



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
CÂMARA MUNICIPAL

Código de Ética e de Conduta dos Trabalhadores

Aprovado em Reunião de
Câmara de 4/6/2019



Código de Ética e de Conduta dos Trabalhadores do Município de Santa Marta de Penaguião

Índice

Preâmbulo	Pág. 3
Capítulo I - Disposições Gerais	Pág. 3
Artigo 1.º - Âmbito de Aplicação	Pág. 3
Artigo 2.º - Missão	Pág. 3
Capítulo II - Princípios aplicáveis	Pág. 4
Artigo 3.º - Princípio da igualdade	Pág. 4
Artigo 4.º - Princípio da Igualdade de género	Pág. 4
Artigo 5.º - Prossecução do Interesse Público	Pág. 4
Artigo 6.º - Princípio da legalidade	Pág. 4
Artigo 7.º - Dever de obediência	Pág. 5
Artigo 8.º - Imparcialidade	Pág. 5
Artigo 9.º - Princípio da Independência.....	Pág. 5
Artigo 10.º - Confiança	Pág. 5
Artigo 11.º - Colaboração	Pág. 6
Artigo 12.º - Integridade	Pág. 6
Artigo 13.º - Transparência	Pág. 6
Artigo 14.º - Sigilo profissional	Pág. 7
Artigo 15.º - Eficiência, eficácia e economia	Pág. 7
Artigo 16.º - Responsabilidade	Pág. 7
Artigo 17.º - Acumulação de Funções e Obrigatoriedade de Comunicação	Pág. 7
Capítulo V - Relacionamento com os Cidadãos	Pág. 7
Artigo 18.º - Atendimento aos cidadãos	Pág. 7
Artigo 19.º - Informações sobre procedimentos administrativos e direito à informação	Pág. 8
Artigo 20.º - Relacionamento com terceiros	Pág. 8
Capítulo IV - Utilização de Recursos Públicos	Pág. 8
Artigo 21.º - Utilização de Recursos	Pág. 8
Artigo 22.º - Utilização de Recursos Informáticos	Pág. 9
Capítulo V - Assédio no trabalho	Pág. 9
Artigo 23.º - Assedio no Trabalho	Pág. 9
Capítulo VI - Proteção de Dados	Pág. 10
Capítulo 24.º - Proteção de Dados	Pág. 10



Código de Ética e de Conduta dos Trabalhadores

Capítulo VI - Disposições Finais	Pág. 10
Artigo 25.º - Contributos dos colaboradores	Pág. 10
Artigo 26.º - Combate à Corrupção	Pág. 11
Artigo 27.º - Auditoria Interna, monitorização e acompanhamento	Pág. 11
Artigo 28.º - Quadro sancionatório	Pág. 11
Artigo 29.º - Acompanhamento e dever de comunicação	Pág. 11
Artigo 30.º - Interpretação e casos omissos	Pág. 11
Artigo 31.º - Publicação	Pág. 12
Artigo 32.º - Entrada em vigor e divulgação	Pág. 12



CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA DOS TRABALHADORES DO MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO

Preâmbulo

O presente Código de Ética e de Conduta pretende ser um documento pragmático, útil e de fácil leitura e interpretação.

O Código fundamenta-se nos princípios legais e democráticos, nas normas sociais e na ética profissional e tem como objetivo contribuir para um entendimento comum sobre o comportamento expectável por parte dos trabalhadores ao serviço do Município de Santa Marta de Penaguião.

O conjunto de valores que o integram pretende orientar os trabalhadores no desempenho das suas funções, no sentido de refletirem uma cultura de serviço público e de promover uma imagem pública positiva.

Não pretendendo ser uma varinha de condão nem bastar-se apenas com boas intenções, procurará inspirar e estimular os trabalhadores que desejem atuar eticamente, indo para lá do mero respeito pela lei.

Este código procura sintetizar os deveres e o seu enquadramento mas também os direitos que, em conjunto, promovem o bem servir de todos os cidadãos que se cruzam com a administração local.

A elaboração do presente Código teve em atenção o mencionado no Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e o estipulado na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, no Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, que aprova o novo Código do Procedimento Administrativo e ainda nas recomendações emitidas pelo Conselho de Prevenção da Corrupção, criado pela Lei n.º 54/2008, de 4 de Setembro.

