



CÓDIGO DE CONDUTA

CÂMARA MUNICIPAL DE CONDEIXA-A-NOVA





Índice

Capítulo I – Disposições Gerais	4
Artigo 1º Lei Habilitante	4
Artigo 2º Objeto e Âmbito	5
Artigo 3º Definições	5
Capítulo II – Órgão Executivo	6
Artigo 4º Princípios Específicos	6
Artigo 5º Deveres	6
Artigo 6º Impedimentos	6
Artigo 7º Ofertas Institucionais e Hospitalidade	6
Artigo 8º Convites	7
Artigo 9º Registo de Interesses	7
Capítulo III – Trabalhadores	8
Seção I – Princípios	8
Artigo 10º Princípios Gerais	8
Artigo 11º Princípio do Serviço Público	8
Artigo 12º Princípio da Legalidade	8
Artigo 13º Princípio da Integridade	9
Artigo 14º Princípio da Justiça e da Imparcialidade	9
Artigo 15º Princípio da Igualdade	9
Artigo 16º Princípio da Proporcionalidade	9
Artigo 17º Princípio da Colaboração e da Boa-Fé	10
Artigo 18º Princípio da Informação e da Qualidade	10
Artigo 19º Princípio da Competência e da Responsabilidade	10
Artigo 20º Princípio da Lealdade	10
Seção II – Relacionamento Interno	11
Artigo 21º Relacionamento Interpessoal	11
Artigo 22º Utilização dos Recursos do Município	11
Artigo 23º Comunicação das Irregularidades	11
Seção III – Relacionamento Externo	12
Artigo 24º Independência e Responsabilidade	12
Artigo 25º Sigilo	12
Artigo 26º Relacionamento com Terceiros	12
Artigo 27º Apresentação Apropriada	13
Artigo 28º Relacionamento com a Comunicação Social	13
Artigo 29º Conflito de Interesses	13
Artigo 30º Suprimento de Conflito de Interesses	14
Artigo 31º Acumulação de Funções	14



Capítulo IV – Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	14
Artigo 32º Definição de Assédio	14
Artigo 33º Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	14
Artigo 34º Confidencialidade e Garantias	15
Capítulo V – Aplicação e Sanções por Incumprimento	16
Artigo 35º Aplicação	16
Artigo 36º Incumprimento e Sanções	16
Artigo 37º Procedimento em Caso de Assédio	16
Capítulo VI – Disposições Finais	17
Artigo 38º Divulgação e Monitorização	17
Artigo 39º Auditoria Interna	17
Artigo 40º Revisão	18
Artigo 41º Publicidade	18
Artigo 42º Entrada em Vigor	18



Preâmbulo

Um Código de Ética e Conduta Profissional é um documento que define padrões de comportamento a observar no âmbito do desempenho profissional ético e com elevados padrões de qualidade em linha com a missão e os valores da instituição.

No caso das entidade públicas, o desempenho da missão pública implica uma responsabilidade e um dever de lealdade para com o Município de Condeixa-a-Nova, e um dever de respeito pelos direitos e interesses legítimos, legalmente protegidos, dos cidadãos.

Os cargos públicos têm por base a confiança de toda uma sociedade de que, quem os ocupa, atua em obediência ao interesse público. O serviço público não é um trabalho como os demais, dado que quem o desempenha encontra-se investido de uma missão em nome da comunidade.

O presente Código de Conduta da Câmara Municipal de Condeixa-a-Nova, corporiza um conjunto de princípios e de normas de comportamento que deverá ser observado, quer pelos membros do Órgão Executivo, quer pelos colaboradores da Câmara Municipal, no âmbito e no exercício das suas funções.

Os destinatários do presente Código, para além de se encontrarem vinculados ao regime jurídico vigente, ficam, igualmente, obrigados a observar os princípios éticos aqui estabelecidos que devem nortear a sua conduta, privilegiando os mesmos acima de quaisquer ganhos privados ou pessoais.

