



**ESPAÇO
MUNICIPAL**

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

MAIA

RENOVAÇÃO URBANA E GESTÃO DO PATRIMÓNIO


RUA DR. CARLOS PIRES FELGUEIRAS, N.º 181, 4470-157 MAIA, PORTUGAL
TEL. (+351) 229 438 030* · geral@espacomunicipal.pt · www.espacomunicipal.pt
* chamada para a rede fixa nacional



[Handwritten signature]

Índice

PREÂMBULO.....	3
CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS	4
CAPÍTULO II – PRINCÍPIOS ÉTICOS E PRINCÍPIOS DE BOA CONDUTA ADMINISTRATIVA	5
CAPÍTULO III – NORMAS DE CONDUTA	10
SECÇÃO I – ATUAÇÃO INTERNA	10
SECÇÃO II – ATUAÇÃO EXTERNA.....	11
CAPÍTULO IV – NORMAS DERIVADAS DOS ESTATUTOS.....	13
CAPÍTULO V – OFERTAS INSTITUCIONAIS E HOSPITALIDADES.....	13
CAPÍTULO VI – PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO.....	14
CAPÍTULO VII – BOAS PRÁTICAS NO TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS	16
CAPÍTULO VIII – APLICAÇÃO E SANÇÕES POR INCUMPRIMENTO.....	18
CAPÍTULO IX – DISPOSIÇÕES FINAIS.....	19



PREÂMBULO

O presente Código de Ética e Conduta define os princípios, valores e regras que orientam a atuação de todos os trabalhadores, independentemente do seu vínculo contratual e da sua posição hierárquica, dos membros dos órgãos sociais, prestadores de serviços, consultores e representantes externos que atuem em nome da empresa Espaço Municipal – Renovação Urbana e Gestão do Património, E.M., S.A.

Foram consagrados os principais deveres éticos a prosseguir por todos os elementos sujeitos à observância deste Código, visando a salvaguarda do interesse público e o enquadramento com a missão e com os valores da Empresa.

Pretende-se assegurar o desenvolvimento das competências e qualificações, promovendo a realização profissional e pessoal e prevenindo o conflito de interesses emergente do exercício de atividades remuneradas externas incompatíveis com as funções exercidas. Cumpre garantir a isenção dos trabalhadores e elementos dos órgãos sociais, preservando, assim, a imparcialidade e a imagem externa da Empresa.

Finalmente, importa promover a responsabilidade social da Espaço Municipal, concretizando ou apoiando iniciativas humanitárias, voluntárias, sociais, ambientais e culturais, tendo em vista o desenvolvimento sustentável e harmonioso da comunidade.

O Código resulta de uma política organizacional pautada pela integridade, pelo respeito pela dignidade humana e pelos direitos fundamentais, pela transparência e pela prossecução do interesse público municipal. Procura assegurar o bom funcionamento interno, promover relações profissionais baseadas no respeito, cooperação, cortesia e imparcialidade, e garantir que a atuação de todos contribui para a confiança dos munícipes e da comunidade.

Deste modo, este Código afirma o compromisso da Empresa com:

- a) A prevenção de conflitos de interesses;
- b) A proteção de dados pessoais;
- c) A sustentabilidade ambiental e social;
- d) O desenvolvimento profissional e pessoal dos trabalhadores;
- e) A conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar.

CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Lei Habilitante

O presente Código de Ética e Conduta foi elaborado ao abrigo do disposto no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 109- E/2021, de 9 de dezembro, no artigo 47.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, por remissão expressa do artigo 67.º do mesmo diploma, na Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, que aprova a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, no artigo 15.º da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, e nos termos do artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