Teve igualmente em consideração a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto (décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro) que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho, e a Lei n.º 83/2015, por via da qual a criminalização do assédio moral em contexto laboral é hoje possível por aplicação do artigo 154º-A do Código Penal.

Capítulo I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Âmbito de Aplicação

1. O presente Código de Ética e de Conduta é aplicável a todos os trabalhadores ao serviço do Município de Santa Marta de Penaguião, qualquer que seja a natureza do seu vínculo jurídico-laboral, incluindo dirigentes e prestadores de serviços.

2. Vincula também o Presidente, os Vereadores e os membros dos Gabinetes e os restantes membros dos órgãos municipais em tudo o que não seja contrariado ou não conste no estatuto normativo específico a que se encontrem adstritos.

Artigo 2.º

Missão

O Município de Santa Marta de Penaguião tem como missão a melhoria contínua do seu desempenho e a procura constante da satisfação das necessidades e expectativas dos seus munícipes, representantes eleitos e trabalhadores.



Capítulo II

Princípios aplicáveis

Artigo 3.º

Princípio da Igualdade

Os trabalhadores não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão ou cidadã em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.

Artigo 4.º

Princípio da Igualdade de Género

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

Artigo 5.º

Prosecação do Interesse Público

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

Artigo 6.º

Princípio da legalidade

1. No exercício das suas funções, os trabalhadores municipais devem atuar em obediência à lei e ao direito, dentro dos limites dos poderes que lhes forem conferidos e em conformidade com os respetivos fins
2. Em caso de dúvida sobre o direito aplicável, a questão deve ser colocada aos superiores hierárquicos, não devendo essa dúvida servir como fundamento para a recusa ou protelamento da decisão.



Artigo 7.º

Dever de obediência

1. Os trabalhadores municipais devem cumprir as ordens e instruções emanadas em matéria de serviço pelos seus legítimos superiores hierárquicos, sem prejuízo do direito de delas reclamar e de exigir a sua transmissão por escrito.
2. O dever de obediência cessa quando o cumprimento das ordens ou instruções implique a prática de qualquer crime.

Artigo 8.º

Imparcialidade

1. No exercício das suas funções, os trabalhadores municipais devem tratar imparcialmente os diferentes interesses privados com que se confrontem, não conferindo qualquer privilégio ou tratamento injustificado ou de favor a nenhum deles.
2. Os trabalhadores municipais devem atuar com base em critérios objetivos, sem comportamentos arbitrários que beneficiem ou prejudiquem qualquer cidadão ou pessoa coletiva.
3. Os trabalhadores municipais, quando está em causa o uso de poderes discricionários, devem assegurar que a situações iguais, de acordo com os critérios relevantes, correspondem decisões iguais, adotando as soluções organizatórias e procedimentais indispensáveis à preservação da isenção administrativa e à confiança nessa isenção.

Artigo 9.º

Princípio da Independência

1. Os trabalhadores e colaboradores, nos contactos exteriores ao Município, devem atuar em conformidade com o princípio da independência, ponderando os interesses legalmente protegidos em presença, sem dependência de fatores alheios àqueles interesses e nos termos da lei.
2. Os trabalhadores e colaboradores devem evitar situações que possam dar origem a conflitos de interesses sendo que:
 - a) Existe conflito de interesses sempre que os trabalhadores e colaboradores tenham interesse pessoal ou patrimonial em decisão que seja da sua competência, em cuja preparação participem ou que de algum modo possam influenciar;
 - b) Por interesse pessoal ou patrimonial entende-se qualquer vantagem ou o afastamento de uma desvantagem, ainda que meramente potencial;
 - c) As situações de conflito de interesses devem ser ponderadas numa perspetiva de prevalência do interesse público.
3. O respeito pelo princípio da independência é incompatível com a solicitação ou aceitação por parte dos trabalhadores e colaboradores, para si ou para terceiros, de quaisquer benefícios, recompensas, dádivas, gratificações, presentes, ofertas ou outras contrapartidas de fonte externa ao Município, de um subordinado ou de um superior hierárquico, por causa do exercício das funções que desempenham na Câmara Municipal.
4. Excetua-se do disposto no número anterior as ofertas entregues ou recebidas que se fundamentem numa mera relação de cortesia e que tenham valor insignificante ou meramente simbólico.