Com este Código, que estabelece um conjunto de princípios e de normas que visam alcançar padrões de conduta irrepreensíveis e comportamentos eticamente adequados aos cargos e funções desempenhados, pretende-se reforçar a confiança entre os cidadãos e o Município.

Assim, considerando:

- * A recomendação de 23 de Abril de 1998, do Conselho da OCDE, sobre a melhoria da conduta ética no serviço público;
- * O Decreto-Lei nº135/99, de 22 de Abril, na sua atual redação, que define os princípios gerais de ação a que devem obedecer os serviços e os organismos da Administração Pública na sua atuação face ao cidadão, reunindo ainda de forma sistematizada as normas vigentes no contexto da modernização administrativa;
- * A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000), a qual consagra no seu artigo 41º o direito a uma boa administração;
- * A Lei nº67/2007, de 31 de Dezembro, na sua atual redação, que estabelece o regime da



responsabilidade civil extracontratual do Estado;

- * A recomendação do Conselho de Prevenção de Corrupção de 07 de Novembro de 2012, que define as linhas orientadoras de gestão dos serviços públicos;
- * A Lei nº35/2014, na sua atual redação, que consagra a lei geral de trabalho em funções públicas;
- * A Lei nº26/2016, na sua atual redação, que aprova o regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos, transpondo a Diretiva 2003/4/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de Janeiro, e a Diretiva 2003/98/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de Novembro;
- * A Lei 52/2019, de 31 de Julho, que regula o regime jurídico do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, suas obrigações declarativas e respetivo regime sancionatório;
- * A Carta Ética da Administração Pública;
- * O Código do Procedimento Administrativo, no que se refere aos princípios enformadores da atividade administrativa.

Considerando ainda, a necessidade de dar corpo a um conjunto normativo que sistematize as disposições que disciplinarão a atuação de todos os trabalhadores a Câmara Municipal de Condeixa-a-Nova, deliberou em sua reunião ordinária de 08 de Abril de 2020, aprovar o presente Código de Conduta.

CAPÍTULO I – Disposições Gerais

Artigo 1º

Lei Habilitante

O presente Código foi elaborado ao abrigo do disposto no art.241º da Constituição da República Portuguesa, em cumprimento do disposto na alínea k), do nº1, do art.33º da Lei nº75/2013, de 12 de Setembro, na esteira da recomendação de 07 de Novembro de 2012, emanada pelo Conselho de Prevenção de Corrupção do Tribunal de Contas, que define as linhas orientadoras de gestão dos serviços públicos, em complemento do Plano de Prevenção de Riscos de Gestão, Incluindo os de Corrupção e Infrações Conexas do Município de Condeixa-a-Nova, aprovado em sessão camarária, e em conformidade com a alínea c), do art.19º da Lei nº52/2019, de 31 de Julho.



Artigo 2º

Objeto e Âmbito

1. O presente Código estabelece o conjunto de princípios e critérios orientadores respeitantes à conduta dos membros do Órgão Executivo e trabalhadores que desempenhem atividades e funções no Município de Condeixa-a-Nova, doravante designado apenas por Município.
2. É da responsabilidade de todos a aplicação das regras contidas no presente Código, dependendo, em particular, daqueles com posições hierárquicas superiores, uma atuação exemplar quanto à adesão aos princípios e critérios nele estabelecidos, bem como assegurar o seu cumprimento.
3. Os princípios e valores éticos referidos, encontram-se estipulados no presente Código, o qual cria mecanismos de fiscalização do grau de cumprimento das obrigações impostas e estabelece as sanções previstas para o seu incumprimento.
4. O presente Código de Conduta não prejudica a aplicação de outras disposições legais ou regulamentares ou de normas específicas que lhes sejam dirigidas.

