MUNICÍPIO DO PORTO SANTO

CÂMARA MUNICIPAL

PROPOSTA

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DO MUNICÍPIO DO PORTO SANTO

Considerando que,

O Código de Conduta do Município do Porto Santo atualmente em vigor foi aprovado em março de 2018;

O referido Código revela-se desajustado face à evolução do enquadramento legal entretanto verificada, designadamente no domínio da prevenção da corrupção, transparência administrativa e ética no exercício de funções públicas;

Foram entretanto introduzidas novas exigências legais, nomeadamente através do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, bem como da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, a qual estabelece orientações no sentido do reforço da integridade, transparência e prevenção de riscos de corrupção na Administração Pública;

O Regime Geral da Prevenção da Corrupção impõe às entidades públicas a adoção de instrumentos de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, incluindo códigos de conduta atualizados e adequados à realidade organizacional;

Torna-se necessário assegurar a conformidade do Município do Porto Santo com o quadro legal vigente, bem como reforçar os princípios de integridade, imparcialidade, transparência e responsabilidade na atuação dos seus trabalhadores e titulares de cargos públicos;

O novo Código de Conduta procede à revisão integral do documento anterior, adaptando-o às exigências legais atuais e às boas práticas administrativas;

Assim, proponho, que a Câmara Municipal delibere:

1. Aprovar o novo Código de Conduta do Município do Porto Santo, em anexo à presente proposta, o qual revoga expressamente o Código de Conduta anteriormente em vigor;
2. O novo Código de Conduta entre em vigor após a sua aprovação e publicitação nos termos legais;
3. Promover a sua divulgação junto de todos os trabalhadores e colaboradores do Município, assegurando o seu conhecimento e cumprimento;
4. Implementar mecanismos de acompanhamento e monitorização da aplicação do Código de Conduta, garantindo a sua eficácia e atualização contínua.

Câmara Municipal do Porto Santo, em 14 de abril de 2026.

O PRESIDENTE DA CÂMARA,

NUNO FILIPE MELIM BATISTA

Submetida à votação, esta proposta foi aprovada, por unanimidade, em reunião da Câmara Municipal realizada em 16/04/2026, com os votos favoráveis do Presidente da Câmara, Nuno Batista e dos Vereadores Pedro Freitas, Mariana Vasconcelos, Luís Bettencourt e Ramiro Sousa.

A presente proposta foi aprovada em minuta, nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 3 da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, a fim de produzirem efeitos imediatos.

A CÂMARA MUNICIPAL,

Pedro V. Freitas

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DO MUNICÍPIO DO PORTO SANTO

PREÂMBULO

O Código de Conduta do Município do Porto Santo atualmente em vigor foi aprovado em março de 2018;

A evolução do enquadramento legal, designadamente em matéria de prevenção da corrupção, transparência administrativa, gestão de conflitos de interesses e ética no exercício de funções públicas, torna aconselhável a sua revisão;

O Regime Geral da Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, determina que as entidades públicas abrangidas adotem e implementem um programa de cumprimento normativo que inclua, entre outros instrumentos, um código de conduta adequado à sua realidade organizacional;

O mesmo regime prevê ainda que todos os serviços e pessoas coletivas da Administração Pública adotem instrumentos de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas proporcionais à sua dimensão e natureza (Art. 2.º Decreto-Lei n.º 109-E/2021)

A Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, estabelece orientações no sentido do reforço da integridade, transparência e prevenção de riscos de corrupção na Administração Pública (Art. 215.º Lei n.º 82/2023)

Importa assegurar a conformidade do Município do Porto Santo com o quadro legal vigente e reafirmar os princípios de integridade, imparcialidade, transparência, responsabilidade e serviço ao interesse público na atuação dos seus trabalhadores e demais colaboradores;

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Ética e de Conduta estabelece os princípios, valores e normas orientadoras de atuação e de relacionamento pessoal e profissional dos trabalhadores e demais colaboradores que exerçam funções no Município do Porto Santo, sem prejuízo da observância dos deveres que decorram diretamente da lei.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1 – O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores do Município do Porto Santo, independentemente do seu vínculo jurídico, função ou posição hierárquica.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se abrangidos:

a) Todos os trabalhadores que integrem o mapa de pessoal do Município do Porto Santo e nele prestem serviço efetivo, qualquer que seja o cargo, carreira ou categoria;

b) Trabalhadores em estágio ou em período experimental;

c) Trabalhadores em mobilidade interna, independentemente da modalidade;

d) Peritos, consultores e prestadores de serviços que colaborem com o Município do Porto Santo, na medida em que intervenham na prossecução das suas atribuições e missão.

