



MUNICÍPIO DE MELGAÇO

Regulamento n.º 460/2023

Sumário: Procede à redação do Código de Conduta do Município de Melgaço.

Projeto da Primeira Alteração ao Código de Conduta do Município de Melgaço

Primeira alteração ao Código de Conduta do Município de Melgaço

Na sequência da publicação do Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 09 de dezembro que estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC) é instituída a obrigação do Código de Conduta estabelecer um conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos/as os/as dirigentes e colaboradores/as em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes. O normativo supracitado estabelece a obrigação de identificar, pelo menos, 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.

Com esta alteração, pretende-se, ainda, dar cumprimento ao disposto na alínea k), do n.º 1 do artigo 71.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), na sua redação atual, quanto à obrigatoriedade de o Município adotar, no seu Código de Conduta, medidas de prevenção e combate ao assédio no trabalho e de instaurar procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

O Município de Melgaço está comprometido com a adoção de mecanismos de defesa e garantia da integridade e ética profissional institucional, sendo o Código de Conduta uma peça fundamental para reforçar a responsabilidade e controlo da ação municipal, incrementando a confiança dos cidadãos nas instituições e representantes da Câmara Municipal de Melgaço, realçando, ainda mais, a necessidade de alteração deste diploma, nos termos que infra se descrevem.

Artigo 1.º

Objeto

1 — O presente diploma procede à alteração ao Código de Conduta do Município de Melgaço, aprovada por deliberação tomada pela Câmara Municipal em reunião ordinária realizada a 08 de fevereiro de 2023.

2 — O novo Código de Conduta do Município de Melgaço, com as alterações agora introduzidas, é aprovado no anexo I ao presente Regulamento, do qual faz parte integrante.

Artigo 2.º

Alteração ao Código de Conduta do Município de Melgaço

Os artigos 2.º, 3.º, 4.º, 9.º, 10.º e 14.º do Código de Conduta do Município de Melgaço passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 2.º

[...]

1 — [...], bem como nas suas relações internas.

2 — Com a elaboração deste documento, o Município de Melgaço procura atingir os seguintes objetivos:

a) Definir expressamente padrões de conduta claros e rigorosos, prevenindo qualquer suspeição de conduta indevida, contribuindo para a transparência na formação e tomada de decisão;

- b) Identificar os valores, princípios éticos e de responsabilidade social que devem reger a atuação de todos/as os/as colaboradores/as do Município de Melgaço;
- c) Estabelecer relações de confiança entre as partes interessadas do Município;
- d) Constituir uma referência para o público, no que respeita ao padrão de conduta exigível à Autarquia, no seu relacionamento com terceiros;
- e) Clarificar, a todos/as os/as colaboradores/as, as regras de conduta que devem observar no cumprimento das suas atividades;
- f) Dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

3 — Aos/às titulares dos cargos políticos e altos cargos públicos, é ainda especialmente aplicável o disposto na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

Artigo 3.º

Âmbito Pessoal e Material

1 — [...], 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 Melgaço, independentemente do tipo de vinculação e sem prejuízo da observância de outros deveres que resultam da Lei, incluindo designadamente: os/as colaboradores/as; aqueles/as que se encontrem em exercício de funções dirigentes; os/as assessores/as; os membros dos Gabinetes e aqueles/as 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 Melgaço.

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

5 — Nenhuma disposição do presente Código deve ser interpretada no sentido de restringir os direitos ou interesses legalmente protegidos de todos/as os/as cidadãos/ãs, afetar as condições do respetivo exercício ou diminuir o seu âmbito de proteção, estando sempre assegurado o nível de proteção mais amplo.

Artigo 4.º

[...]

1 — [...]

2 — Os/as eleitos/as locais e os/as colaboradores/as [...]

3 — Os/as eleitos/as locais e colaboradores/as devem igualmente aderir a padrões elevados de ética profissional e não atender a interesses pessoais, evitando situações suscetíveis de originar conflitos de interesses.

4 — Os princípios referidos nos números anteriores devem evidenciar-se, nomeadamente, no relacionamento com entidades de fiscalização e supervisão, municipais, fornecedores/as, prestadores/as de serviços, público em geral e com os/as próprios/as colaboradores/as do Município.

Artigo 9.º

[...]

1 — Os/as eleitos/as e colaboradores/as 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 Melgaço.

2 — Os/as eleitos/as e colaboradores/as 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/as eleitos/as e colaboradores/as 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/a ou colaborador/a que se encontre perante um conflito de interesses, efetivo ou potencial, ainda que superveniente, deve comunicá-lo de imediato ao seu superior hierárquico direto e, em simultâneo, declarar-se impedido/a para o desempenho das funções ou desenvolvimento do trabalho para que foi designado/a, 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 ao/à Presidente da Câmara Municipal de Melgaço, acompanhada de parecer fundamentado do superior hierárquico, no prazo de cinco dias úteis, podendo este determinar que o/a colaborador/a continue ou retome a atividade subjacente, caso esta tenha sido interrompida nos termos da parte final do número anterior.