Artigo 3º

Definições

Para efeitos do presente Código entende-se por:

- a) “Trabalhadores”: todas as pessoas que desempenhem atividades e funções no Município, independentemente do tipo de vinculação, incluindo designadamente, aqueles que se encontrem em exercício de funções dirigentes, os assessores, os membros dos Gabinetes e aqueles que exerçam a sua atividade em regime de prestação de serviços;
- b) “Órgão Executivo”: Presidente da Câmara e Vereadores em funções em regime de permanência, de meio tempo ou em regime de não permanência;
- c) “Cidadão/Utente”: pessoa singular ou coletiva que:
 - Se dirija ao Município, designadamente para obter uma informação, iniciar um procedimento ou ver atendida uma pretensão; ou
 - Seja destinatário de algum ato praticado pelo Município.
- d) “Terceiro”: Qualquer entidade que seja exterior ao Município, independentemente da sua natureza.



CAPÍTULO II – Órgão Executivo

Artigo 4º

Princípios Específicos

1. Não obstante o cumprimento dos princípios gerais previstos no art.10º, o Órgão Executivo, no exercício das suas funções, está obrigado a observar os princípios da transparência, urbanidade e respeito interinstitucional, garantindo ainda a confidencialidade quanto aos assuntos reservados dos quais os seus membros tomem conhecimento no exercício das suas funções.
2. Os membros do Órgão Executivo devem agir e decidir exclusivamente em função da defesa do interesse público, não podendo procurar ou usufruir de quaisquer vantagens financeiras ou patrimoniais, diretas ou indiretas, para si ou para terceiros, ou de qualquer outra gratificação indevida em virtude do cargo que ocupam.

Artigo 5º

Deveres

No exercício das suas funções, os membros do Órgão Executivo 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 todas as ofertas ou qualquer uma das vantagens identificadas no art.7º, como contrapartida do exercício de uma ação, omissão, voto ou gozo de influência sobre tomada de qualquer decisão pública;
- c) Abster-se de usar ou de permitir que terceiros utilizem, fora dos parâmetros de razoabilidade e de adequação social, bens ou recursos públicos que lhe sejam exclusivamente disponibilizados para o exercício das suas funções.

Artigo 6º

Impedimentos

Deverão ser verificados e acautelados os impedimentos previstos na Lei nº52/2019, de 31 de Julho.

Artigo 7º

Ofertas institucionais e hospitalidade

1. Os membros do Órgão Executivo abstêm-se de aceitar ofertas ou serviços, a qualquer título, de



peessoas singulares ou coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, de bens materiais, consumíveis ou duradouros, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

2. Para efeitos do presente Código, entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a 150€ (cento e cinquenta euros).

3. Quando o titular do cargo receber de uma mesma entidade, no decurso do mesmo ano, várias ofertas de bens materiais que perfaçam o valor estimado referido no número anterior, deve comunicar esse facto para efeitos de registo das ofertas e proceder à apresentação de todas as que forem recebidas após perfazer aquele valor.

4. As ofertas de bens materiais ou de serviços de valor estimado superior a 150€, recebidas no âmbito do exercício do cargo ou função, prevista no nº2 e no nº3 do presente artigo, são obrigatoriamente apresentadas e registadas, pelo Gabinete de Controlo e Auditoria Interna, ou outro serviço designado pelo Presidente da Câmara Municipal, que, atento à sua natureza e relevância, estabelecerá o seu destino.

5. As ofertas dirigidas ao Município são sempre registadas e entregues ao GAP, independentemente do seu valor.

Artigo 8º

Convites

1. Os membros do Órgão Executivo, sem prejuízo de outras regras aplicáveis ao cargo ou categoria, na qualidade de convidados, podem aceitar convites que lhe forem dirigidos para eventos oficiais ou de entidades públicas nacionais ou estrangeiras.

2. Os membros do Órgão Executivo, que no uso das suas funções sejam convidados por entidades privadas, podem aceitar convites até um valor máximo estimado de 150€ que:

- a) Sejam compatíveis com a natureza institucional ou com a relevância de representação própria do cargo; ou
- b) Configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.

Artigo 9º

Registo de Interesse

1. O registo de interesses compreende todas as atividades suscetíveis de gerarem incompatibilidades



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 nº3 do art.15º e do art.17º da Lei nº52/2019, de 31 Julho.