3 – O Município do Porto Santo promove, sempre que adequado, que o presente Código seja conhecido e observado por todos os demais parceiros, entidades contratadas e colaboradores externos que com ele se relacionem de forma estável.

Artigo 3.º

Objetivos

O presente Código visa, nomeadamente:

a) Contribuir para a afirmação de uma imagem institucional de rigor, competência, integridade, transparência e excelência;

b) Constituir um referencial de conduta a observar pelos trabalhadores e demais colaboradores, no exercício das suas funções ao serviço do Município do Porto Santo;

c) Orientar o comportamento expectável em matéria de integridade, prevenindo situações de corrupção e infrações conexas, conflitos de interesses, discriminação ou assédio;
d) Reforçar a confiança dos munícipes e demais utilizadores dos serviços municipais na atuação do Município do Porto Santo.

CAPÍTULO II
Princípios

Artigo 4.º

Interesse público

O Município do Porto Santo e os seus trabalhadores devem orientar a sua conduta de acordo com a prossecução do interesse público, respeitando os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e da comunidade local.

Artigo 5.º

Legalidade

O Município do Porto Santo e os seus trabalhadores atuam em subordinação à Constituição e à lei, cumprindo e fazendo cumprir as normas legais e regulamentares aplicáveis às respetivas atribuições e competências.

Artigo 6.º

Hierarquia

1 – Os trabalhadores devem respeitar as ordens e instruções legítimas dos titulares de órgãos e dos dirigentes ou chefias de quem dependam hierarquicamente.

2 – O exercício de poderes de direção, chefia e hierarquia deve inspirar-se no respeito pela dignidade da pessoa humana, na valorização profissional e na observância dos princípios da boa administração, da transparência e da responsabilidade.

Artigo 7.º

Imparcialidade

Os trabalhadores devem atuar de forma imparcial, com isenção e equidistância em relação a todos aqueles com quem se relacionem no âmbito da sua atividade profissional, abstendo-se de qualquer tratamento de favor, discriminação ou aproveitamento indevido da sua função.

Artigo 8.º

Igualdade

Os trabalhadores devem atuar de acordo com o princípio da igualdade, não beneficiando nem prejudicando qualquer pessoa em função da sua ascendência, sexo, identidade de género, orientação sexual, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social, deficiência ou doença.

Artigo 9.º

Proporcionalidade, adequação e necessidade

Os trabalhadores devem atuar apenas na medida necessária e suficiente à realização do interesse público, com equilíbrio e ponderação, evitando que os destinatários da sua atuação sejam sujeitos a sacrifícios desnecessários de direitos ou interesses legalmente protegidos.

Artigo 10.º

Colaboração

Os trabalhadores devem atuar com lealdade institucional, espírito de cooperação e sentido de serviço, exibindo diligência e disponibilidade para com os munícipes,

utilizadores dos serviços e demais entidades, prestando as informações ou esclarecimentos que lhes sejam solicitados, de forma cortês, clara e compreensível, dentro dos limites legais.

Artigo 11.º

Qualidade

Os trabalhadores devem prestar um serviço de elevada qualidade técnica, assente na credibilidade, responsabilidade, rigor e competência profissional, procurando a melhoria contínua dos procedimentos e resultados.

Artigo 12.º

Integridade

Os trabalhadores devem agir sempre com honestidade, retidão e integridade pessoal, colocando o exercício das suas funções públicas ao serviço da comunidade e abstendo-se de qualquer comportamento que possa comprometer a confiança dos cidadãos no Município do Porto Santo.

Artigo 13.º

Boa administração

Os trabalhadores devem pautar a sua atuação por critérios de eficiência, economicidade, sustentabilidade e celeridade, promovendo a simplificação e racionalização de procedimentos, em respeito pelos princípios da boa administração.

CAPÍTULO III

Compromisso e valores

Artigo 14.º

Respeito, diversidade e tratamento justo

1 – O Município do Porto Santo compromete-se a promover ambientes de trabalho seguros e saudáveis, baseados no espírito de equipa, em que todos se tratem com respeito, cortesia e equidade, independentemente da posição hierárquica.

2 – O Município do Porto Santo promove ambientes de trabalho inclusivos, que assegurem iguais oportunidades para todos os trabalhadores e que incentivem a utilização das suas competências, permitindo o desenvolvimento dos seus projetos profissionais e pessoais.