Artigo 10.º

Declarações Conexas Com Incompatibilidades e Impedimentos

1 — No início de cada intervenção, incluindo procedimentos de contratação pública, os/as eleitos/as e/ou colaboradores/as 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/as eleitos/as e/ou colaboradores/as do Município devem igualmente declarar ao seu superior hierárquico a ocorrência superveniente de situações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses.

3 — Os/as 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 (que aprova o Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos), na sua redação atual.

4 — Cabe aos Serviços para tanto habilitados do Município de Melgaço comunicar à entidade legalmente competente, a definir nos termos do artigo 20.º da referida Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, a data do início e da cessação das funções dos/as 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 aos Serviços competentes do Município de Melgaço a responsabilidade de cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 17.º da citada Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

6 — As declarações em matéria de incompatibilidades, impedimentos ou conflitos de interesses prestadas pelos/as restantes eleitos/as e/ou colaboradores/as 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 14.º

[...]

É assegurada a publicidade do presente Código de Conduta aos/às seus/suas eleitos/as e colaboradores/as, através da intranet e na página oficial da Internet, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.»



Artigo 3.º

Aditamento

São aditados os artigos: 4.º-A; 4.º-B; 4.º-C; 4.º - D; 4.º-E; 4.º-F; 4.º-G; 9.º-A; 11.º-A; 11.º-B; 11.º-C; 11.º-D; 11.º-E; 11.º-F; 11.º-G; 11.º-H; 11.º-I; 11.º-J; 11.º-K; 11.º-L; 11.º-M e 14.º-A, ao Código de Conduta do Município de Melgaço, com a seguinte redação:

«Artigo 4.º-A

Dever de Reserva, Discrição e Sigilo

1 — Os/as eleitos/as e colaboradores/as do Município de Melgaço devem guardar reserva e usar de discrição na divulgação para o exterior dos factos da vida da Autarquia de que tenham conhecimento no exercício das suas funções e que, pela sua natureza, possam afetar os interesses da Autarquia.

2 — Os/as eleitos/as e colaboradores/as devem guardar sigilo e abster -se de usar informações de carácter confidencial obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho. O dever de sigilo e de confidencialidade mantém-se, mesmo depois de cessarem as funções de eleito/a e de colaborador/a.

3 — Incluem-se no número anterior, nomeadamente, dados informatizados 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.

4 — Além do dever genérico de sigilo previsto nos números 2 e 3 do presente artigo, os/as eleitos/as e colaboradores/as com acesso a dados pessoais ou envolvidos/as no respetivo tratamento devem respeitar as disposições legais relativas à proteção dos dados pessoais, incluindo a sua circulação, não podendo utilizar esses dados para fins ilegítimos ou comunicá-los a pessoas não autorizadas ao respetivo acesso ou tratamento.

5 — Os/as colaboradores/as do Município de Melgaço devem, ainda, abster-se de produzir quaisquer declarações públicas ou emitir opiniões em matérias e assuntos sobre os quais se deva pronunciar a Câmara Municipal de Melgaço, que possam gravemente afetar a imagem desta.

Artigo 4.º-B

Utilização Abusiva de Informação

1 — Em qualquer dos casos previstos nos artigos anteriores, os/as eleitos/as e colaboradores/as devem abster-se da utilização abusiva da informação a que tenham acesso no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho.

2 — Entende -se por utilização abusiva, a transmissão a alguém fora do âmbito normal do exercício de funções, da informação que tenha sido obtida pelo/a colaborador/a no desempenho da sua atividade no Município de Melgaço e, bem assim, a realização de qualquer negócio ou ato de natureza equivalente, por parte do/a colaborador/a, direta ou indiretamente, para si ou para terceiro, tendo por base aquela informação.

Artigo 4.º-C

Acumulação de Funções

1 — Os/as colaboradores/as podem acumular atividades dentro das condições legalmente estabelecidas na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada de LTFP), na sua redação atual.

2 — O/a dirigente pode acumular funções nos termos previstos no Estatuto do Pessoal Dirigente, constante da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, redação atual, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, em articulação com o previsto na LTFP.

3 — O exercício de atividades em acumulação de funções carece sempre de autorização prévia do/a Presidente da Câmara Municipal ou do/a Vereador/a, no caso de existir delegação de competências.

4 — A autorização para acumulação de funções depende de comunicação escrita, a ser entregue na Divisão competente para verificação de eventuais incompatibilidades e respetiva autorização.

Artigo 4.º-D

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 LTFP.

2 — A acumulação de funções privadas exige que a atividade a acumular não seja legalmente declarada incompatível devendo, para o efeito, os/as requerentes cumprirem escrupulosamente o preceituado no artigo 22.º da LTFP.

3 — Os horários a praticar não podem ser total ou parcialmente coincidentes.