3. O registo de interesses é acessível através da *internet* e dele deve constar:

- a) Os elementos objeto da 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.

CAPÍTULO III – Trabalhadores

Secção I - Princípios

Artigo 10º

Princípios Gerais

1. No exercício das suas atividades funções e competências, os trabalhadores devem pautar a sua atuação pelos Princípios Éticos da Administração Pública, normas e valores consubstanciados num padrão moralmente aceitável e de comportamentos eticamente adequados.

Artigo 11º

Princípio do Serviço Público

Os trabalhadores encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses dos particulares ou de grupo.

Artigo 12º

Princípio da Legalidade

Os trabalhadores atuam de acordo com a lei a aplicam as normas e procedimentos estabelecidos na legislação, devendo, nomeadamente, velar por que as decisões que afetem os direitos ou interesses dos cidadãos tenham um fundamento legal e que o seu conteúdo seja conforme a lei.



Artigo 13º

Princípio da Integridade

Os trabalhadores regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.

Artigo 14º

Princípio da Justiça e da Imparcialidade

1. Os trabalhadores devem tratar de forma justa e imparcial todas as pessoas com quem, por qualquer forma, se tenham que relacionar ou contactar em virtude do exercício da respetiva atividade.
2. A conduta dos trabalhadores deve ser impoluta, não devendo esta ser pautada por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, entre outras, devendo evitar qualquer situação de conflito de interesses de acordo com o art.29º do presente Código.

Artigo 15º

Princípio da Igualdade

1. No desempenho das suas atividades e funções para o Município, os trabalhadores devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento.
2. Na prossecução do disposto do número anterior, os trabalhadores não podem praticar qualquer tipo de discriminação, em especial, com base em ascendência, raça, sexo, idade, incapacidade física, preferência sexual, opiniões políticas, ideologia, posições filosóficas ou convicções religiosas, língua, território de origem, instrução, situação económica ou condição social.
3. Os trabalhadores devem demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento tido como ofensivo por outra pessoa.
4. Qualquer diferença de tratamento apenas é admissível casuisticamente, se devidamente justificada e legalmente admissível.

Artigo 16º

Princípio da Proporcionalidade

1. Na tomada de decisões, os trabalhadores devem garantir que as medidas adotadas são proporcionais ao objetivo em vista, evitando, nomeadamente, restrições aos direitos dos cidadão, ou impor-lhes encargos, sempre que não existir uma proporção razoável entre tais encargos ou restrições e a finalidade da ação em vista.



2. Na tomada de decisões deve ser respeitado o equilíbrio equitativo entre o interesse privado e o interesse público em geral.

Artigo 17º

Princípio da Colaboração e da Boa-Fé

No exercício da atividade administrativa e em todas as suas formas e fases, os trabalhadores devem agir, colaborar e relacionar-se com os particulares segundo as regras da Boa-Fé.

Artigo 18º

Princípio da Informação e Qualidade

1. Os trabalhadores devem ser conscienciosos, corretos, corteses e acessíveis nas suas relações com os utentes, devendo responder de forma mais completa e perceptível possível as perguntas que lhes sejam colocadas no âmbito das suas atribuições e competências.
2. Caso o trabalhador não seja responsável por determinado assunto que lhe é exposto deverá este encaminhar o cidadão para o serviço ou trabalhador competente para o efeito.
3. As eventuais razões para o não fornecimento de informações devem ser justificadas de forma clara, perceptível e legalmente enquadráveis.

Artigo 19º

Princípio da Competência e da Responsabilidade

1. Os trabalhadores devem cumprir com zelo, eficiência e da melhor forma possível, as responsabilidades e deveres que lhes incumbam no âmbito do exercício das suas funções.
2. Os trabalhadores devem ser conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades intrínsecas às suas funções, comportando-se por forma a manter e a reforçar a confiança dos utentes, contribuindo para o eficaz funcionamento do Município, atento às expectativas do público relativamente à sua conduta.