Artigo 2.º

Objeto e Âmbito de Aplicação

1. O Código de Ética e Conduta, doravante designado abreviadamente por Código, estabelece um conjunto de princípios e regras em matéria de ética e de boa prática profissional, a observar por todos os trabalhadores, independentemente do seu vínculo contratual e da sua posição hierárquica, dos membros dos órgãos sociais, prestadores de serviços, consultores e representantes externos que atuem em nome da empresa Espaço Municipal – Renovação Urbana e Gestão do Património, E.M., S.A., adiante simplesmente designada por Espaço Municipal ou Empresa, no exercício das suas funções, nas relações entre si e na relação com terceiros.
2. Os titulares dos órgãos da Espaço Municipal ficam sujeitos às disposições deste Código na parte que lhes seja aplicável, em tudo o que não seja contrário ao estatuto normativo específico a que se encontram especialmente sujeitos.
3. O Código contém as convenções e normas éticas às quais se considera ser devida obediência, clarifica os padrões de referência a utilizar para a apreciação do grau de cumprimento de obrigações assumidas e estabelece as sanções previstas para o seu incumprimento.
4. O Código é complementar da promoção dos valores inerentes à atividade profissional, que não impede a aplicação simultânea das normas que integram, nomeadamente, o Código de Trabalho.

Artigo 3.º

Definições

Para efeitos do presente Código, entende-se por:

- a) “Trabalhadores”: todas as pessoas que desempenhem atividades e funções na Espaço Municipal, independentemente da sua função, natureza do vínculo, posição



hierárquica, incluindo designadamente aqueles que se encontrem em exercício de funções dirigentes, de coordenação, adjuntos, secretários/as, e aqueles que exerçam a sua atividade em regime de prestação de serviços e em estágios;

- b) “Público”: qualquer terceiro, independentemente de ser pessoa singular ou coletiva que:
 - i) se dirija à Espaço Municipal, designadamente para obter uma informação, iniciar um procedimento ou ver atendida uma pretensão; ou
 - ii) seja destinatário de algum ato praticado pela Espaço Municipal.
- c) “Terceiro”: qualquer entidade que seja exterior à Espaço Municipal, independentemente da sua natureza.

CAPÍTULO II – PRINCÍPIOS ÉTICOS E PRINCÍPIOS DE BOA CONDUTA ADMINISTRATIVA

Artigo 4.º

Princípios Gerais

1. No exercício das suas funções e competências, os trabalhadores da Espaço Municipal e restantes elementos abrangidos no âmbito de aplicação deste Código devem pautar a sua atuação por princípios rigorosos de lealdade para com a empresa, responsabilidade, transparência, isenção, honestidade, independência, discrição, profissionalismo, na prossecução de políticas de qualidade e do interesse público.
2. Os trabalhadores e outros elementos sujeitos à observação do Código devem igualmente aderir a padrões elevados de ética profissional, evitando situações suscetíveis de originar conflitos de interesses, não atendendo a interesses pessoais.

Artigo 5.º

Princípio da Legalidade

Os trabalhadores e restantes elementos abrangidos no âmbito de aplicação do Código devem atuar em conformidade com a Constituição e a Lei, zelando para que as decisões que afetem os direitos ou interesses legalmente protegidos dos cidadãos tenham um fundamento legal.

Artigo 6.º

Princípio da Integridade

Os trabalhadores e todos os sujeitos abrangidos pela aplicação do presente Código devem reger-se por critérios de honestidade, respeito, discricção e de integridade de caráter, devendo a sua conduta ser alicerçada na prossecução do interesse público.

Artigo 7.º

Princípio da Igualdade

1. Deve ser garantido o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento.
2. Na prossecução do disposto no número anterior, não se deve privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão da sua ascendência, raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, ideologia, posições filosóficas ou convicções religiosas, língua, território de origem, instrução, situação económica ou condição social.
3. Os trabalhadores e outros elementos sujeitos à aplicação deste Código devem demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e abster-se de adotar qualquer comportamento tido como ofensivo por outra pessoa.

Artigo 8.º

Princípio da Proporcionalidade

1. Os trabalhadores e demais elementos sujeitos à aplicação do Código, na prossecução das suas funções, só devem exigir o necessário e indispensável à realização da atividade administrativa, agindo por forma a que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver.
2. Devem ser adotados os comportamentos adequados aos fins prosseguidos e as decisões que colidam com direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos dos particulares só podem afetar essas posições na medida do necessário e em termos proporcionais aos objetivos a realizar.