4 — Não podem comprometer a isenção e a imparcialidade no desempenho das funções no Município de Melgaço, razão pela qual, devem os/as requerentes respeitar a disciplina que resulta do artigo 24.º da LTFP (proibições específicas).

5 — A inexistência de prejuízo para o interesse público e para os direitos e interesses legalmente protegidos dos/as cidadãos/ãs, constitui outro pressuposto para a viabilidade da acumulação de funções.

6 — As funções a exercer, por si ou interposta pessoa, não podem dirigir-se ao mesmo círculo de destinatários.

7 — A atividade privada a exercer não pode ser uma atividade concorrente ou similar com as funções exercidas na Administração Pública, nem com esta conflituante.

8 — O pedido de autorização deve ser fundamentado de forma inequívoca no sentido de que as funções acumuladas não colidam, sob forma alguma, com as funções públicas que o/a colaborador/a exerce, nem coloquem em causa a isenção e o rigor que pautam a sua atuação e deve ser devidamente instruído com parecer favorável do/a dirigente ou do/a superior hierárquico.

Artigo 4.º-E

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/as colaboradores/as punidos/as nos termos do artigo 183.º e seguintes da LTFP.

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/às titulares de cargos dirigentes, sob pena de cessação da respetiva comissão de serviço, nos termos do respetivo estatuto, verificar da existência de situações de acumulação de funções não autorizadas, bem como fiscalizar o cumprimento das garantias de imparcialidade no desempenho de funções públicas.

Artigo 4.º-F

Princípios Gerais do Relacionamento com o Exterior

1 — As informações prestadas pelos/as eleitos/as e colaboradores/as devem ser claras, compreensíveis e em conformidade com os princípios da legalidade, rigor e veracidade, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhe sejam solicitados, salvaguardando o dever de sigilo profissional.

2 — Nas respostas a ofícios, chamadas telefónicas e correio eletrónico, os/as colaboradores/as do Município de Melgaço devem tentar responder da forma mais completa e exata possível às perguntas que lhes sejam colocadas no âmbito das suas atribuições e competências.

3 — Cabe aos/às colaboradores/as garantir que a informação e esclarecimentos prestados são adequados e assegurar que os mesmos são fornecidos nos termos legais em vigor, de acordo com a cadeia hierárquica instituída e que são preservados os registos em matéria de arquivo.

4 — Os/as colaboradores/as do Município de Melgaço não podem, em nome desta, realizar diligências sem que se encontrem devidamente autorizados/as para o efeito.

5 — No caso de um/a colaborador/a não ser o/a responsável por determinado assunto que lhe é apresentado, deverá encaminhar o/a cidadão/ã para o/a colaborador/a ou serviço que seja competente para o efeito.

6 — As eventuais razões para o não fornecimento de informações devem ser justificadas de forma clara e compreensível.

7 — Se ocorrer um erro que prejudique os direitos ou interesses de um/a cidadão/ã, o/a colaborador/a deve desculpa -se por esse facto, proceder à correção do erro e procurar corrigir as consequências negativas do seu erro, de forma expedita, bem como informar o/a interessado/a sobre as vias de recurso possíveis.

Artigo 4.º-G

Relacionamento com a Comunidade e com o Ambiente

O Município de Melgaço deverá assumir uma atitude socialmente responsável na comunidade e perante a opinião pública e o mercado, bem como adotar uma política de sustentabilidade ambiental consciente.

Artigo 9.º-A

Conflito de Interesses após Suspensão ou Cessação de Funções

1 — Durante os três anos subsequentes à suspensão ou cessação do exercício de funções no Município de Melgaço, o conflito de interesses mantém-se relativamente ao exercício de funções ou cargos em entidade relativamente à qual o/a eleito/a local ou o/a colaborador/a tenha participado em processo ou tomada de decisão que a envolva, ou tenha tido acesso a informação privilegiada com interesse para a mesma.

2 — Exceção-se do disposto no número anterior:

a) O regresso à atividade exercida previamente ao desempenho de funções no Município de Melgaço;

b) A nomeação em representação do Município de Melgaço.

Artigo 11.º-A

Relacionamento Interno

1 — Os/as eleitos/as e colaboradores/as 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/umas com os/as outros/as.

2 — Os/as eleitos/as e colaboradores/as devem abstrair-se de usar poderes atribuídos em proveito próprio, devendo orientá-los exclusivamente para o interesse público.

3 — Os/as eleitos/as e colaboradores/as devem promover a manutenção de um clima sadio e de confiança, no respeito pela estrutura hierárquica, partilhando conhecimento e informação e cultivando o espírito de equipa.

4 — Os/as colaboradores 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/as com quem trabalham, de uma forma justa e leal.

Artigo 11.º-B

Definição de Assédio

1 — É proibida qualquer prática de assédio no desempenho de quaisquer funções no Município de Melgaço ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

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.