Artigo 20º

Princípio da Lealdade

Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante, empenhando-se na salvaguarda da credibilidade, prestígio e boa imagem do Município em todas as situações, devendo, para tal, agir com verticalidade, isenção, empenho e objetividade na análise das decisões tomadas em nome deste.



Secção II – Relacionamento Interno

Artigo 21º

Relacionamento Interpessoal

O relacionamento de todos os trabalhadores deve ser ancorado no respeito mútuo e cooperação, consubstanciando-se na manutenção de um bom clima de trabalho, nomeadamente, através de uma colaboração assente na reciprocidade e na promoção do trabalho em equipa, devendo para esse fim não procurar obter vantagens pessoais à custa de colegas, implementando as decisões superiores, que sejam tomadas de acordo com as políticas/estratégias da Câmara Municipal, ou incentivando e apoiando na sua aplicação.

Artigo 22º

Utilização dos Recursos do Município

1. Devem os trabalhadores respeitar e proteger os recursos afetos à atividade do Município e não permitir a utilização abusiva, por colegas e/ou terceiros, dos serviços e/ou dos equipamentos e/ou das instalações.
2. Todo o equipamento, recursos ou instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para o exercício de funções no âmbito de atuação dos trabalhadores, salvo se a sua utilização privada tiver sido previamente fundamentada e superiormente autorizada, em consonância com as normas ou praticas internas relevantes, e sempre dentro dos limites legais e regulamentares vigentes.
3. Os trabalhadores devem também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e despesas do Município, a fim de permitir o uso eficaz e eficiente dos recursos disponíveis.

Artigo 23º

Comunicação das Irregularidades

1. Os trabalhadores devem comunicar de imediato ao Município ou ao seu superior hierárquico, quaisquer factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções quando os mesmos indiciem uma prática irregular ou violadora do presente Código, suscetível de colocar em risco o correto funcionamento ou a imagem da Câmara Municipal.
2. O cumprimento do dever previsto no número anterior não envolve qualquer responsabilidade para o trabalhador que o observe.



Secção III – Relacionamento Externo

Artigo 24º

Independência e Responsabilidade

1. Devem os trabalhadores nos contactos efetuados com o exterior, não solicitar ou receber instruções de qualquer entidade, organização ou pessoa alheia ao Município, atuando em conformidade com o princípio da independência.
2. No respeito pelo princípio da independência os trabalhadores devem-se abster de solicitar, receber ou aceitar, de fonte externa ao Município, quaisquer benefícios, ou vantagens de terceiros, que possam pôr em causa a independência do seu juízo, a liberdade da sua ação e a sua credibilidade.
3. Os trabalhadores, devem pautar a sua atuação pelo estrito cumprimento dos limites das responsabilidades intrínsecas às funções que exercem, usando, assim, os bens atribuídos e o poder delegado, de forma não abusiva, orientada para a prossecução dos objetivos da Autarquia.

Artigo 25º

Sigilo

1. Os trabalhadores devem guardar reserva e usar de discrição, na divulgação para o exterior dos factos e informações do Município de que tenham conhecimento no exercício das suas funções e que, pela sua natureza, possam afetar os interesses da Autarquia.
2. Todos os trabalhadores ficam sujeitos ao sigilo profissional, em particular nas matérias a que tenham acesso no desempenho das suas funções ou por virtude das mesmas, com preponderância para a proteção de dados pessoais, e que, pela sua objetiva importância, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral.
3. Os trabalhadores devem, em qualquer momento, abster-se de produzir quaisquer declarações públicas ou emitir opiniões, em matérias e assuntos sobre os quais se deva pronunciar os Órgãos Municipais (Câmara Municipal e/ou Assembleia Municipal), que os possa expor.

Artigo 26º

Relacionamento com Terceiros

1. No relacionamento com os cidadãos, os trabalhadores, no âmbito do exercício das suas funções profissionais, devem observar as orientações e posições superiormente determinadas pelos Órgãos Municipais e pelos respetivos superiores hierárquicos, pautando a sua atividade por critérios de qualidade, integridade e transparência.



