

CÓDIGO DE ÉTICA DA CÂMARA MUNICIPAL DE LAGOA (Algarve)

I – INTRODUÇÃO

O Município de Lagoa, como organização dinâmica, pretende promover um desenvolvimento sustentado e integrado, com vista à melhoria contínua em todas as suas áreas de atuação.

O objetivo deste Código é munir a organização com uma linha de orientação ética compatível com a promoção da qualidade e da excelência na sua ação, em conformidade com os princípios legais orientadores do respeito pela dignidade humana, da igualdade e da justiça, da participação democrática livre e do pluralismo de opiniões e de orientações.

O documento estabelece uma afirmação de valores e um conjunto de normas que orientam a missão da Instituição nas suas atividades decorrentes do serviço público, alicerçando-se nos princípios éticos de equidade e justiça, do respeito pela dignidade da pessoa humana e da responsabilidade pessoal e profissional dos seus colaboradores, em obediência à lei geral e aos regulamentos e normas municipais.

Um dos principais objetivos deste Código é fomentar tanto na organização como entre os seus colaboradores e os demais interessados, um relacionamento ético com respeito pela individualidade e dignidade de cada um, assegurando condições de desenvolvimento pessoal e profissional tendo sempre presente as responsabilidades individuais no alcançar dos objetivos da organização.

II – ORGANIZAÇÃO

A Câmara Municipal de Lagoa, nos seus vários níveis organizacionais, assume de forma explícita o compromisso face a objetivos e práticas éticas, respeitando e fazendo respeitar o presente documento, como suporte à sua Missão e Visão, estabelecendo um conjunto de normas e princípios de atuação que corporizam de modo formal e público o seu compromisso para com os valores que a caracterizam.

Missão

A Câmara Municipal de Lagoa (Algarve) tem por missão promover um serviço público de qualidade, facilitando uma cidadania participada e ativa através da valorização das competências das pessoas e das características do território, como garante de um desenvolvimento sustentável e integrado.

Visão

Potenciar e valorizar as características do território, das pessoas e das estruturas socioeconómicas de Lagoa, tendo em vista a satisfação das necessidades da comunidade, mediante a rentabilização dos recursos humanos e financeiros, a promoção da modernização dos serviços públicos e a virtualização da informação e dos circuitos administrativos.

Articular a ação da administração com os parceiros locais, com o objetivo de incentivar o desenvolvimento social, económico, cultural, desportivo e educativo, tendo em vista constituir-se como um referencial na área da solidariedade e da inclusão social, capacitada para ganhar os desafios da competitividade, da excelência territorial e da modernidade participativa e operativa, no quadro de um desenvolvimento sustentável e integrado, enquanto base de uma sociedade harmoniosa e equilibrada.

III – PARTE DISPOSITIVA

Princípios Gerais Artigo 1º (Objetivo)

O presente código estabelece linhas de orientação comportamental de carácter ético e constitui uma declaração de valores e princípios base da organização, de forma a orientar o comportamento de todos os colaboradores e apoiá-los na tomada de decisão e ação, de acordo com a cultura da instituição, como forma de consolidar relações de confiança.

Artigo 2º (Âmbito de aplicação)

1. O presente código aplica-se a toda a organização, bem como às pessoas e entidades que colaborem com a mesma num vínculo interno ou externo.
2. Incluem-se no âmbito de aplicação os trabalhadores e prestadores de serviços, ou seus representantes, que exerçam funções nas instalações, ou em nome do Município, adiante designados como colaboradores.
3. Incluem-se ainda no âmbito de aplicação os membros do executivo e demais órgãos políticos, os colaboradores, os prestadores de serviços e seus representantes em geral, os munícipes, as empresas, estabelecimentos de ensino e investigação, Instituições de Solidariedade Social, Associações, Clubes e Coletividades, fornecedores e outros organismos da Administração Pública, adiante designados por demais interessados.