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 11.º-C

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 harassment*).

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 11.º-D

Assédio Sexual

1 — 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/a ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função.

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 11.º-E

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 inexecutáveis de cumprir;
- g) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- i) Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colaboradores/as;
- j) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- k) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
- l) Transferir o/a colaborador/a 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) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
- o) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc. ..., de outros/as colegas ou subordinados/as;
- p) Criar sistematicamente situações objetivas de “stress”, de modo a provocar o descontrolo na conduta do/a colaborador/a, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de locais de trabalho.

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 emails indesejados, de carácter 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 11.º-F

Participação da Queixa/Denúncia

1 — Sempre que o/a colaborador/a suspeitar que está a ser vítima de assédio no trabalho deve reportar a situação ao/à seu/sua superior hierárquico/a imediato/a e/ou dirigente máximo/a da unidade orgânica a que se encontre afeto/a e/ou Vereador/a que tutela a respetiva Unidade Orgânica e/ou Vereador/a com o pelouro dos Recursos Humanos ou, na ausência deste, ao Presidente da Câmara, através do preenchimento do Formulário de Participação, a disponibilizar pela Secção de Recursos Humanos deste Município ou disponível na página oficial deste Município, devendo cada uma destas entidades dar seguimento à participação da queixa/denúncia. Se preferir, o colaborador/a poderá participar a situação no Canal de Denúncias Interno e/ou externo deste Município, cujo legal seguimento será dado pelo/a Responsável do Canal de Denúncias para tanto nomeado/a ou pela Entidade para tanto competente, respetivamente.

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), em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibiliza o endereço eletrónico

“lftp.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 LTFP.

5 — Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um/a colaborador/a praticou infração disciplinar por prática de assédio, podem participá-la a qualquer superior hierárquico/a 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/a lesado/a 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 11.º-G

Procedimento e Responsabilidade Civil

1 — A Câmara Municipal de Melgaço 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 deste mesmo diploma legal, 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/a empregador/a, sendo o pagamento da reparação feito pela Caixa Geral de Aposentações/Segurança Social que fica sub-rogada nos direitos do/a colaborador/a, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.

Artigo 11.º-H

Confidencialidade e Garantias

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

2 — Os/as eleitos/as, colaboradores, dirigentes e prestadores/as de serviço do Município 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/a 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 11.º-I

Medidas Preventivas

Cabe ao/à Presidente da Câmara ou a quem este delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta aos/às colaboradores/as;
- 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/as denunciantes/participantes;

c) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;

d) Proceder à divulgação deste Código a todos/as os/as colaboradores.

Artigo 11.º-J

Utilização dos Recursos do Município de Melgaço

1 — Os/as eleitos/as e colaboradores/as devem respeitar e proteger os recursos afetos à atividade do Município de Melgaço 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 e instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para o exercício de funções no âmbito de atuação do Município de Melgaço, salvo se a sua utilização privada tiver sido explicitamente autorizada de acordo com as normas ou práticas internas relevantes, e sempre dentro dos limites legais e regulamentares vigentes.

3 — Os/as eleitos/as e colaboradores/as devem também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e despesas do Município de Melgaço, a fim de permitir o uso correto e mais eficiente dos recursos disponíveis.

4 — A fim de simplificar processos e procedimentos, promovendo uma adequada utilização dos recursos, a melhoria da qualidade e do rigor da informação, assim como também, a rapidez de acesso aos dados em condições seguras e no respeito pela privacidade dos/as cidadãos/ãs, os atos e procedimentos devem, sempre que possível, ser desmaterializados, privilegiando-se a utilização dos meios/suportes eletrónicos, mais concretamente, dos canais de denúncia interna e externa implementados por este Município.

Artigo 11.º-K

Contributo dos Colaboradores na Aplicação do Código de Conduta

1 — A adequada aplicação do presente Código de Conduta depende, primordialmente, do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos/as eleitos/as e colaboradores/as.

2 — Em particular, os/as colaboradores/as que desempenhem funções de direção, chefia ou de coordenação, devem evidenciar uma atuação exemplar no tocante à adesão às regras estabelecidas no presente Código, bem como assegurar o seu cumprimento.

Artigo 11.º-L

Dever de Comunicação de Irregularidades

1 — Os/as colaboradores/as devem comunicar de imediato ao Município de Melgaço, ou ao seu/sua superior hierárquico/a, quaisquer factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções quando os mesmos indiciem uma prática irregular ou violadora do presente Código de Conduta, suscetível de colocar em risco o correto funcionamento ou a imagem do Município de Melgaço.

2 — O cumprimento de boa-fé do dever previsto no número anterior não envolve qualquer responsabilidade para o colaborador que o observe.

Artigo 11.º-M

Incumprimento e Sanções

A violação das regras constantes dos artigos 4.º a 11.º J 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/as 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 LGTFP;

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, previstos 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 (que determina os crimes de responsabilidade que titulares de cargos políticos cometam no exercício das suas funções), na sua redação atual, punidos com pena de prisão e/ou multa.