Artigo 9.º

Princípio da Colaboração e Boa-Fé

1. No exercício de funções, os trabalhadores e outros sujeitos abrangidos pela obrigação de cumprimento do presente Código devem atuar junto dos cidadãos segundo o princípio da boa-fé, com zelo e espírito de cooperação e responsabilidade, tendo em vista a realização do interesse público.



Handwritten signatures and initials in the top right corner.

2. De acordo com o princípio da colaboração, cumpre prestar as informações e os esclarecimentos de forma clara, respeitosa e simples e receber sugestões e informações, estimulando a participação na realização da atividade administrativa.
3. De acordo com o princípio da boa-fé, devem os trabalhadores e demais elementos sujeitos à observância deste Código ponderar os valores fundamentais do Direito, relevantes em face das situações consideradas e, em especial, a confiança suscitada na contraparte pela atuação em causa e o objetivo a alcançar com a atuação empreendida.

Artigo 10.º

Ausência de Abuso de Poder

As competências devem ser exercidas unicamente para os fins para os quais foram conferidas pelas disposições legais, devendo os trabalhadores e demais elementos sujeitos à aplicação do Código abster-se de práticas que não tenham fundamento legal ou que não sejam motivadas pelo interesse público.

Artigo 11.º

Justiça, Imparcialidade e Independência

1. Os trabalhadores da Espaço Municipal e outros elementos sujeitos ao Código devem agir com justiça e imparcialidade para com quem se tenham que relacionar ou contactar em virtude do exercício da respetiva atividade.
2. Os trabalhadores e sujeitos abrangidos pela aplicação deste Código devem ser imparciais e independentes, responsáveis e dedicados, críticos e autónomos, devendo abster-se de qualquer ação arbitrária que prejudique os utentes dos serviços ou se traduzam em qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.
3. A conduta dos trabalhadores da Espaço Municipal e de outros elementos sujeitos ao presente Código não deve ser pautada por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, ou outras, não devendo os mesmos participar numa decisão na qual os próprios ou um dos membros da sua família tenham interesses financeiros ou de outra natureza.

Artigo 12.º

Princípio da Prossecução do Interesse Público

Os trabalhadores da Espaço Municipal e sujeitos abrangidos pelo Código, no âmbito da sua atividade, devem prosseguir o interesse público, o respeito dos direitos e interesses legalmente protegidos e reger-se por critérios de dignidade e integridade, desempenhando as suas funções de modo responsável, competente e diligente.

Artigo 13.º

Princípio da Informação

Todos devem facultar, nos termos legalmente previstos, a informação ou conhecimento necessários ao desenvolvimento de atividades ou participação em tarefas por parte de outros colegas de forma rápida, clara, rigorosa, com ressalva daquela que não deva ser divulgada.

Artigo 14.º

Princípio da Eficiência, Qualidade, Responsabilidade e Diligência

Os trabalhadores da Espaço Municipal e demais elementos sujeitos à aplicação do presente Código devem:

- a) Cumprir sempre com zelo, eficiência e de forma dedicada as responsabilidades e os deveres que lhes sejam atribuídos no âmbito do exercício das suas funções;
- b) Estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, ter em conta as expectativas do público relativamente à sua conduta, dentro de padrões genérica e socialmente aceites, atuar de forma a manter e reforçar a confiança do público e a contribuir para o eficaz funcionamento e a boa imagem da Espaço Municipal;
- c) Atuar no estrito cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes às funções que exercem, utilizando os meios que tenham sido colocados à sua disposição exclusivamente no âmbito e para o efeito do exercício das suas funções.

Artigo 15.º

Princípio do Sigilo

1. Todos devem guardar segredo profissional relativamente a factos e matérias de que tenham conhecimento no exercício das funções e que não devam ser publicamente revelados.
2. Os trabalhadores e outros elementos sujeitos ao Código devem guardar sigilo absoluto e reserva, em relação ao exterior, de toda a informação de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, salvo se, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, a informação deva ser divulgada.
3. Incluem-se no número anterior dados informáticos pessoais ou outros considerados reservados, informação sobre oportunidades de atividades em curso, informação sobre competências técnicas, métodos de trabalho e gestão de projetos desenvolvidos internamente, bem como a informação relativa a qualquer projeto realizado ou em desenvolvimento, cujo conhecimento esteja limitado aos trabalhadores da Espaço Municipal ou outros elementos que se articulem com a Empresa e estejam abrangidos



no âmbito de aplicação do Código, no exercício das suas funções ou em virtude das mesmas.