Artigo 3º (Subsidiariedade)

O presente Código de Ética obedece ao princípio da subsidiariedade, ou seja, a sua observância não impede a aplicação simultânea das regras deontológicas de grupos profissionais específicos nem dos códigos setoriais aplicáveis, nomeadamente os princípios a que estão obrigados os colaboradores da Administração Pública, contemplados na Constituição da República Portuguesa (CRP) e no Código de Procedimento Administrativo (CPA), reunidos na Carta Ética – Dez Princípios da Administração Pública consensuada com as Associações Sindicais e a que refere a Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/97, de 27 de fevereiro e no Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas.

Princípios Orientadores

Artigo 4º

(Respeito pela Legislação e Regulamentos Aplicáveis)

Os colaboradores e demais interessados obrigam-se ao cumprimento efetivo e homogêneo, dos regulamentos e diretivas aplicáveis na organização em particular e da legislação em geral, pautando a sua conduta pelos valores socialmente aceites e da boa-fé.

Artigo 5º

(Prosecução do Serviço Público)

1. Os colaboradores exercem as suas funções em regime de exclusividade, exceto em situações em que a Lei expressamente o permita e desde que devidamente autorizados, com respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos demais interessados.

2. Os colaboradores devem abster-se de qualquer prática e recusar qualquer influência que implique a sua subordinação a interesses privados.

3. Os colaboradores devem respeitar o exercício do direito de reclamação, em especial como forma de recurso perante condutas inadequadas ou más práticas, e mostrar disponibilidade para ouvir os demais interessados que demandam os serviços.

Artigo 6.º

(Igualdade de Tratamento e Não Discriminação)

1. Na sua atuação mútua, os colaboradores e demais interessados deverão respeitar escrupulosamente o princípio da igualdade de tratamento e não discriminação.

2. Os colaboradores deverão reconhecer a importância e a singularidade de cada um, deverão respeitar sempre a privacidade e a integridade das pessoas, utilizando os dados de carácter pessoal única e exclusivamente para o fim para que foram recolhidos, abstendo-se de os divulgar e observando todos os requisitos de segurança para que não seja quebrada a sua confidencialidade.

3. Os colaboradores deverão tratar de forma justa, objetiva e imparcial todos os cidadãos atuando sob rigorosos princípios de isenção, não os privilegiando, beneficiando ou prejudicando em relação à ascendência, género, à orientação sexual, à origem étnica, à religião, às convicções políticas, ideológicas ou associação sindical, à naturalidade, à situação económica ou à condição social.

4. A organização promove o respeito pela igualdade de oportunidades para todos os seus colaboradores, potenciais colaboradores e demais interessados. Todas as práticas, políticas e procedimentos laborais estão orientados no sentido de impedir a discriminação e o tratamento diferenciado em relação à ascendência, ao género, à orientação sexual, à raça, à religião, às convicções políticas, ideológicas ou associativas, à naturalidade, à situação económica ou à condição social.

Artigo 7.º

(Transparência)

1. Os colaboradores deverão pautar a sua atuação pelas regras da boa educação e cortesia, pelo espírito de colaboração e ajuda, pela clareza, rigor, prontidão e celeridade na prestação de informações e/ou esclarecimentos.

2. Os colaboradores devem fundamentar as suas decisões, bem como elaborar os seus pareceres ou outros documentos, de forma que sejam claras e perfeitamente compreensíveis para os interessados nos procedimentos e para o público em geral.

3. Os colaboradores devem abster-se de toda a atuação que possa, por qualquer forma, impedir ou dificultar a publicitação e a acessibilidade às suas decisões ou procedimentos respetivos, salvo as exceções expressamente previstas na lei.

Artigo 8º

(Integridade)

1. Os colaboradores são o garante da qualidade na prestação dos serviços aos demais interessados e devem orientar a sua conduta em escrupuloso cumprimento e salvaguarda do interesse público e dos interesses privados legalmente protegidos.

2. Os colaboradores não devem retirar vantagens pessoais do exercício das suas funções, aceitando ou promovendo qualquer tipo de pressão em relação aos demais interessados e que condicionem as suas decisões, nomeadamente através da utilização de informação interna e/ou privilegiada, do uso de recursos públicos e da aceitação de quaisquer outros benefícios.

3. Os colaboradores devem abster-se de intervir ou tomar decisões ou participar em procedimentos quando direta ou indiretamente estejam envolvidos do ponto de vista particular, direta ou indiretamente, evitando qualquer conflito de interesses, nos termos previstos na lei.

