2 — Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:

- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Enviar reiteradamente desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
- c) Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens ou *e-mails* indesejados, de caráter sexual;
- d) Promover o contacto físico intencional e não solicitado ou provocar abordagens físicas desnecessárias;

e) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;

f) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

#### Artigo 10.º

##### Participação da queixa/denúncia

1 — Sempre que o trabalhador suspeitar que está a ser vítima de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu superior hierárquico 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 — 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.

#### Artigo 11.º

##### Procedimento e responsabilidade civil

1 — A Câmara Municipal de Vale de Cambra é responsável por instaurar procedimento disciplinar nos termos da LTFP, 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 12.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 e trabalhadores 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.

## CAPÍTULO IV

**Ofertas, convites e conflitos de interesses**

## Artigo 13.º

**Deveres**

No exercício das suas funções, os eleitos e trabalhadores devem:

- a) Abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;
- b) Rejeitar ofertas ou qualquer uma das vantagens identificadas nos artigos 14.º e 16.º, como contrapartida do exercício de uma ação, omissão, voto ou gozo de influência sobre a tomada de qualquer decisão pública;
- c) Abster-se de usar ou permitir que terceiros utilizem, fora de parâmetros de razoabilidade e de adequação social, bens ou recursos públicos que lhe sejam exclusivamente disponibilizados para o exercício das suas funções.

## Artigo 14.º

**Ofertas**

1 — Os eleitos e trabalhadores abstêm-se de aceitar a oferta, a qualquer título, de pessoas singulares ou coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, de bens materiais ou de serviços que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

2 — Entende-se que exista um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a 150€.

3 — O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso do ano civil.

4 — Todas as ofertas abrangidas pelo n.º 2 que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, devem ser aceites em nome do Município, sem prejuízo do dever de apresentação e registo previsto no artigo 15.º

## Artigo 15.º

**Registo e destino de ofertas**

1 — As ofertas de bens materiais ou de serviços de valor estimado superior a 150€, recebidas no âmbito do exercício de cargo ou função, devem ser entregues ao Gabinete de Apoio ao Presidente, no prazo máximo de 5 dias úteis, ou logo que se mostre possível tal entrega, para efeitos de registo das ofertas e apreciação do seu destino final.

2 — Quando sejam recebidas de uma mesma entidade, no decurso do mesmo ano, várias ofertas de bens materiais que perfaçam o valor estimado referido no número anterior, deve tal facto ser comunicado ao Gabinete de Apoio ao Presidente para efeito de registo das ofertas, devendo todas as ofertas que forem recebidas, após perfazer aquele valor, ser entregues ao Gabinete de Apoio ao Presidente, no prazo fixado no número anterior.

3 — Para apreciação do destino final das ofertas que nos termos do presente artigo devam ser entregues e registadas, é criada uma Comissão constituída por três membros, designados para o efeito pelo Presidente da Câmara Municipal, que determina se as ofertas, em função do seu valor de uso, da sua natureza precíval ou meramente simbólica podem ser devolvidas ao titular do cargo ou função ou, pela sua relevância, devem ter um dos destinos previstos no número seguinte.



4 — As ofertas que não podem ser devolvidas ao titular do cargo ou função devem ser preferencialmente remetidas:

a) Ao serviço competente para inventariação, caso o seu significado patrimonial, cultural ou para a história o justifique;

b) A outra entidade pública ou a instituições que prossigam fins não lucrativos de carácter social, educativo e cultural, nos demais casos.

5 — As ofertas dirigidas ao Município de Vale de Cambra são sempre registadas e entregues ao Gabinete de Apoio ao Presidente, nos termos do n.º 2 do presente artigo, independentemente do seu valor e do destino final que lhes for atribuído pela Comissão constituída para o efeito.

6 — Compete ao Gabinete de Apoio ao Presidente assegurar um registo de acesso público das ofertas nos termos do presente artigo.

#### Artigo 16.º

##### Convites ou Benefícios Similares

1 — Os eleitos e trabalhadores abstêm-se de aceitar convites de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais, desportivos ou culturais de acesso oneroso ou com custos de deslocação ou estadia associados, ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se que existe condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício das funções quando haja aceitação de convites ou outros benefícios similares com valor estimado superior a 150€.

3 — Apenas podem ser aceites convites até ao valor máximo estimado, de 150€, nos termos dos números anteriores, desde que:

a) Sejam compatíveis com a natureza institucional ou com a relevância de representação própria do cargo;

b) Configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.

4 — Excetuam-se do disposto nos números anteriores, convites para eventos oficiais ou de entidades públicas nacionais ou estrangeiras, em representação do Município.

#### Artigo 17.º

##### Conflito de Interesses

Considera-se que existe conflito de interesses quando os eleitos e trabalhadores se encontrem numa situação em virtude da qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta, ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo.

#### Artigo 18.º

##### Suprimento de conflitos de interesses

Os eleitos e trabalhadores que se encontrem perante um conflito de interesses, atual ou potencial, devem tomar imediatamente as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa, em conformidade com as disposições da lei.

## Artigo 19.º

**Registo de Interesses**

1 — O registo de interesses compreende todas as atividades suscetíveis de gerarem incompatibilidade ou impedimentos e, bem assim, quaisquer atos que possam proporcionar proveitos financeiros ou conflitos de interesses.

2 — A Câmara Municipal assegura a publicidade dos elementos relativos ao registo de interesses, nos termos do n.º 3 do artigo 15.º e do artigo 17.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

3 — O registo de interesses é acessível através da Internet e dele deve constar:

a) Os elementos objeto de publicidade e constantes da declaração única entregue junto da entidade responsável pela análise e fiscalização das declarações, apresentadas pelos titulares dos órgãos e dirigentes dos seus serviços, vinculados a essa obrigação;

b) Declaração de atividades suscetíveis de gerarem incompatibilidades ou impedimentos e quaisquer atos que possam proporcionar proveitos financeiros ou conflitos de interesses dos titulares dos órgãos do Município, em termos a definir em regulamento a aprovar pelo respetivo órgão deliberativo.

## CAPÍTULO V

**Disposições finais**

## Artigo 20.º

**Publicidade**

O presente Código de Conduta é publicado no *Diário da República* e no sítio da Internet da Câmara Municipal.

## Artigo 21.º

**Revisões**

A necessidade de revisão ou aperfeiçoamento do presente Código será avaliada sempre que se considerar adequada ou necessária.

## Artigo 22.º

**Dúvidas e omissões**

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na interpretação e aplicação do presente Código de Conduta, que não possam ser resolvidas pelo recurso aos critérios legais de interpretação e integração de lacunas, são decididos pela Câmara Municipal.

## Artigo 23.º

**Entrada em Vigor**

O presente Código de Conduta entra em vigor no dia seguinte à sua publicação no *Diário da República*.

26 de agosto de 2022. — O Presidente da Câmara Municipal, *José Alberto Freitas Soares Pinheiro e Silva*.

315648645