Artigo 10.º

Confiança

1. No exercício das suas funções, os trabalhadores municipais devem agir de modo a inspirar confiança aos cidadãos e pessoas coletivas que com eles contactam, contribuindo para transmitir do seu serviço uma imagem de legalidade, imparcialidade, prossecução do interesse público e respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das pessoas coletivas.



Código de Ética e de Conduta dos Trabalhadores

2. Os trabalhadores municipais devem, em todas as circunstâncias, agir de forma a preservar a imagem institucional do Município e dos seus órgãos e serviços.

Artigo 11.º

Colaboração

1. No exercício das suas funções, os trabalhadores municipais devem manter uma atitude de colaboração com os seus colegas e com os superiores ou subordinados hierárquicos.
2. A colaboração implica, nomeadamente, a partilha da informação relevante dentro do serviço ou com outros serviços, a chamada de atenção dos superiores hierárquicos para as situações que possam implicar a tomada de providências, designadamente de natureza legislativa ou regulamentar, e a sugestão das medidas preventivas e corretivas que entendam adequadas e de melhorias nos processos de trabalho.
3. Os trabalhadores devem atuar de forma respeitosa uns com os outros e para com os cidadãos, devendo pautar-se por princípios de educação, pontualidade e cooperação e amabilidade.
4. Devem atuar em estreita colaboração com os particulares, cumprindo, designadamente, prestar-lhes as informações e os esclarecimentos de que careçam, apoiar e estimular as suas iniciativas e receber as suas sugestões e informações.
5. Devem esforçar-se genuinamente por compreender o que os outros estão a dizer e expressar-se de forma clara, utilizando uma linguagem simples.

Artigo 12.º

Integridade

1. Os trabalhadores municipais não devem retirar vantagens pessoais do exercício das suas funções, nomeadamente através da utilização de informação interna, do uso de recursos públicos e da aceitação de presentes ou de quaisquer outros benefícios concedidos por cidadãos ou pessoas coletivas.
2. Os trabalhadores municipais não devem tomar decisões ou participar em procedimentos quando em relação a essa decisão ou a esse procedimento se encontrem em situação que envolva, direta ou indiretamente, qualquer conflito de interesses, nos termos previstos na lei.
3. Independentemente do disposto no número anterior, os trabalhadores municipais devem sempre declarar, em todos os procedimentos em que participem, quaisquer relações com o objeto desses procedimentos, ou com os respetivos interessados ou outros intervenientes, suscetíveis de criar dúvidas sobre a imparcialidade da sua atuação.
4. A declaração prevista no número anterior abrange, designadamente, a participação em sociedades com os interessados no procedimento, seus mandatários ou quaisquer outras pessoas que lhes tenham prestado serviços relacionados com esse procedimento, bem como qualquer outra ligação, direta ou indireta, a essas sociedades.

Artigo 13.º

Transparência

1. Os trabalhadores municipais devem abster-se de toda a atuação que possa, por qualquer forma, impedir ou dificultar a publicitação e a acessibilidade das suas decisões ou dos procedimentos respetivos, salvas as exceções expressamente previstas na lei.
2. Os trabalhadores municipais devem fundamentar as suas decisões, bem como elaborar os seus pareceres ou outros documentos, de forma que seja clara e perfeitamente compreensível para os interessados nos procedimentos e para o público em geral.
3. Os trabalhadores devem estar dispostos a explicar as suas atividades e a indicar os motivos dos seus atos.



Artigo 14.º

Sigilo profissional

1. Os trabalhadores municipais devem salvaguardar, em todas as situações, e quando tal for imposto pela lei, o sigilo relativamente a matérias de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, abstendo-se de divulgar essas matérias e tomando ou propondo, consoante os casos, as providências adequadas para a proteção da respetiva confidencialidade.
2. O sigilo abrange especialmente os dados pessoais, informatizados ou não, detidos pelos serviços municipais.

Artigo 15.º

Eficiência, eficácia e economia

1. No exercício das suas funções, os trabalhadores municipais devem assegurar a utilização mais eficiente, eficaz e económica dos recursos públicos, nomeadamente executando as suas tarefas de forma diligente, praticando os atos e tomando as decisões com celeridade e em tempo útil e evitando todos os tipos de desperdício e dilação.
2. Os trabalhadores municipais devem atuar de forma a respeitar a utilização mais eficiente, eficaz e económica dos recursos privados, na medida em que seja compatível com a prossecução do interesse público.