Artigo 14.º-A

Revisões

O Código de Conduta do Município de Melgaço é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica que justifique a revisão das normas aplicáveis.»

Artigo 4.º

Norma revogatória

É revogado o artigo 12.º do Código de conduta do Município de Melgaço.

Artigo 5.º

Entrada em Vigor e Produção de Efeitos

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

ANEXO I

(a que se refere o n.º 2 do artigo 1.º)

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.

Artigo 2.º

Objeto

1 — 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 Melgaço, no seu relacionamento com terceiros, bem como nas suas relações internas.

2 — Com a elaboração deste documento, o Município de Melgaço procura atingir os seguintes objetivos:

- a) Definir expressamente padrões de conduta claros e rigorosos, prevenindo qualquer suspeição de conduta indevida, contribuindo para a transparência na formação e tomada de decisão;
- b) Identificar os valores, princípios éticos e de responsabilidade social que devem reger a atuação de todos/as os/as colaboradores/as do Município de Melgaço;
- c) Estabelecer relações de confiança entre as partes interessadas do Município;



d) Constituir uma referência para o público, no que respeita ao padrão de conduta exigível à Autarquia, no seu relacionamento com terceiros;

e) Clarificar, a todos/as os/as colaboradores/as, as regras de conduta que devem observar no cumprimento das suas atividades;

f) Dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

3 — Aos/às titulares dos cargos políticos e altos cargos públicos, é ainda especialmente aplicável o disposto na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

Artigo 3.º

Âmbito Pessoal e Material

1 — O Código de Conduta aplica-se ao Presidente e aos Vereadores da Câmara Municipal de Melgaço, 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 Melgaço, independentemente do tipo de vinculação e sem prejuízo da observância de outros deveres que resultam da Lei, incluindo designadamente: os/as colaboradores/as; aqueles/as que se encontrem em exercício de funções dirigentes; os/as assessores/as; os membros dos Gabinetes e aqueles/as 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 Melgaço.

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

5 — Nenhuma disposição do presente Código deve ser interpretada no sentido de restringir os direitos ou interesses legalmente protegidos de todos/as os/as cidadãos/ãs, afetar as condições do respetivo exercício ou diminuir o seu âmbito de proteção, estando sempre assegurado o nível de proteção mais amplo.

Artigo 4.º

Princípios

1 — No exercício das suas funções, os eleitos locais 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 locais e os colaboradores agem e decidem exclusivamente em função da defesa do interesse público, não podendo 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 ocupem.

3 — Os eleitos locais e colaboradores devem igualmente aderir a padrões elevados de ética profissional e não atender a interesses pessoais, evitando situações suscetíveis de originar conflitos de interesses.

4 — Os princípios referidos nos números anteriores devem evidenciar-se, nomeadamente, no relacionamento com entidades de fiscalização e supervisão, municipais, fornecedores, prestadores de serviços, público em geral e com os próprios colaboradores do Município.

Artigo 4.º-A

Dever de Reserva, Discrição e Sigilo

1 — Os/as eleitos/as e colaboradores/as do Município de Melgaço devem guardar reserva e usar de discrição na divulgação para o exterior dos factos da vida da Autarquia de que tenham conhecimento no exercício das suas funções e que, pela sua natureza, possam afetar os interesses da Autarquia.

2 — Os/as eleitos/as e colaboradores/as devem guardar sigilo e abster-se de usar informações de carácter confidencial obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho. O dever de sigilo e de confidencialidade mantém-se, mesmo depois de cessarem as funções de eleito/a e de colaborador/a.

3 — 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.

4 — Além do dever genérico de sigilo previsto nos números 2 e 3 do presente artigo, os/as eleitos/as e colaboradores/as com acesso a dados pessoais ou envolvidos/as no respetivo tratamento devem respeitar as disposições legais relativas à proteção dos dados pessoais, incluindo a sua circulação, não podendo utilizar esses dados para fins ilegítimos ou comunicá-los a pessoas não autorizadas ao respetivo acesso ou tratamento.

5 — Os/as colaboradores/as do Município de Melgaço devem, ainda, abster-se de produzir quaisquer declarações públicas ou emitir opiniões em matérias e assuntos sobre os quais se deva pronunciar a Câmara Municipal de Melgaço, que possam gravemente afetar a imagem desta.

Artigo 4.º-B

Utilização Abusiva de Informação

1 — Em qualquer dos casos previstos nos artigos anteriores, os/as eleitos/as e colaboradores/as devem abster-se da utilização abusiva da informação a que tenham acesso no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho.

2 — Entende-se por utilização abusiva, a transmissão a alguém fora do âmbito normal do exercício de funções, da informação que tenha sido obtida pelo/a colaborador/a no desempenho da sua atividade no Município de Melgaço e, bem assim, a realização de qualquer negócio ou ato de natureza equivalente, por parte do/a colaborador/a, direta ou indiretamente, para si ou para terceiro, tendo por base aquela informação.