4. Perante a eventualidade de conflito, os colaboradores devem declarar a existência de relações com o objeto, com os interessados ou outros intervenientes, suscetíveis de criar dúvidas sobre a imparcialidade da sua atuação.

5. No exercício das suas funções, os colaboradores devem transmitir uma imagem de legalidade, imparcialidade, prossecução do interesse público e respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos, garantindo o prestígio e boa imagem dos próprios, dos serviços e do Município.

Artigo 9º (Equidade)

1. No exercício das suas funções, os colaboradores devem agir de forma imparcial, com base em critérios objetivos, não conferindo quaisquer privilégios ou tratamento diferenciado nem comportamentos arbitrários que beneficiem ou prejudiquem os demais interessados.
2. Em circunstâncias de uso de poderes discricionários, legalmente admissíveis, os colaboradores devem assegurar que em situações idênticas, de acordo com os critérios relevantes, correspondem decisões e tratamento igualmente idênticos.

Artigo 10º (Sustentabilidade)

1. No exercício das suas funções, os colaboradores devem assegurar potenciar a utilização eficiente, eficaz e económica dos recursos públicos, executando as suas tarefas de forma diligente, praticando os atos e tomando as decisões com celeridade, evitando todos os tipos de desperdício e dilação, em respeito pelas normas e boas práticas de gestão de tempo e de meios.
2. No exercício de funções de direção e coordenação de equipas, os colaboradores deverão maximizar o desempenho através do encorajamento do trabalho de equipa, potenciando as capacidades individuais e a satisfação profissional, para que os membros da equipa se sintam motivados e concretizem os objetivos com eficácia.

Artigo 11º (Solidariedade)

No exercício das suas funções, os colaboradores deverão:

- a) Agir de forma leal e cooperante, demonstrando empatia, reação compassiva e solidária face ao outro no âmbito da lealdade institucional e comunitária, preservando quer a imagem do Município e dos seus órgãos como do concelho, das suas gentes e do seu território;
- b) Tratar com urbanidade e de forma justa e imparcial todas as pessoas, atuando segundo rigorosos princípios de isenção;
- c) Afirmar a dignidade e a validade dos serviços prestados na organização e manter uma atitude construtiva, criativa, proactiva e prática, bem como um profundo sentido de responsabilidade social.

Artigo 12º (Práticas Laborais)

1. Os colaboradores estão sujeitos ao dever de confidencialidade e deverão cumprir as funções que lhes forem atribuídas e os deveres previstos no Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas.
2. Os colaboradores devem pautar as suas relações recíprocas por um tratamento cordial, respeitoso e profissional, não sendo admissíveis comportamentos que prejudiquem a reputação de colegas, nomeadamente através de julgamentos preconceituosos, rumores ou informações não fundamentadas.
3. Os colaboradores devem apresentar-se condignamente no seu local de trabalho e desenvolver a sua atividade com zelo, espírito de iniciativa e integridade, respeitando as regras básicas para o bom funcionamento da organização.
4. Os colaboradores deverão mostrar-se disponíveis para ações de formação e quaisquer outras iniciativas que contribuam para o seu enriquecimento pessoal e profissional, promovendo a partilha de conhecimentos e trabalho em equipa.

Artigo 13º (Saúde, Higiene e Segurança)

1. A organização proporciona aos seus colaboradores e demais interessados condições de segurança e higiene.
2. São assegurados aos colaboradores condições de saúde e são ainda tomadas medidas eficazes para prevenir acidentes e potenciais danos à saúde.
3. Os colaboradores e demais interessados deverão cumprir as instruções de segurança, higiene e saúde publicitadas.

Artigo 14º (Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva)

A organização respeita o livre direito de exercício da defesa de direitos e bem assim de associação dos seus colaboradores em quaisquer sindicatos ou outras organizações.

Artigo 15º (Excelência Territorial)

1. Na sua atuação a organização promove os recursos naturais, humanos, sociais, educacionais, culturais, desportivos e turísticos em benefício dos demais interessados, de forma sustentada.