Artigo 16.º

Responsabilidade

Os trabalhadores municipais devem assumir a responsabilidade pelos seus atos e decisões, designadamente identificando sempre de forma clara a respetiva autoria.

Artigo 17.º

Acumulação de Funções e Obrigatoriedade de Comunicação

Os trabalhadores e colaboradores da Câmara Municipal devem privilegiar a dedicação exclusiva no exercício de cargos públicos, podendo acumular atividades, remuneradas ou não remuneradas, somente dentro das condições legalmente estabelecidas.

Capítulo V

Relacionamento com os Cidadãos

Artigo 18.º

Atendimento aos cidadãos

1. Os trabalhadores e colaboradores da Câmara Municipal devem atuar de modo consciencioso, correto, cortês e acessível, garantindo o exercício dos direitos dos cidadãos e o cumprimento dos seus deveres.
2. Ao prestar informações e outros esclarecimentos e tendo em conta a proteção do interesse público os trabalhadores e colaboradores da Câmara Municipal não devem agir arbitrariamente, devendo atuar de modo célere e adequado, em termos exatos, completos e claros, nos termos da lei, tendo sempre presentes as circunstâncias individuais dos interlocutores, designadamente a sua capacidade para compreender as normas e procedimentos concretamente aplicáveis.
3. Quando a informação recaia sobre prazos e requisitos de admissibilidade de pedidos, os trabalhadores e colaboradores devem assegurar que a informação prestada é inequívoca e suficientemente pormenorizada.
4. Os trabalhadores e colaboradores devem responder célere e adequadamente aos pedidos de informação dos cidadãos, nos termos da lei.
5. Quando não possam esclarecer os pedidos dos cidadãos no momento, os trabalhadores e colaboradores da Câmara Municipal devem salvaguardar a prestação de informações e de esclarecimentos, encaminhando para os serviços competentes de modo a agilizar procedimentos decisórios, sem prejuízo do dever de confidencialidade e proteção de dados pessoais.



Código de Ética e de Conduta dos Trabalhadores

6. Toda e qualquer recusa de prestação de informação deve ser devidamente fundada e justificada de facto e direito quanto às eventuais razões para o seu não fornecimento.
7. Sempre que adequado, os trabalhadores e colaboradores devem informar os cidadãos sobre a existência de organizações ou de meios alternativos de apoio ou assistência que possam satisfazer a sua pretensão.
8. Em caso de erro, os trabalhadores e colaboradores devem estar sempre disponíveis para a sua correção, designadamente e consoante o caso, com revisão do procedimento incorreto, apresentação de um pedido de desculpas ao cidadão ou uma explicação adequada.
9. O sítio eletrónico da Câmara Municipal deve estar sempre atualizado, permitindo ao cidadão conhecer a missão, atividade e competências da instituição, o Código de Conduta Ética, os planos de atividades e de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, bem como ter acesso aos documentos disponibilizados.

Artigo 19.º

Informações sobre procedimentos administrativos e direito à informação

1. Os serviços e os trabalhadores e colaboradores da Câmara Municipal devem, nos procedimentos administrativos, estabelecer os contactos com os interessados exclusivamente através dos canais oficiais que para o efeito se encontrem definidos, especialmente no que respeita a procedimentos de decisão relativos ao urbanismo, contratação pública e à concessão de benefícios públicos.
2. A Câmara Municipal e as unidades orgânicas que a integram, pautam-se pela abertura e transparência, devendo os trabalhadores e colaboradores, designadamente, assegurar que os cidadãos estão cientes de qual a informação a que têm direito a aceder e quais as condições de exercício do mesmo direito.
3. Os trabalhadores e colaboradores da Câmara Municipal tratam os pedidos de acesso aos arquivos e registos administrativos em conformidade com o princípio da administração aberta e o disposto nas normas aplicáveis em matéria de acesso aos documentos administrativos.