Artigo 4.º-C

Acumulação de Funções

1 — Os/as colaboradores/as podem acumular atividades dentro das condições legalmente estabelecidas na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada de LTFP), na sua redação atual.

2 — O/a dirigente pode acumular funções nos termos previstos no Estatuto do Pessoal Dirigente, constante da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, redação atual, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, em articulação com o previsto na LTFP.

3 — O exercício de atividades em acumulação de funções carece sempre de autorização prévia do/a Presidente da Câmara Municipal ou do/a Vereador/a, no caso de existir delegação de competências.

4 — A autorização para acumulação de funções depende de comunicação escrita, a ser entregue na Divisão competente para verificação de eventuais incompatibilidades e respetiva autorização.

Artigo 4.º-D

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 LTFP.

2 — A acumulação de funções privadas exige que a atividade a acumular não seja legalmente declarada incompatível devendo, para o efeito, os/as requerentes cumprirem escrupulosamente o preceituado no artigo 22.º da LTFP.

3 — Os horários a praticar não podem ser total ou parcialmente coincidentes.

4 — Não podem comprometer a isenção e a imparcialidade no desempenho das funções no Município de Melgaço, razão pela qual, devem os/as requerentes respeitar a disciplina que resulta do artigo 24.º da LTFP (proibições específicas).

5 — A inexistência de prejuízo para o interesse público e para os direitos e interesses legalmente protegidos dos/as cidadãos/ãs, constitui outro pressuposto para a viabilidade da acumulação de funções.

6 — As funções a exercer, por si ou interposta pessoa, não podem dirigir-se ao mesmo círculo de destinatários.

7 — A atividade privada a exercer não pode ser uma atividade concorrente ou similar com as funções exercidas na Administração Pública, nem com esta conflituante.

8 — O pedido de autorização deve ser fundamentado de forma inequívoca no sentido de que as funções acumuladas não colidam, sob forma alguma, com as funções públicas que o/a colaborador/a exerce, nem coloquem em causa a isenção e o rigor que pautam a sua atuação e deve ser devidamente instruído com parecer favorável do/a dirigente ou do/a superior hierárquico.

Artigo 4.º-E

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/as colaboradores/as punidos/as nos termos do artigo 183.º e seguintes da LTFP.

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/às titulares de cargos dirigentes, sob pena de cessação da respetiva comissão de serviço, nos termos do respetivo estatuto, verificar da existência de situações de acumulação de funções não autorizadas, bem como fiscalizar o cumprimento das garantias de imparcialidade no desempenho de funções públicas.

Artigo 4.º-F

Princípios Gerais do Relacionamento com o Exterior

1 — As informações prestadas pelos/as eleitos/as e colaboradores/as devem ser claras, compreensíveis e em conformidade com os princípios da legalidade, rigor e veracidade, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhes sejam solicitados, salvaguardando o dever de sigilo profissional.

2 — Nas respostas a ofícios, chamadas telefónicas e correio eletrónico, os/as colaboradores/as do Município de Melgaço devem tentar responder da forma mais completa e exata possível às perguntas que lhes sejam colocadas no âmbito das suas atribuições e competências.

3 — Cabe aos/às colaboradores/as garantir que a informação e esclarecimentos prestados são adequados e assegurar que os mesmos são fornecidos nos termos legais em vigor, de acordo com a cadeia hierárquica instituída e que são preservados os registos em matéria de arquivo.

4 — Os/as colaboradores/as do Município de Melgaço não podem, em nome desta, realizar diligências sem que se encontrem devidamente autorizados/as para o efeito.

5 — No caso de um/a colaborador/a não ser o/a responsável por determinado assunto que lhe é apresentado, deverá encaminhar o/a cidadão/ã para o/a colaborador/a ou serviço que seja competente para o efeito.

6 — As eventuais razões para o não fornecimento de informações devem ser justificadas de forma clara e compreensível.

7 — Se ocorrer um erro que prejudique os direitos ou interesses de um/a cidadão/ã, o/a colaborador/a deve desculpa-se por esse facto, proceder à correção do erro e procurar corrigir as consequências negativas do seu erro, de forma expedita, bem como informar o/a interessado/a sobre as vias de recurso possíveis.

Artigo 4.º-G

Relacionamento com a Comunidade e com o Ambiente

O Município de Melgaço deverá assumir uma atitude socialmente responsável na comunidade e perante a opinião pública e o mercado, bem como adotar uma política de sustentabilidade ambiental consciente.

