



COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DA REGIÃO DE COIMBRA

Aviso n.º 7114/2020

Sumário: Aprova o Código de Conduta da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra.

Código de Conduta

Preâmbulo

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

No caso das entidades públicas, o desempenho da missão pública implica uma responsabilidade e um dever de lealdade, que no caso concreto é para com a Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, seus municípios, e um dever de respeito pelos direitos e interesses legítimos, legalmente protegidos, dos utentes e cidadãos.

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

O presente Código de Conduta da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, doravante designado por Código de Conduta, corporiza um conjunto de princípios e de normas de comportamento que deverá ser observado, quer pelos membros dos Órgãos Executivos, quer pelos colaboradores da CIM RC, no âmbito e no exercício das suas funções.

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

Com o presente Código, que estabelece um conjunto de princípios e normas que visam alcançar padrões de conduta e comportamentos eticamente adequados aos cargos e funções desempenhados, pretende-se reforçar a confiança entre os utentes e a entidade estabelecendo a relação em padrões claros, rigorosos e duradouros.

Assim, considerando:

O Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de Abril, na sua atual redação, que define os princípios gerais de ação a que devem obedecer os serviços e organismos da Administração Pública na sua actuação face ao cidadão, bem como reúne de uma forma sistematizada as normas vigentes no contexto da modernização administrativa;

Recomendação do Conselho de Prevenção de Corrupção, de 7 de novembro de 2012, que define as linhas orientadoras de gestão dos serviços públicos;

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

A Lei n.º 52/2019 de 31 de julho; sobre a regulação do regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, suas obrigações declarativas e respetivo regime sancionatório;

O Código do Procedimento Administrativo, ao nível dos Princípios enformadores da Atividade Administrativa;

Considerando, ainda, a necessidade de dar corpo a um conjunto normativo que sistematize as disposições que disciplinarão a atuação de todos os abrangidos, o Conselho Intermunicipal de 28 de fevereiro de 2020, delibera aprovar o presente Código de Conduta.

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Lei Habilitante

O presente Código foi elaborado ao abrigo do disposto e em conformidade com o artigo 19.º da Lei n.º 52/2019 de 31 de julho.

Artigo 2.º

Objeto e Âmbito

1 — O presente Código estabelece o conjunto de princípios e critérios orientadores respeitantes à conduta dos membros dos Órgãos Executivos e trabalhadores que desempenhem atividades e funções na Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra doravante designada por CIM RC.

2 — Os princípios e valores éticos referidos, a cujo cumprimento todos os destinatários ficam obrigados, são estipulados no presente Código que cria mecanismos de fiscalização do grau de cumprimento das obrigações impostas e estabelece as sanções previstas para o seu incumprimento, conforme o disposto do artigo 33.º

Artigo 3.º

Definições

Para efeitos do presente Código entende-se por:

a) “Trabalhadores”: todas as pessoas que desempenhem atividades e funções na CIM RC, independentemente do tipo de vinculação, incluindo designadamente, aqueles que se encontrem em exercício de funções dirigentes, os assessores, os membros dos Gabinetes e aqueles que exerçam a sua atividade em regime de prestação de serviços.

b) “Órgão Executivo”: Membros do Conselho Intermunicipal e do Secretariado Intermunicipal.

c) “Utente (s)”: pessoa singular ou colectiva que:

i) Se dirija à CIM RC designadamente para obter uma informação, iniciar um procedimento ou ver atendida uma pretensão; ou

ii) Seja destinatário de algum ato praticado pela CIM RC.

d) “Terceiro” qualquer entidade que seja exterior à CIM RC independentemente da sua natureza.

CAPÍTULO II

Órgãos Executivos

Artigo 4.º

Princípios específicos

1 — Não obstante o cumprimento dos princípios gerais previsto no presente Código, os Órgãos Executivos, no exercício das suas funções, estão obrigados a observar os princípios da transparência, urbanidade e respeito interinstitucional, garantindo ainda, a confidencialidade quanto aos assuntos reservados dos quais os seus membros tomem conhecimento no exercício das suas funções.