3 – O Município do Porto Santo promove ambientes de trabalho livres de qualquer forma de discriminação e de assédio, nomeadamente moral e sexual, adotando medidas de prevenção, deteção e reação adequadas.

Artigo 15.º

Valorização profissional e mérito

1 – O Município do Porto Santo valoriza o mérito e a competência, promovendo o desenvolvimento das capacidades e experiências diversas dos seus trabalhadores.

2 – O relacionamento do Município com os seus trabalhadores assenta, designadamente, nos seguintes valores:

a) Dignificação, valorização e reconhecimento do trabalho individual, independentemente das funções e da posição hierárquica;

b) Valorização do espírito de iniciativa, da responsabilidade individual e da orientação para resultados;

c) Promoção da qualificação, da formação contínua e do desenvolvimento profissional.

3 – Os trabalhadores devem cultivar o conhecimento das leis, regulamentos, procedimentos internos e instruções em vigor, através de um esforço permanente e sistemático de atualização e formação profissional.

4 – Os trabalhadores com funções de direção ou chefia devem fomentar o conhecimento técnico-científico dos trabalhadores sob a sua responsabilidade e apoiar o seu esforço de valorização profissional.

5 – Os trabalhadores com funções de direção ou chefia devem promover e caucionar, pelo seu exemplo, o cumprimento das leis, regulamentos, instruções e do presente Código.

Artigo 16.º

Proibição de assédio e discriminação

1 – O Município do Porto Santo proíbe expressamente, em todos os seus locais de trabalho e contextos funcionais:

a) Todo e qualquer comportamento violento, incluindo abusos psicológicos, verbais ou físicos;

b) Todo e qualquer comportamento de assédio, nomeadamente moral ou sexual, ou com base no género, raça, religião, idade, deficiência, identidade de género, orientação sexual, doença ou outras categorias protegidas pela legislação laboral;

c) Toda e qualquer forma de discriminação em razão, nomeadamente, de sexo, idade, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, convicções políticas, religião ou situação económica e social.

2 – Compete aos dirigentes e chefias identificar riscos relacionados com eventuais práticas de assédio ou discriminação e adotar as providências adequadas para os prevenir e eliminar.

3 – Qualquer conduta suscetível de configurar assédio, em qualquer das suas modalidades, constitui infração grave, podendo implicar responsabilidade disciplinar, civil e penal, nos termos da lei.

Artigo 17.º

Igualdade de género e conciliação com a vida privada

O Município do Porto Santo empenha-se na promoção da igualdade de género e na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, assegurando, em simultâneo, o respeito pelos direitos à reserva da intimidade da vida privada e à proteção de dados pessoais.

Artigo 18.º

Responsabilidade ambiental

1 – O Município do Porto Santo considera-se uma organização ambientalmente responsável e compromete-se a desenvolver e a aplicar boas práticas ambientais, em particular na gestão de recursos naturais, energia, resíduos e mobilidade.

2 – Os trabalhadores devem adotar as melhores práticas de proteção do ambiente, minimizando o impacto ambiental da sua atividade, aderindo e contribuindo para as medidas de sustentabilidade e de gestão ambiental definidas para a Administração Pública e para o Município.

Artigo 19.º

Prevenção e combate à corrupção

O Município do Porto Santo assume um compromisso firme de prevenção e combate à corrupção e às infrações conexas, adotando procedimentos e diligências adequados para identificar, avaliar e mitigar riscos de ocorrência destes fenómenos, em articulação com o plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas e o programa de cumprimento normativo, quando aplicável.

Artigo 20.º

Qualidade e eficiência

1 – O Município do Porto Santo e os seus trabalhadores mantêm um compromisso com a qualidade do serviço público prestado, promovendo a inovação, a melhoria contínua e a adaptação à mudança.

2 – O Município do Porto Santo e os seus trabalhadores devem perseguir a competência, a eficiência, a objetividade e a imparcialidade em todas as decisões e atos praticados.

3 – Todos os trabalhadores, incluindo os que exercem cargos de direção ou chefia, devem contribuir para uma gestão responsável e eficiente dos recursos públicos que lhes são confiados, evitando o desperdício, o uso indevido ou a sua utilização para fins alheios ao serviço.

Artigo 21.º

Utilização de recursos públicos para fins pessoais

1 – Os trabalhadores não podem, direta ou indiretamente, usar ou consentir no uso de bens, instalações, equipamentos ou recursos públicos para fins estranhos ao exercício de funções ou às atribuições do Município.

2 – O acesso e utilização da internet, do correio eletrónico e dos demais instrumentos de comunicação e informação são facultados aos trabalhadores para apoio ao exercício das respetivas funções.