Artigo 5.º

Deveres

No exercício das suas funções, os/as eleitos/as locais 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 6.º e 8.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 de 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 6.º

Ofertas

1 — Os/as eleitos/as locais 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 de um 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 7.º

Artigo 7.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 à Presi-

dência, no prazo máximo de 15 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 à Presidência, para efeitos de registo das ofertas, devendo todas as ofertas que forem recebidas, após perfazer aquele valor, ser entregues ao Gabinete de Apoio à Presidência, 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/a Presidente da Câmara Municipal, que determina se as ofertas, em função do seu valor de uso, da sua natureza perecível 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 Melgaço são sempre registadas e entregues ao Gabinete de Apoio à Presidência, 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 à Presidência, assegurar um registo de acesso público das ofertas nos termos do presente artigo.

Artigo 8.º

Convites ou Benefícios Similares

1 — Os/as eleitos/as locais 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; ou

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

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

Artigo 9.º

Conflito de Interesses

1 — Os/as eleitos/as e colaboradores/as 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 Melgaço.

2 — Os/as eleitos/as e colaboradores/as 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/as eleitos/as e colaboradores/as 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/a ou colaborador/a que se encontre perante um conflito de interesses, efetivo ou potencial, ainda que superveniente, deve comunicá-lo de imediato ao seu superior hierárquico direto e, em simultâneo, declarar-se impedido/a para o desempenho das funções ou desenvolvimento do trabalho para que foi designado/a, 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 ao/à Presidente da Câmara Municipal de Melgaço, acompanhada de parecer fundamentado do superior hierárquico, no prazo de cinco dias úteis, podendo este determinar que o/a colaborador/a continue ou retome a atividade subjacente, caso esta tenha sido interrompida nos termos da parte final do número anterior.

Artigo 9.º-A

Conflito de Interesses após Suspensão ou Cessação de Funções

1 — Durante os três anos subsequentes à suspensão ou cessação do exercício de funções no Município de Melgaço, o conflito de interesses mantém-se relativamente ao exercício de funções ou cargos em entidade relativamente à qual o/a eleito/a local ou o/a colaborador/a tenha participado em processo ou tomada de decisão que a envolva, ou tenha tido acesso a informação privilegiada com interesse para a mesma.

2 — Excetua-se do disposto no número anterior:

a) O regresso à atividade exercida previamente ao desempenho de funções no Município de Melgaço;

b) A nomeação em representação do Município de Melgaço.

Artigo 10.º

Declarações Conexas com Incompatibilidades e Impedimentos

1 — No início de cada intervenção, incluindo procedimentos de contratação pública, os/as eleitos/as e/ou colaboradores/as 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/as eleitos/as e/ou colaboradores/as do Município devem igualmente declarar ao seu superior hierárquico a ocorrência superveniente de situações de incompatibilidade, impedimento ou conflito de interesses.

3 — Os/as 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 (que aprova o Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos), na sua redação atual.

4 — Cabe aos Serviços para tanto habilitados do Município de Melgaço comunicar à entidade legalmente competente, a definir nos termos do artigo 20.º da referida Lei n.º 52/2019, de 31 de

julho, a data do início e da cessação das funções dos/as 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 aos Serviços competentes do Município de Melgaço a responsabilidade de cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 17.º da citada Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

6 — As declarações em matéria de incompatibilidades, impedimentos ou conflitos de interesses prestadas pelos/as restantes eleitos/as e/ou colaboradores/as 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 11.º

Registo de Interesses

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 de Melgaço 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, nos termos definidos no Regulamento a aprovar pela Assembleia Municipal de Melgaço.

Artigo 11.º-A

Relacionamento interno

1 — Os/as eleitos/as e adores/as 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/umas com os/as outros/as.

2 — Os/as eleitos/as e colaboradores/as devem abstrair-se de usar poderes atribuídos em proveito próprio, devendo orientá-los exclusivamente para o interesse público.

3 — Os/as eleitos/as e colaboradores/as devem promover a manutenção de um clima sadio e de confiança, no respeito pela estrutura hierárquica, partilhando conhecimento e informação e cultivando o espírito de equipa.

4 — Os/as colaboradores 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/as com quem trabalham, de uma forma justa e leal.

Artigo 11.º-B

Definição de Assédio

1 — É proibida qualquer prática de assédio no desempenho de quaisquer funções no Município de Melgaço ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

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.

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 11.º-C

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 harassment*).

3 — Quando o comportamento indesejado não se baseia em fator discriminatório, mas, pelo seu carácter continuado e insidioso, leva aos mesmos efeitos hostis, como a desvinculação do seu posto de trabalho (*mobbing*), consubstancia assédio moral não discriminatório.

Artigo 11.º-D

Assédio Sexual

1 — 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/a ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função.

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 11.º-E

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 sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- i) Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colaboradores/as;
- j) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- k) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;

- l) Transferir o/a colaborador/a 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) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
- o) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc. ..., de outros/as colegas ou subordinados/as;
- p) Criar sistematicamente situações objetivas de “stress”, de modo a provocar o descontrolo na conduta do/a colaborador/a, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de locais de trabalho.