2 — Os membros dos Órgãos Executivos, devem agir e decidir exclusivamente em função da defesa do interesse público, não podendo procurar ou usufruir de quaisquer vantagens financeiras ou patrimoniais, diretas ou indiretas, para si ou para terceiros, ou de qualquer outra gratificação indevida em virtude do cargo que ocupem.

Artigo 5.º

Deveres

No exercício das suas funções, os membros dos Órgãos Executivos 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 7.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

Impedimentos

Deverão ser verificados e acautelados os impedimentos previstos na Lei n.º 52/2019 de 31 de julho.

Artigo 7.º

Ofertas institucionais e hospitalidade

1 — Os membros dos Órgãos Executivos abstêm-se de aceitar ofertas ou de serviços, a qualquer título, de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, de bens, consumíveis ou duradouros, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

2 — Para os efeitos do presente Código, entende -se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado superior a 150,00 euros.

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

4 — As ofertas de bens materiais ou de serviços de valor estimado superior a 150,00 euros, recebidas no âmbito do exercício do cargo ou função, prevista no n.º 2 e 3 do presente artigo, são obrigatoriamente apresentadas e registadas, pelo Serviço de Apoio aos Órgãos que, atento à sua natureza e relevância, estabelecerá o seu destino, de acordo com o modelo aprovado pelo Secretariado Executivo Intermunicipal.

5 — As ofertas dirigidas à CIM RC são sempre registadas e entregues ao Serviço de Apoio aos Órgãos, independentemente do seu valor, de acordo com o modelo aprovado pelo Secretariado Executivo Intermunicipal

Artigo 8.º

Convites

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

2 — Os membros dos Órgãos Executivos, que no uso das suas funções sejam convidados por entidades privadas, podem aceitar os convites até a um valor máximo estimado de 150,00 que:

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

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

Artigo 9.º

Registo de interesse

A declaração única de rendimentos, património, interesses, incompatibilidades e impedimentos, dos membros dos Órgãos Executivos, será prestada em declaração de acordo com o modelo contante do anexo da Lei n.º 52/2019 de 31 de julho.



CAPÍTULO III

Trabalhadores

SECÇÃO I

Princípios

Artigo 10.º

Princípios Gerais

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

Artigo 11.º

Princípio do Serviço Público

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

Artigo 12.º

Princípio da Legalidade

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

Artigo 13.º

Integridade

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

Artigo 14.º

Princípio da Justiça e Imparcialidade

1 — Os trabalhadores, devem tratar de forma justa e imparcial todas as pessoas com quem, por qualquer forma, se tenham que relacionar ou contactar em virtude do exercício da respetiva atividade.

2 — A conduta dos trabalhadores, deve ser impoluta, não devendo esta ser pautada por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, entre outras, devendo evitar qualquer situação de conflito de interesses de acordo com o artigo 29.º do presente Código.

Artigo 15.º

Princípio da Igualdade

1 — No desempenho das suas atividades e funções, os trabalhadores devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento.

2 — Na prossecução do disposto no número anterior os trabalhadores, não podem praticar qualquer tipo de discriminação, em especial, com base em ascendência, raça, sexo, idade, incapacidade física, preferência sexual, opiniões políticas, ideologia, posições filosóficas ou convicções religiosas, língua, território de origem, instrução, situação económica ou condição social.



3 — Os trabalhadores devem demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento tido como ofensivo por outra pessoa.

4 — Qualquer diferença de tratamento apenas é admissível casuisticamente, se devidamente justificada e legalmente admissível.