Artigo 20.º

Relacionamento com terceiros

1. Sem prejuízo do referido no artigo 8.º os trabalhadores e colaboradores da Câmara Municipal, quando se relacionem com quaisquer cidadãos ou entidades, 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 e fomentando e assegurando um bom relacionamento com essas pessoas e entidades.
2. 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 e colaboradores, na ausência de uma posição oficial, preservar a imagem do Município sobre as matérias em causa.
3. Toda a informação a prestar pela Câmara Municipal a entidades terceiras deve conformar-se com os princípios da legalidade, clareza, rigor, veracidade e oportunidade.
4. Os trabalhadores e colaboradores devem informar os respetivos superiores hierárquicos de qualquer tentativa no sentido de influenciar indevidamente os órgãos competentes do Município no desempenho das atribuições que lhe estão cometidas.
5. Para além da observância do disposto nos números anteriores, o relacionamento com os trabalhadores e colaboradores de outras instituições públicas, nacionais e estrangeiras, deve reger-se por um espírito de estreita cooperação, sem prejuízo, sempre que for o caso, da necessária confidencialidade e discrição.

Capítulo IV

Utilização de Recursos Públicos

Artigo 21.º

Utilização de Recursos



Código de Ética e de Conduta dos Trabalhadores

1. Os trabalhadores e colaboradores não devem, direta ou indiretamente, usar ou consentir no uso de bens públicos para outros fins que não os oficiais, devendo respeitar e proteger os recursos materiais, equipamento e instalações afetos à atividade do Município, não permitindo a sua utilização abusiva por outros colaboradores ou terceiros.
2. Os referidos recursos, equipamento e instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para o exercício de funções no âmbito de atuação do Município, salvo se a sua utilização privada tiver sido explicitamente autorizada de acordo com as normas ou práticas internas, e sempre dentro dos limites legais e regulamentares vigentes.
3. Os trabalhadores e colaboradores da Câmara Municipal devem também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas no sentido de limitar os custos e despesas do Município, a fim de permitir o uso correto, mais eficiente e económico dos bens materiais disponíveis.

Artigo 22.º

Utilização de Recursos Informáticos

1. Constituindo os recursos informáticos um bem valioso, fundamental para o funcionamento dos serviços, os atos abusivos sobre eles praticados, afetam toda a organização, prejudicando todos aqueles que os utilizam, sendo que o seu impacto no exterior põe em causa a reputação e a imagem do Município.
2. Os princípios éticos das comunidades sociais devem ser aplicados também aos ambientes informáticos pressupondo um correto uso dos recursos informáticos pelos trabalhadores e colaboradores da Câmara Municipal, designadamente, computadores, redes, equipamentos periféricos, aplicações ou dados.

Capítulo V

Assédio no trabalho

Artigo 23.º

Assédio no Trabalho

1. Os trabalhadores municipais devem adotar uma postura de prevenção, combate e eliminação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho, que se pode definir como um comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc.) praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. O que marca a diferença entre o conflito laboral e o assédio, nomeadamente o moral, é a intencionalidade, podendo assumir a forma de:
 - a) Assédio moral quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.
 - b) Assédio sexual quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.).
3. O Município deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.



Código de Ética e de Conduta dos Trabalhadores

4. O Executivo Municipal e os Colaboradores do Município denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.
5. Os colaboradores do Município que denunciem o cometimento de infrações relacionadas com o assédio, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.
6. As queixas poderão ser formalizadas por correio eletrónico para o Presidente da Câmara ou Vereadores a tempo inteiro ou para as instâncias nacionais que podem ajudar na prevenção e combate de situações de assédio, sendo disso exemplo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), Tribunais ou Centrais Sindicais.

Capítulo VI

Proteção de Dados

Capítulo 24.º

Proteção de Dados

1. Os trabalhadores e colaboradores não devem divulgar ou usar, por si ou por interposta pessoa, informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, com preponderância para a proteção dos dados pessoais, e que, pela sua efetiva importância, por legítima decisão da Câmara Municipal ou por força da legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral.
2. Os trabalhadores e colaboradores da Câmara Municipal que tenham a seu cargo o tratamento de dados pessoais ou que, no exercício das suas funções, tomem conhecimento de dados pessoais, devem estrito respeito à reserva da vida privada dos respetivos titulares e às normas aplicáveis em matéria de proteção das pessoas singulares relativamente ao tratamento de dados pessoais pelas entidades públicas.
3. Os trabalhadores e colaboradores da Câmara Municipal não devem, por si ou por interposta pessoa, utilizar informação que não tenha sido tornada pública ou não seja acessível ao público para promover interesses próprios ou de terceiros.
4. Os trabalhadores e colaboradores da Câmara Municipal devem fundamentar e explicar com total transparência as suas decisões e comportamentos profissionais sempre que, garantidos os devidos deveres de sigilo, para tal sejam adequadamente solicitados.
5. O dever de sigilo e de confidencialidade mantém-se mesmo após o termo de funções, cessando tal dever nos termos legalmente previstos.