4. O dever de sigilo profissional mantém-se ainda que os seus destinatários deixem de exercer funções na Espaço Municipal.
5. A violação do dever de segredo profissional será sancionada nos termos previstos na lei.

Artigo 16.º

Princípio da Lealdade e Cooperação

1. Os trabalhadores e demais elementos sujeitos à aplicação do Código, no exercício da sua atividade, devem:
 - a) Agir de forma leal e cooperante, gerando confiança na sua ação, especialmente no que respeita à sua integridade, credibilidade e rigor.
 - b) Adequar o desempenho das tarefas que lhes são atribuídas pelos seus superiores hierárquicos e cumprir as instruções destes últimos no respeito pelos canais hierárquicos apropriados;
 - c) Garantir a transparência e a capacidade de diálogo consideradas adequadas no trato diário pessoal com superiores hierárquicos e colegas;
 - d) Promover o bom relacionamento interpessoal, de forma a assegurar a existência de relações cordiais e propiciadoras de um bom ambiente de trabalho;
 - e) Garantir a comunicação, registo e partilha de informação interna e facilitar a preservação do conhecimento adquirido ou criado nas atividades desempenhadas;
2. A não revelação a superiores hierárquicos e colegas das informações necessárias que possam afetar o andamento dos trabalhos, sobretudo com o intuito de obter vantagens pessoais, assim como o fornecimento de informações falsas, inexatas ou exageradas e a recusa em colaborar com os colegas, são considerados comportamentos inadequados e violadores do princípio da lealdade e cooperação.

Artigo 17.º

Princípio da Transparência no Tratamento de Dados Pessoais

O tratamento de dados pessoais deve estar subordinado às normas jurídicas vigentes, devendo os trabalhadores da Espaço Municipal e outros elementos subordinados à aplicação deste Código pautar a sua conduta pelo respeito pela legalidade, lealdade e transparência.



SJ

Handwritten signature or initials.

Artigo 18.º

Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas

1. Os trabalhadores da Espaço Municipal e outros elementos obrigados às disposições deste Código devem atuar contra todas as formas de corrupção.
2. Qualquer trabalhador ou elemento que, no exercício das suas funções ou por causa delas, tiver conhecimento, ou suspeita fundada, de comportamentos passíveis de indiciarem infração criminal deve comunicar prontamente a situação ao seu superior hierárquico, ou através de canal de denúncia interno.
3. Os comportamentos referidos no número anterior respeitam nomeadamente a atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção.

CAPÍTULO III – NORMAS DE CONDUTA

SECÇÃO I – ATUAÇÃO INTERNA

Artigo 19.º

Conduta Profissional

A conduta profissional deve pautar-se por:

- a) Cumprimento de horários, normas internas e ordens legítimas;
- b) Respeito, urbanidade e profissionalismo em todas as interações;
- c) Proteção e uso adequado de bens e recursos públicos;
- d) Cumprimento das regras de segurança e saúde no trabalho.

Artigo 20.º

Uso de Recursos e Património

Os recursos físicos, financeiros e digitais devem ser utilizados exclusivamente para fins profissionais, salvo exceções devidamente previstas em normas internas.

Artigo 21.º

Comunicação Interna

Deve ser partilhada internamente a informação relevante, em condições de conformidade legal e transparência.

Artigo 22.º

Relações Interpessoais

1. As relações interpessoais, no âmbito da aplicação deste Código, devem pautar-se por respeito, cooperação, confiança e cordialidade.
2. Não são admissíveis comportamentos de assédio, abuso, violência ou discriminação.

Artigo 23.º

Vida Pessoal, Familiar e Bem-Estar

A Empresa promove o equilíbrio entre vida profissional, pessoal e familiar e respeita a intimidade da vida privada dos trabalhadores.