2. Os trabalhadores no exercício das suas funções, devem tratar os processos/pedidos por ordem do respetivo número de entrada.
3. Os contactos, formais ou informais, com terceiros, no posto de trabalho ou em contexto conexo com o serviço, devem sempre refletir a posição oficial do Município, devendo os trabalhadores, na ausência de uma posição oficial, preservar a imagem do Município sobre as matérias em causa.
4. Os trabalhadores devem informar os respetivos superiores hierárquicos de qualquer tentativa no sentido de influenciar indevidamente os órgãos.

Artigo 27º

Apresentação Apropriada

Os trabalhadores do Município devem apresentar-se de forma apropriada ao exercício das suas funções, atendendo especialmente aos usos e costumes profissionais da Administração Pública, de forma que a sua boa apresentação, aliada ao seu desempenho diligente, contribua para um bom ambiente de trabalho e uma boa imagem da reputação do Município.

Artigo 28º

Relacionamento com a Comunicação Social

1. Em matéria que se prenda com a atividade e imagem pública do Município, os trabalhadores não podem, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, conceder entrevistas ou fornecer informações que não estejam ao dispor do público em geral, sem que, para qualquer dos casos, tenham obtido autorização prévia do Município.
2. Nos seus contactos com os meios de comunicação social, os trabalhadores devem usar de discrição quanto a questões relacionadas com a Autarquia.

Artigo 29º

Conflito de Interesses

Os trabalhadores devem evitar qualquer situação suscetível de originar conflitos de interesse em que, por força do exercício das suas funções, ou por causa delas, tenham de tomar decisões ou tenham contacto com procedimentos administrativos de qualquer natureza, que possam afetar, ou em que possam estar em causa, interesses particulares seus ou de terceiros e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas, nos termos dos artigos 69º a 73º do Código do Procedimento Administrativo.



Artigo 30º

Suprimento de Conflito de Interesses

Qualquer trabalhador do Município que se encontre perante um conflito de interesses deve comunicar prontamente a situação ao seu superior hierárquico, e preencher uma declaração de compromisso relativa a incompatibilidades, impedimentos e escusa.

Artigo 31º

Acumulação de Funções

Os trabalhadores do Município podem exercer, em acumulação, outras funções públicas ou atividades privadas não remuneradas ou remuneradas que sejam enquadráveis nas condições legalmente previstas e desde que previamente autorizadas.

CAPÍTULO IV – Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Artigo 32º

Definições de Assédio

1. Entende-se por assédio no trabalho a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja baseado em fator de discriminação, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa visada, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. O assédio moral consiste, designadamente, em ataques verbais de conteúdo ofensivo, constrangedor ou humilhante, e físicos, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física e/ou psicológica, com carácter reiterado.
3. O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do género ou com conotação sexual, percecionados como abusivos, que afetem a dignidade da pessoa visada, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física, com carácter reiterado.
4. Situações de carácter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.

Artigo 33º

Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

1. Qualquer pessoa abrangida por este Código deve adotar uma postura de prevenção, denúncia, combate e eliminação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.



2. Compete ao Município de Condeixa-a-Nova, no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual:

- a) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo um clima de tolerância à diversidade e respeito pela diferença, fazendo uma gestão adequada de conflitos;
- b) Promover ações de formação/sensibilização sobre a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- c) Sinalizar, acompanhar e encaminhar todas as situações que indiciem a prática de assédio, designadamente por via do serviço de Medicina no Trabalho;
- d) Proceder à divulgação do presente Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes, incluindo aqueles que prestem serviço no Município a título ocasional ou temporário;
- e) No processo de contratação de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código;
- f) Sensibilizar os dirigentes e trabalhadores para a prevenção de comportamentos de assédio no local de trabalho, através de ações de sensibilização a levar a cabo pelos técnicos de Recursos Humanos e pela Medicina no Trabalho.