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 emails 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 11.º-F

Participação da Queixa/Denúncia

1 — Sempre que o/a colaborador/a suspeitar que está a ser vítima de assédio no trabalho deve reportar a situação ao/à seu/sua superior hierárquico/a imediato/a e/ou dirigente máximo/a da unidade orgânica a que se encontre afeto/a e/ou Vereador/a que tutela a respetiva Unidade Orgânica e/ou Vereador/a com o pelouro dos Recursos Humanos ou, na ausência deste, ao Presidente da Câmara, através do preenchimento do Formulário de Participação, a disponibilizar pela Secção de Recursos Humanos deste Município ou disponível na página oficial deste Município, devendo cada uma destas entidades dar seguimento à participação da queixa/denúncia. Se preferir, o colaborador/a poderá participar a situação no Canal de Denúncias Interno e/ou externo deste Município, cujo legal seguimento será dado pelo/a Responsável do Canal de Denúncias para tanto nomeado/a ou pela Entidade para tanto competente, respetivamente.

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), em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibiliza o endereço eletrónico “lftp.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 LTFP.

5 — Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um/a colaborador/a praticou infração disciplinar por prática de assédio, podem participá-la a qualquer superior hierárquico/a 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/a lesado/a 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 11.º-G

Procedimento e Responsabilidade Civil

1 — A Câmara Municipal de Melgaço 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 deste mesmo diploma legal, 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/a empregador/a, sendo o pagamento da reparação feito pela CGA/SS que fica sub-rogada nos direitos do/a colaborador/a, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.

Artigo 11.º-H

Confidencialidade e Garantias

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

2 — Os/as eleitos/as, colaboradores, dirigentes e prestadores/as de serviço do Município 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/a 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 11.º-I

Medidas Preventivas

Cabe ao/à Presidente da Câmara ou a quem este delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta aos/às colaboradores/as;
- 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/as denunciantes/participantes;
- c) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- d) Proceder à divulgação deste Código a todos/as os/as colaboradores.

Artigo 11.º-J

Utilização dos Recursos do Município de Melgaço

1 — Os/as eleitos/as e colaboradores/as devem respeitar e proteger os recursos afetos à atividade do Município de Melgaço 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 e instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para o exercício de funções no âmbito de atuação do Município de Melgaço, salvo se a sua utilização privada tiver sido explicitamente autorizada de acordo com as normas ou práticas internas relevantes, e sempre dentro dos limites legais e regulamentares vigentes.

3 — Os/as eleitos/as e colaboradores/as devem também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e despesas do Município de Melgaço, a fim de permitir o uso correto e mais eficiente dos recursos disponíveis.

4 — A fim de simplificar processos e procedimentos, promovendo uma adequada utilização dos recursos, a melhoria da qualidade e do rigor da informação, assim como também, a rapidez de acesso aos dados em condições seguras e no respeito pela privacidade dos/as cidadãos/ãs, os atos e procedimentos devem, sempre que possível, ser desmaterializados, privilegiando-se a utilização dos meios/suportes eletrónicos, mais concretamente, dos canais de denúncia interna e externa implementados por este Município.

Artigo 11.º-K

Contributo dos Colaboradores na Aplicação do Código de Conduta

1 — A adequada aplicação do presente Código de Conduta depende, primordialmente, do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos/as eleitos/as e colaboradores/as.

2 — Em particular, os/as colaboradores/as que desempenhem funções de direção, chefia ou de coordenação, devem evidenciar uma atuação exemplar no tocante à adesão às regras estabelecidas no presente Código, bem como assegurar o seu cumprimento.

Artigo 11.º-L

Dever de Comunicação de Irregularidades

1 — Os/as colaboradores/as devem comunicar de imediato ao Município de Melgaço, ou ao seu/sua superior hierárquico/a, quaisquer factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções quando os mesmos indiciem uma prática irregular ou violadora do presente Código de Conduta, suscetível de colocar em risco o correto funcionamento ou a imagem do Município de Melgaço.

2 — O cumprimento de boa-fé do dever previsto no número anterior não envolve qualquer responsabilidade para o colaborador que o observe.

Artigo 11.º-M

Incumprimento e Sanções

A violação das regras constantes dos artigos 4.º a 11.º J 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/as 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 LGTFP;

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, previstos 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 (que determina os crimes de



responsabilidade que titulares de cargos políticos cometam no exercício das suas funções), na sua redação atual, punidos com pena de prisão e/ou multa.

Artigo 12.º

Extensão de regime

(Revogado.)

Artigo 13.º

Setor empresarial local

Devem ser adotados Códigos de Conduta pelas empresas locais.

Artigo 14.º

Publicidade

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

Artigo 14.º-A

Revisões

O Código de Conduta é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica que justifique a revisão das normas aplicáveis.

Artigo 15.º

Entrada em vigor

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

31 de março de 2023. — O Presidente da Câmara Municipal, *Manoel Batista Calçada Pombal*.

316335402