Artigo 24.º

Desenvolvimento Profissional e Avaliação

1. A Espaço Municipal compromete-se a promover a formação contínua.
2. A avaliação de desempenho deve ser objetiva e baseada no mérito.

Artigo 25.º

Neutralidade Partidária

No exercício de funções, os trabalhadores e demais elementos abrangidos no âmbito de aplicação deste código devem abster-se de atividades partidárias ou confessionais.

SECÇÃO II – ATUAÇÃO EXTERNA

Artigo 26.º

Relações com Terceiros em Geral

1. No relacionamento com terceiros, os trabalhadores e outros elementos subordinados à aplicação do Código devem adotar uma atitude cordial, isenta, equitativa e segundo critérios de objetividade e prestar, com a celeridade e diligência devidas, a colaboração solicitada.
2. As informações prestadas devem ser claras, compreensíveis, rigorosas e verdadeiras.

3. No cumprimento do disposto nos números anteriores, todos devem observar os deveres de lealdade, confidencialidade, segredo profissional, sigilo e proteção de dados pessoais.
4. Os trabalhadores da Espaço Municipal não podem, em nome desta, realizar diligências, sem que se encontrem devidamente autorizados para o efeito.

Artigo 27.º

Relacionamento com Entidades de Fiscalização e Supervisão

A Espaço Municipal, através dos seus trabalhadores designados ou notificados para o efeito, deve prestar às autoridades de fiscalização e supervisão toda a colaboração solicitada que se apresente útil ou necessária, não adotando quaisquer comportamentos que as possam impedir de exercer as respetivas competências.

Artigo 28.º

Relacionamento com a Comunicação Social

1. Em matéria que se prenda com a atividade e imagem pública da Espaço Municipal, os trabalhadores e outros elementos sujeitos à observância deste Código não podem, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, conceder entrevistas, publicar artigos de opinião ou fornecer informações de qualquer natureza que não estejam ao dispor do público em geral, sem que, para qualquer dos casos, tenham obtido autorização prévia da Administração e/ou do Conselho de Administração da Empresa.
2. Nos seus contactos com os meios de comunicação social, os trabalhadores devem usar de discrição quanto a questões relacionadas com a Espaço Municipal, emitindo declarações verdadeiras, informativas e conformes com os procedimentos internos definidos.

Artigo 29.º

Relacionamento com Fornecedores

1. No seu relacionamento com os fornecedores, os trabalhadores e outros elementos sujeitos ao presente Código devem ter sempre presente que a Espaço Municipal se pauta por honrar os seus compromissos com fornecedores de produtos, serviços e/ou empreitadas de obras públicas, e exige da parte destes o integral cumprimento das cláusulas contratuais, assim como das boas práticas e regras subjacentes à atividade em causa.
2. Os contratos devem ser redigidos de forma clara, sem ambiguidades ou omissões relevantes, e no respeito pelas normas aplicáveis.



3. Para a seleção de fornecedores e prestadores de serviços deve considerar-se, para além dos indicadores económicos e financeiros, das condições comerciais e da qualidade dos produtos ou serviços, um comportamento ético.

CAPÍTULO IV – NORMAS DERIVADAS DOS ESTATUTOS

Artigo 30.º

Relação com o Município da Maia

A Empresa atua em conformidade com as orientações e delegações do Município da Maia, acionista único da Espaço Municipal.

Artigo 31.º

Exercício de Prerrogativas Públicas

Os trabalhadores, prestadores e representantes designados da Espaço Municipal devem exercer funções públicas com rigor, proporcionalidade e imparcialidade.

Artigo 32.º

Responsabilidade dos Órgãos Sociais

Compete aos órgãos sociais assegurar a implementação, monitorização e revisão do presente Código de Ética e Conduta.

CAPÍTULO V – OFERTAS INSTITUCIONAIS E HOSPITALIDADES

Artigo 33.º

Ofertas Institucionais, Convites e Benefícios Similares

1. Não poderão ser solicitados, recebidos ou aceites, no contexto de desempenho de funções, quaisquer benefícios, dádivas ou compensações, tais como ofertas ou recebimentos, não se incluindo nesta proibição a oferta de objetos de valor simbólico.
2. Os membros do Conselho de Administração devem abster-se de aceitar ofertas, 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.