Artigo 34º

Confidencialidade e garantias

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante e testemunhas e, em relação à denúncia, até à dedução da acusação.
2. Os intervenientes no processo não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no exercício das suas funções ou em virtude delas, mesmo após a cessação das mesmas.
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 sancionadas disciplinarmente, salvo se atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes do processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até à decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito do contraditório.
5. Não obstante o previsto no presente Código, a Inspeção Geral de Finanças, em cumprimento do n.º



1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibiliza endereço eletrónico próprio para a receção de queixas de assédio em contexto laboral.

CAPÍTULO V – Aplicação e Sanções por Incumprimento

Artigo 35º

Aplicação

1. A adequada aplicação do presente Código depende, primordialmente, do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos trabalhadores do Município, bem como do estímulo pelo estrito cumprimento do mesmo, por parte do Órgão Executivo.
2. Os trabalhadores que desempenhem funções de liderança (direção, chefia, coordenação), em particular, devem evidenciar uma atuação exemplar, no que concerne à adesão às regras estabelecidas no CC, bem como assegurar o seu cumprimento.

Artigo 36º

Incumprimento e Sanções

1. Sem prejuízo do disposto na lei geral em matéria penal, contraordenacional ou civil, os crimes de responsabilidade que os titulares de cargos políticos ou de altos cargos públicos cometerem no exercício das suas funções, bem como as sanções que lhe são aplicáveis e aos respetivos eleitos, são regulados por lei própria.
2. Sem prejuízo das responsabilidades penais, contraordenacionais e civis que dela possam decorrer, a violação do disposto no presente Código, por qualquer trabalhador do Município, constitui infração disciplinar, na medida em que seja legalmente enquadrável nesses termos, e poderá originar a competente ação disciplinar.
3. A determinação e aplicação da sanção disciplinar observará o estabelecido na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação, que terá em consideração a gravidade da mesma e as circunstâncias em que foi praticada, designadamente o seu carácter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.

Artigo 37º

Procedimento em Caso de Assédio

1. Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio moral ou sexual nos termos constantes desde Código deve comunicar a situação ao seu superior hierárquico imediato, ao dirigente da unidade orgânica de nível superior ou ao Vereador do respetivo pelouro ou, na ausência deste, ao



Presidente da Câmara Municipal.

2. Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio, nos termos do presente Código e demais legislação em vigor, devem participá-las a qualquer das pessoas referidas no número anterior, bem como prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.
3. Haverá lugar à instauração de procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, quando haja conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.
4. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) e de quem assedia, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.
5. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.
6. Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, deve ser promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

CAPÍTULO VI – Disposições Finais

Artigo 38º

Divulgação e Monitorização

1. O presente Código de Conduta será publicado em Diário da República e na página oficial do Município de Condeixa-a-Nova, adequadamente divulgado a todos os trabalhadores de modo a consolidar a sua aplicação, assim como a adoção dos comportamentos nele instituídos.
2. Os superiores hierárquicos devem providenciar as ações necessárias, para que todos os trabalhadores conheçam este Código e observem as suas regras.

Artigo 39º

Auditoria Interna

1. Não obstante os demais serviços, a monitorização do presente Código será efetuada pelo Gabinete de Controlo e Auditoria Interna do Município de Condeixa-a-Nova, em sede de avaliação



do grau de cumprimento do Plano de Prevenção de Riscos de Gestão, incluindo os de Corrupção e Infrações Conexas do Município de Condeixa-a-Nova, e na avaliação do Sistema de Controlo Interno, nomeadamente a Norma de Controlo Interno e os demais Manuais de Procedimentos.

2. O Gabinete de Controlo e Auditoria Interna, elabora ainda, um relatório anual, a submeter à Câmara Municipal, sobre os destinos das ofertas de bens materiais ou serviços, conforme art.7º nº4 e nº5.

Artigo 40º

Revisão

A necessidade de revisão ou aperfeiçoamento do presente Código será avaliada, podendo ocorrer em periodicidade distinta, sempre que se considerar adequada ou necessária.

Artigo 41º

Publicidade

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

Artigo 42º

Entrada em vigor

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