Capítulo VI

Disposições Finais

Artigo 25.º

Contributos dos colaboradores

1. A adequada aplicação do presente Código depende da colaboração e empenho de todos os trabalhadores e colaboradores, mormente do seu profissionalismo, consciência e da sua capacidade de discernimento em cada situação.
2. Os trabalhadores e colaboradores que desempenhem funções de direção, chefia ou de coordenação devem, em particular, evidenciar uma atuação exemplar no tocante à adesão às regras estabelecidas no presente Código e assegurar o seu cumprimento.
3. O presente Código deve fazer parte integrante das ações de formação profissional, inicial e contínua, dos colaboradores da Câmara Municipal.



Artigo 26.º

Combate à Corrupção

1. A Câmara Municipal e os seus trabalhadores e colaboradores devem combater veementemente todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, com especial acuidade aos favores e cumplicidades que possam traduzir-se em vantagens ilícitas que constituem formas subtis de corrupção, como é o caso de ofertas ou outros recebimentos de cidadãos, fornecedores ou outras entidades.
2. A Câmara Municipal e os seus trabalhadores e colaboradores devem exercer as suas funções e as competências que lhe forem atribuídas tendo sempre em conta, única e exclusivamente, o interesse público e recusando, em qualquer circunstância, a obtenção de vantagem pessoal indevida.
3. Os trabalhadores e colaboradores e a Câmara Municipal de Santa Marta de Penaguião devem recusar-se a utilizar a sua condição para obterem benefícios ou tratamento preferencial.
4. A Câmara Municipal e os seus trabalhadores e colaboradores devem ativamente promover a aplicação dos instrumentos em vigor de combate à corrupção, nomeadamente o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

Artigo 27.º

Auditoria Interna, monitorização e acompanhamento

O presente Código é objeto de monitorização, designadamente através da avaliação do grau de cumprimento do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e avaliação de procedimentos de controlo interno instituídos nas várias áreas de gestão.

Artigo 28.º

Quadro sancionatório

1. Sem prejuízo das responsabilidades penais, contraordenacionais ou civis que dela possam decorrer, a violação do disposto no presente Código constitui infração disciplinar na medida do seu enquadramento legal.
2. À determinação e aplicação da respetiva sanção disciplinar aplica-se a lei vigente, tendo em conta a gravidade da mesma e as circunstâncias em que a infração foi praticada, designadamente o seu carácter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.

Artigo 29.º

Acompanhamento e dever de comunicação

1. Cabe a todos os eleitos locais e trabalhadores cumprir e fazer cumprir este Código de Ética e de Conduta.
2. Os trabalhadores devem comunicar de imediato ao seu superior hierárquico, quaisquer factos que indiciem uma prática irregular ou violadora do presente código de conduta e/ou da regulamentação municipal, suscetível de colocar em risco o correto funcionamento ou a imagem do Município, de que tenham conhecimento no exercício das suas funções.
3. Os superiores hierárquicos, quando informados nos termos do número anterior, devem prontamente tomar as diligências necessárias e adequadas, sem prejuízo do previsto no artigo anterior.

Artigo 30.º

Interpretação e casos omissos

As lacunas, omissões ou dúvidas interpretativas suscitadas na aplicação do presente Código de Ética e de Conduta serão preenchidas ou resolvidas, na linha do seu espírito, pelo Presidente da Câmara ou Vereador a quem ele delegar essa competência.



Código de Ética e de Conduta dos Trabalhadores

Artigo 31.º

Publicação

Para além da publicitação da deliberação de aprovação, o presente Código é ainda publicitado no sítio eletrónico da Câmara Municipal e nos locais de costume.

Artigo 32.º

Entrada em vigor e divulgação

O Código de Ética e de Conduta entrará em vigor no dia imediato à sua aprovação em reunião de Câmara e deverá ser divulgado por todos os serviços municipais, no portal do Município.