3 – A utilização da internet, do correio eletrónico e dos demais instrumentos de comunicação para fins pessoais deve ser pontual, responsável e reduzida ao estritamente necessário, sem prejuízo do normal funcionamento do serviço, do cumprimento dos deveres profissionais e das regras internas de segurança da informação.

Artigo 22.º

Transparência

Os trabalhadores devem assegurar a transparência da atuação administrativa, prestando a informação que lhes seja solicitada, dentro dos limites impostos pela lei, em especial pelas normas de procedimento administrativo, acesso à informação

administrativa e proteção de dados pessoais, e colaborando na publicitação da informação institucional relevante.

Artigo 23.º

Sigilo profissional e proteção de dados

1 – Os trabalhadores devem resguardar a informação a que tenham acesso no exercício das suas funções, em especial a que esteja protegida por deveres de confidencialidade, sigilo profissional ou proteção de dados pessoais.

2 – A proteção dos dados de natureza pessoal dos munícipes, utentes, fornecedores, parceiros e demais titulares de dados obriga todos os trabalhadores do Município do Porto Santo, nos termos da lei e das normas internas aplicáveis.

3 – O acesso, tratamento e utilização de dados de natureza pessoal e de informação protegida por dever de confidencialidade devem estar estritamente subordinados ao exercício das funções e competências do Município, limitando-se ao necessário e proporcional à finalidade prosseguida.

4 – O acesso, tratamento e utilização de dados pessoais e de informação confidencial que constem de sistemas informáticos e bases de dados devem observar as políticas internas de segurança da informação e as demais disposições legais e regulamentares aplicáveis, incluindo as emanadas da Comissão Nacional de Proteção de Dados.

5 – As credenciais de acesso (palavras-passe, códigos e outros meios de autenticação) a sistemas informáticos ou bases de dados estão abrangidas pelo dever de sigilo, sendo os trabalhadores obrigados a manter a sua confidencialidade e a não as partilhar com terceiros.

6 – O dever de sigilo profissional e de confidencialidade mantém-se mesmo após o termo do exercício de funções ou da relação jurídica que justificou o acesso à informação.

7 – O acesso não justificado a dados pessoais ou a informação protegida por sigilo pode constituir infração disciplinar e ilícito penal, nos termos da lei.

Artigo 24.º

Cooperação institucional

1 – Os trabalhadores devem cultivar entre si a coesão, o espírito de equipa e a entreajuda, bem como manter com outros serviços e entidades públicas ou privadas um ambiente de colaboração, lealdade e cooperação institucional.

2 – Os dirigentes e chefias têm especial responsabilidade em organizar o trabalho e adotar comportamentos que promovam o diálogo, a cooperação e a articulação eficaz com os demais serviços e entidades.

CAPÍTULO IV

Valores éticos e de conduta pública

Artigo 25.º

Discussão pública de questões profissionais

1 – Os trabalhadores devem abster-se de qualquer pronúncia pública, incluindo em redes sociais, sobre matérias de que tenham conhecimento em virtude do exercício das suas funções ou em que tenham intervindo, quando tal possa pôr em causa o dever de lealdade institucional, o sigilo profissional ou o interesse público.

2 – Estão abrangidos pelo dever de reserva referido no número anterior quaisquer esclarecimentos ou informações prestados por iniciativa do trabalhador ou a pedido de entidades públicas ou privadas, incluindo órgãos de comunicação social, salvo quando devidamente autorizados ou legalmente exigidos.

3 – Excetuam-se do disposto nos números anteriores as informações ou esclarecimentos prestados em cumprimento de ordem ou autorização expressa dos órgãos ou dirigentes competentes, ou quando resultem de dever legal.

4 – Em quaisquer contactos externos que estabeleçam no exercício das suas funções, os trabalhadores devem refletir as orientações do Município do Porto Santo e manter uma atitude de reserva, discrição e responsabilidade.

5 – O disposto nos números anteriores não prejudica o exercício legítimo dos direitos de participação cívica e política dos trabalhadores, nos termos da lei.

Artigo 26.º

Dever de urbanidade

1 – Os trabalhadores devem manifestar respeito, solidariedade, cortesia e urbanidade nas relações com os cidadãos, outros trabalhadores e representantes de serviços públicos ou entidades privadas.

2 – A prestação de serviço público exige postura participativa, cordial e respeitadora da diversidade, bem como a prevenção de qualquer forma de linguagem ou comportamento ofensivo.