Artigo 16.º

Princípio da Proporcionalidade

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

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

Artigo 17.º

Princípio da Colaboração e Boa-fé

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

Artigo 18.º

Princípio da Informação e Qualidade

1 — Os trabalhadores, devem ser conscienciosos, corretos, corteses e acessíveis nas suas relações com os utentes, devendo responder de forma mais completa e perceptível possível às perguntas que lhes sejam colocadas no âmbito das suas atribuições e competências.

2 — Caso o trabalhador não seja responsável por determinado assunto que lhe é exposto deverá este, encaminhar o utente para o serviço ou trabalhador competente para o efeito.

3 — As eventuais razões para o não fornecimento de informações, devem ser justificadas de forma clara, perceptível e legalmente enquadráveis.

Artigo 19.º

Princípio da Competência e responsabilidade

1 — Os trabalhadores, devem cumprir com zelo, eficiência e da melhor forma possível, as responsabilidades e deveres que lhes incumbam no âmbito do exercício das suas funções.

2 — Os trabalhadores, devem estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades intrínsecas às suas funções, comportando-se por forma a manter e reforçar a confiança dos utentes, contribuindo para o eficaz funcionamento da Edilidade, atento às expectativas do público relativamente à sua conduta.

Artigo 20.º

Princípio da Lealdade

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



SECÇÃO II

Relacionamento Interno

Artigo 21.º

Relacionamento interpessoal

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

Artigo 22.º

Utilização dos recursos da CIM RC

1 — Devem os trabalhadores respeitar e proteger os recursos afetos à atividade da CIM RC 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 dos trabalhadores, salvo se a sua utilização privada tiver sido previamente fundamentada e superiormente autorizada, em consonância com as normas ou práticas internas relevantes, e sempre dentro dos limites legais e regulamentares vigentes.

3 — Os trabalhadores devem também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e despesas da CIM RC, a fim de permitir o uso eficaz e eficiente dos recursos disponíveis.

Artigo 23.º

Comunicação das irregularidades

1 — Os trabalhadores devem comunicar de imediato à CIM RC ou ao seu superior hierárquico, quaisquer factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções quando os mesmos indiciem uma prática irregular ou violadora do presente Código, suscetível de colocar em risco o correto funcionamento ou a imagem da entidade.

2 — O cumprimento do dever previsto no número anterior não envolve qualquer responsabilidade para o trabalhador que o observe.

SECÇÃO III

Relacionamento Externo

Artigo 24.º

Independência e responsabilidade

1 — Devem os trabalhadores nos contactos efetuados com o exterior, não solicitar ou receber instruções de qualquer entidade, organização ou pessoa alheia à CIM RC, atuando em conformidade com o princípio de independência.

2 — O respeito pelo princípio da independência não se compadece com o facto de os trabalhadores solicitarem, receberem ou aceitarem, de fonte externa à CIM RC, quaisquer benefícios, ou vantagens de terceiros, que possam pôr em causa a independência do seu juízo, a liberdade da sua ação e a credibilidade.

3 — Os trabalhadores, devem pautar a sua atuação pelo estrito cumprimento dos limites das responsabilidades intrínsecas às funções que exercem, usando, assim, os bens atribuídos e o poder delegado, de forma não abusiva, orientada para a prossecução dos objetivos da entidade.

Artigo 25.º

Sigilo

1 — Os trabalhadores devem guardar reserva e usar de discrição, na divulgação para o exterior dos factos e informações da CIM RC de que tenham conhecimento no exercício das suas funções e que, pela sua natureza, possam afetar os interesses da entidade.

2 — Todos os trabalhadores ficam sujeitos ao sigilo profissional, em particular nas matérias a que tenham acesso no desempenho das suas funções ou por virtude das mesmas, com preponderância para a proteção de dados pessoais, e que, pela sua objetiva importância, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral.

3 — Os trabalhadores devem, em qualquer momento, abster-se de produzir quaisquer declarações públicas ou emitir opiniões, em matérias e assuntos sobre os quais se deva pronunciar os Órgãos da CIM RC, que os possa expor.