2. Os colaboradores e demais interessados deverão preservar e valorizar o território, enquanto componente de uma paisagem produtiva, equilibrada e sustentável, bem como o património local, de âmbitos natural, cultural e humano, com destaque para as actividades agrícola, piscatória, industrial, turística e serviços.

3. Nos seus atos e procedimentos, os colaboradores deverão recorrer às novas tecnologias da informação e comunicação, com vista à prestação de um serviço público moderno e de alta qualidade, com uma ambição de simplificação administrativa e participação universal dos cidadãos, bem como de economia de meios e recursos.

Artigo 16º

(Respeito pelos Direitos Humanos)

A organização reconhece e respeita os direitos humanos e segue os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, da Organização Internacional do Trabalho e do Pacto Global.

Artigo 17º

(Trabalho Infantil e Trabalho Forçado)

A organização não tolera nem pactua com a existência de mão-de-obra infantil, tráfico de seres humanos e trabalho forçado ou obrigatório.

IV – DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 18º

(Comissão de Ética)

1. Será constituída uma Comissão de Ética que acompanhará a implementação deste Código e análise de irregularidades comunicadas, nos termos do previsto no Código do Procedimento Administrativo.

2. A Comissão de Ética será constituída pela Conselheira para a Igualdade, um representante da Seção de Recursos Humanos, um elemento da Comissão Paritária dos Trabalhadores, um dirigente e ainda um elemento a designar pelo Executivo.

Artigo 19º

(Dever de Comunicação de Irregularidades)

1. Perante a verificação de ações ou omissões contrárias ao clausulado no presente Código de Ética, qualquer colaborador ou interessado deverá reportá-las, por meio de correio eletrónico, para o endereço comissao.etica@cm-lagoa.pt, ou dirigindo-se pessoalmente à Conselheira para a Igualdade deste Município, que formalizará a situação através do registo de ocorrências.

2. No caso do colaborador ou interessado desejar o anonimato, poderá comunicar a irregularidade, preenchendo o registo de ocorrências que depositará na Caixa de Sugestões, localizada na Seção de Recursos Humanos.

Artigo 20º

(Aceitação do Código)

1. O presente Código estabelece as linhas de orientação comportamental em matéria de ética e deve ser observado por todos os colaboradores e demais interessados após a sua entrada em vigor.

2. Em relação a novos colaboradores, com a celebração do contrato de trabalho será igualmente celebrada uma declaração de adesão ao presente Código.

Artigo 21º

(Divulgação e Cumprimento do Código)

1. Após a aprovação do presente Código, o mesmo será divulgado junto dos colaboradores através de correio eletrónico e afixado em painel informativo nos locais onde não haja acesso à internet.

2. Para conhecimento dos demais interessados, o Código de Ética deverá ser disponibilizado no Site Autárquico, afixado nos locais com atendimento ao público e mencionado no contratos e outros instrumentos que vinculem os demais interessados.

Artigo 22º

(Melhoria Contínua e Revisão do Código)

1. O presente Código será revisto sempre que se justifique, mediante proposta da Comissão de Ética ou por proposta subscrita por um terço dos trabalhadores.

2. Em caso de revisão, deverá a mesma ser validada pela forma prevista no artigo seguinte, com as necessárias adaptações.

3. Após validação da alteração, deverá a mesma ser divulgada nos termos previstos no artigo anterior, com as necessárias adaptações.

Artigo 23º (Entrada em Vigor e Validade)

- 1.0 presente Código será submetido à consulta de todos os colaboradores da organização e demais interessados por um período de 30 (trinta) dias.
2. Após a consulta, segue para validação em reunião de Câmara e ratificação pela Assembleia Municipal.
- 3.0 Código de Ética entra em vigor no dia útil seguinte à sua aprovação pela Assembleia Municipal.

1 Aviso de Linguagem Inclusiva:

Optámos por prescindir das referências de desagregação por género, ignorando aquela que é considerada uma boa prática, a utilização da linguagem inclusiva, dada a extensão dos conteúdos neste documento. Entendemos que as preocupações neste âmbito estão refletidas nos nossos valores, sendo do conhecimento de todas as nossas partes interessadas.