3. Para efeitos do número anterior considera-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a 150,00 € (cento e cinquenta euros).
4. As ofertas recebidas de valor estimado superior a 150,00 € (cento e cinquenta euros), no âmbito do cargo ou função, são obrigatoriamente apresentadas à Unidade de Áreas de Suporte ou ao órgão de direção dos serviços administrativos em funções, no prazo máximo de 2 (dois) dias úteis após a sua receção, para efeitos do seu registo.
5. Quando, no decurso do mesmo ano, forem recebidas várias ofertas de bens materiais, que perfaçam o valor estimado referido no número anterior, o titular do órgão ou função deve comunicar esse facto para efeitos de registo das ofertas e proceder à apresentação de todas as que forem recebidas após perfazer aquele valor.
6. 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.

CAPÍTULO VI – PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Artigo 34.º

Conceito de Assédio

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

Artigo 35.º

Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

1. Qualquer pessoa abrangida por este Código deve adotar uma postura de prevenção, denúncia, combate e eliminação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.
2. Compete à Espaço Municipal, no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual:
 - a) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo um clima de tolerância à diversidade e respeito pela diferença, fazendo uma gestão adequada de conflitos;
 - b) Promover ações de formação/sensibilização sobre a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
 - c) Sinalizar, acompanhar e encaminhar todas as situações que indiciem a prática de assédio;
 - d) Sensibilizar os/as trabalhadores/as para a prevenção de comportamentos de assédio no local de trabalho, através de ações de sensibilização.

Artigo 36.º

Confidencialidade e Garantias

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes e testemunhas e, em relação à denúncia, até à dedução da acusação.
2. Os intervenientes no processo não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no exercício das suas funções ou em virtude delas, mesmo após a sua cessação.
3. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.
4. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente, salvo se atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes do processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até à decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito do contraditório.
5. A Autoridade para as Condições de Trabalho e a Inspeção-Geral de Finanças, em cumprimento do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibiliza um endereço eletrónico próprio para a receção de queixas de assédio em contexto laboral.

Artigo 37.º

Procedimento em caso de Assédio

1. Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio moral ou sexual nos termos constantes desde Código deve comunicar esse facto diretamente à Administração.
2. Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio, nos termos do presente Código e demais legislação em vigor, devem participá-las ao órgão mencionado no número anterior, bem como prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.
3. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) e de quem assedia, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.
4. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.
5. Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada, no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, deve ser promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

CAPÍTULO VII – BOAS PRÁTICAS NO TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

Artigo 38.º

Procedimentos, Competências e Responsabilidades dos Dirigentes

Todos os trabalhadores da Espaço Municipal e demais elementos abrangidos pela aplicação do presente Código estão obrigados a cumprir e fazer cumprir as normas relativas à proteção de dados pessoais, e têm o dever de zelar pela sua proteção e de proceder à comunicação de qualquer evento que provoque, ou possa provocar, uma quebra da segurança da informação.

Artigo 39.º

Medidas de Segurança

1. O acesso aos dados pessoais recolhidos deve estar devidamente acautelado, no sentido de apenas poderem aceder aos mesmos quem, em determinado momento processual, se encontre a desenvolver algum procedimento que o legitime.
2. Devem estar previstas e definidas áreas de acesso restrito e controlado através de mecanismos que permitam o acesso unicamente a pessoas autorizadas.

Artigo 40.º

Violação de Dados Pessoais

A violação de dados pessoais é definida como uma violação da segurança que provoque, de modo accidental ou ilícito, a destruição, a perda, a alteração, a divulgação ou o acesso não autorizado a dados pessoais transmitidos, conservados ou sujeitos a qualquer outro tipo de tratamento.

Artigo 41.º

Deteção de Incidentes

1. Deve ser notificado o respetivo superior hierárquico em caso de deteção ou suspeita de violação de dados pessoais.
2. Todas as informações relativas a deteção de um incidente de dados pessoais ou por meio de outro instrumento de deteção de incidentes devem ser imediatamente remetidas ao Encarregado de Proteção de Dados (EPD).
3. Qualquer comunicação com o titular dos dados envolvido no incidente não deve ocorrer sem a aprovação do EPD.