Artigo 26.º

Relacionamento com terceiros

1 — No relacionamento com os utentes, os trabalhadores, no âmbito do exercício das suas funções profissionais, devem observar as orientações e posições superiormente determinadas, pautando a sua atividade por critérios de qualidade, integridade e transparência.

2 — Os trabalhadores, no exercício das suas funções, devem tratar os processos/pedidos por ordem do respetivo número de entrada.

3 — Os contactos, formais ou informais, com terceiros, no posto de trabalho ou em contexto conexo com o serviço, devem sempre refletir a posição oficial da CIM RC, devendo os trabalhadores, na ausência de uma posição oficial, preservar a imagem da entidade sobre as matérias em causa.

4 — Os trabalhadores devem informar os respetivos superiores hierárquicos de qualquer tentativa no sentido de influenciar indevidamente os órgãos.

Artigo 27.º

Relacionamento com a comunicação social

1 — Em matéria que se prenda com a atividade e imagem pública da CIM RC, os trabalhadores não podem, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, conceder entrevistas ou fornecer informações que não estejam ao dispor do público em geral, sem que, para qualquer dos casos, tenham obtido autorização prévia da entidade.

2 — Nos seus contactos com os meios de comunicação social, os trabalhadores devem usar de discrição quanto a questões relacionadas com a CIM RC.

Artigo 28.º

Conflito de Interesses

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



Artigo 29.º

Suprimento de conflito de interesses

Qualquer trabalhador que se encontre perante um conflito de interesses deve comunicar prontamente a situação ao seu superior hierárquico, e preencher a Declaração de compromisso relativa a incompatibilidades impedimentos e escusa, conforme o modelo aprovado pelo Secretariado Executivo Intermunicipal.

Artigo 30.º

Acumulação de funções

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

CAPÍTULO IV

Aplicação e sanções por incumprimento

Artigo 31.º

Aplicação

1 — A adequada aplicação do presente Código depende, primordialmente, do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos trabalhadores da CIM RC, bem como do estímulo pelo estrito cumprimento do mesmo, por parte dos Órgãos Executivos.

2 — Os trabalhadores que desempenhem funções de liderança (direção, chefia, coordenação), em particular, devem evidenciar uma atuação exemplar, no que concerne à adesão às regras estabelecidas no presente Código, bem como assegurar o seu cumprimento.

Artigo 32.º

Incumprimento e Sanções

1 — O regime sancionatório referente aos Órgãos Executivos, consta da Lei n.º 52/2019 de 31 de julho, sem prejuízo de que os crimes de responsabilidade que os titulares de cargos políticos ou de altos cargos públicos cometerem no exercício das suas funções, bem como as sanções que lhe são aplicáveis e os respetivos eleitos, são regulados por lei própria.

2 — Sem prejuízo das responsabilidades penais, contraordenacionais ou civis que dela possam decorrer, a violação do disposto no presente Código, por qualquer trabalhador, constitui infração disciplinar, na medida em que seja legalmente enquadrável nesses termos, e poderá originar a competente ação disciplinar.

3 — A determinação e aplicação da sanção disciplinar observará o estabelecido na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação, que terá em consideração a gravidade da mesma e as circunstâncias em que foi praticada, designadamente o seu carácter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Artigo 33.º

Divulgação e monitorização

1 — O presente Código de Conduta será publicado no *Diário da República* e na página oficial da CIM RC e adequadamente divulgado a todos os trabalhadores de modo a consolidar a sua aplicação, assim como, a adoção dos comportamentos nele instituídos.



2 — Os superiores hierárquicos devem providenciar as ações necessárias, para que todos os trabalhadores conheçam este Código e observem as suas regras.

Artigo 34.º

Revisão

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

Artigo 35.º

Entrada em Vigor

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

2 de março de 2020. — O 1.º Secretário Executivo Intermunicipal, *Jorge Brito*.

313136875