Artigo 42.º

Responsabilidades Existentes

Os trabalhadores e os membros dos órgãos sociais da Espaço Municipal são responsáveis disciplinarmente pela violação ou transmissão ilegal dos dados pessoais a que tenham acesso, devido ou indevido, bem como do presente Código.



CAPÍTULO VIII – APLICAÇÃO E SANÇÕES POR INCUMPRIMENTO

Artigo 43.º

Incumprimento e Sanções

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 em que seja legalmente enquadrável nesses termos, e poderá originar a competente ação disciplinar.
2. A determinação e aplicação da sanção disciplinar observará o estabelecido na lei vigente, tendo em conta a gravidade da mesma e as circunstâncias em que foi praticada, designadamente o seu carácter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.
3. As sanções a aplicar são as constantes do artigo 328.º do Código do Trabalho.
4. A aplicação de qualquer sanção disciplinar pelo empregador exige o cumprimento de procedimentos e prazos específicos, bem como a observância dos princípios da legalidade e da proporcionalidade, atendendo-se à gravidade da infração e à culpa do/a trabalhador/a, devendo ser observadas as normas legais em sede de procedimento disciplinar previstas na lei.
5. As violações do presente Código que constituam crime de corrupção ou infrações conexas, nomeadamente recebimento e oferta indevida de vantagem, participação económica em negócio, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito serão punidas nos termos do Código Penal.
6. Por cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar.

Artigo 44.º

Dever de Comunicação de Irregularidades

1. Os trabalhadores da Espaço Municipal ou outros elementos abrangidos no âmbito de aplicação do Código devem comunicar de imediato quaisquer factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções que indiciem uma prática irregular ou violadora do presente Código.
2. As irregularidades devem ser reportadas através de canal de denúncia interno da Espaço Municipal, nos termos do artigo 8.º da Lei n.º 93/2021, de 20 dezembro, e do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 109- E/2021, de 9 de dezembro.
3. Quem denuncie quaisquer factos que indiciem uma prática violadora do disposto no n.º 2 do normativo referido no número anterior adquire o estatuto de denunciante e



goza das medidas de proteção do denunciante, previstas nos artigos 21.º e 22.º da Lei n.º 93/2021, de 20 dezembro.

Artigo 45.º

Contributo dos Trabalhadores na Aplicação do Código

1. A adequada aplicação do presente Código depende do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos trabalhadores da Espaço Municipal e restantes elementos sujeitos ao presente Código.
2. Os titulares dos órgãos sociais da Espaço Municipal, bem como os trabalhadores que desempenhem funções de direção, chefia ou de coordenação, em particular, devem evidenciar uma atuação exemplar no tocante à adesão às regras estabelecidas no presente Código e assegurar o seu respetivo cumprimento.

CAPÍTULO IX – DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 46.º

Divulgação e Monitorização

1. O Código deve ser divulgado de forma a consolidar a aplicação dos seus princípios e permitir a adoção dos comportamentos nele estabelecidos.
2. Os Recursos Humanos devem diligenciar de forma que todos tomem conhecimento do mesmo e observem as suas regras.

Artigo 47.º

Dúvidas e Omissões

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

Artigo 48.º

Auditoria Interna

Não obstante os demais serviços, a monitorização do cumprimento do presente Código será efetuada pela Unidade de Áreas de Suporte ou pela unidade orgânica que assegure



funções de direção administrativa da Empresa, em sede de avaliação do grau de cumprimento do Plano de Prevenção de Gestão dos Riscos e de Infrações Conexas da Espaço Municipal.

Artigo 49.º

Revisão

1. O presente Código é revisto ordinariamente a cada 3 (três) anos.
2. O Código é revisto extraordinariamente sempre que ocorra alteração das atribuições ou da estrutura orgânica da Espaço Municipal que justifiquem a sua revisão.

Artigo 50.º

Publicidade

O Código é publicado na página eletrónica institucional da Espaço Municipal.

Artigo 51.º

Entrada em Vigor

O Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação pelo Conselho de Administração da Espaço Municipal.