Artigo 27.º

Integridade na vida pública e privada

1 – Os trabalhadores devem desempenhar as suas atividades públicas e privadas de modo a reforçar a confiança na integridade, objetividade e imparcialidade do serviço público que representam.

2 – Os trabalhadores devem agir de forma que as suas ações e decisões resistam ao escrutínio público, evitando qualquer situação que possa, real ou aparentemente, comprometer a confiança dos cidadãos no Município.

Artigo 28.º

Conflito de interesses

1 – Os trabalhadores devem evitar situações que possam originar conflitos de interesses, reais, potenciais ou aparentes.

2 – Considera-se existir conflito de interesses sempre que o trabalhador, ou pessoa com quem tenha laços familiares ou equiparados, tenha interesse pessoal ou patrimonial em decisão que seja da sua competência, em cuja preparação participe ou que de algum modo possa influenciar.

3 – Por interesse pessoal ou patrimonial entende-se qualquer vantagem ou afastamento de uma desvantagem, ainda que meramente potencial, para si próprio ou para terceiro.

4 – As situações de conflito de interesses devem ser avaliadas e resolvidas tendo sempre como referência a prevalência do interesse público.

5 – O trabalhador que se encontre, ou preveja vir a encontrar-se, em situação de conflito de interesses deve comunicar prontamente esse facto ao seu superior hierárquico, para que sejam adotadas as medidas adequadas à sua prevenção ou cessação, nos termos da lei e das normas internas.

Artigo 29.º

Prevenção de conflitos de interesses

Os trabalhadores devem organizar as suas atividades e interesses privados de forma a prevenir o surgimento de conflitos com os seus deveres profissionais, evitando qualquer situação que possa afetar a imparcialidade, independência ou credibilidade da sua atuação.

Artigo 30.º

Abstenção de participação em decisão

Para além do que a lei dispõe em matéria de impedimentos e suspeições, os trabalhadores devem abster-se de participar em processos de decisão – na fase de instrução, análise, proposta ou decisão final – em que possa emergir, de forma real ou aparente, tratamento preferencial a familiares, pessoas próximas ou entidades com as quais mantenham relações pessoais, profissionais ou patrimoniais relevantes.

Artigo 31.º

Conflitos de interesses no exercício de atividades privadas

1 – Os trabalhadores devem estabelecer padrões de conduta que minimizem as possibilidades de conflito entre interesses ou atividades privadas e os seus deveres de serviço público, resguardando-se de situações que possam comprometer a confiança pública na sua objetividade e imparcialidade.

2 – Para além do disposto na lei sobre incompatibilidades e acumulação de funções, os trabalhadores devem evitar atividades ou interesses privados, por si ou por interposta pessoa, em que, de forma real ou aparente, possam ser beneficiados ou prejudicados pela atividade pública que exercem.

3 – Mesmo quando exercem atividades privadas devidamente autorizadas ou não sujeitas a autorização, os trabalhadores devem evitar situações que fragilizem a sua reputação e credibilidade públicas.

4 – Sem prejuízo do seu dever de prestar o melhor atendimento e informação aos particulares e entidades que os procurem, os trabalhadores não devem, fora do âmbito das suas funções, prestar assistência ou assessoria que possa configurar, ou aparentar, tratamento preferencial.

Artigo 32.º

Ofertas, hospitalidade e outros benefícios

1 – Os trabalhadores não devem solicitar nem aceitar presentes, ofertas, hospitalidade ou quaisquer benefícios que, de forma real, potencial ou aparente, possam influenciar o exercício das suas funções ou colocá-los em situação de dependência ou obrigação perante o doador.

2 – Os trabalhadores não devem procurar obter vantagem ou benefício com base em informação obtida no exercício das suas funções e que não seja publicamente acessível ou que estejam legalmente obrigados a proteger.

3 – A aceitação de ofertas ou hospitalidade de reduzido valor económico (por exemplo, objetos promocionais ou pequenas lembranças institucionais), não é em regra censurável se não for frequente e se se enquadrar em padrões normais de cortesia, hospitalidade ou protocolo, desde que não seja suscetível de comprometer, ainda que apenas em aparência, a integridade do trabalhador ou do serviço.

4 – As ofertas unitárias de valor superior a €150, bem como aquelas que, agregadamente e com proveniência do mesmo doador, ultrapassem esse montante num período de um ano, devem ser comunicadas ao superior hierárquico, para decisão quanto à sua aceitação, afetação ao serviço ou recusa.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 33.º

Infrações disciplinares

1 – Nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e demais legislação aplicável, a violação dos deveres gerais e/ou especiais inerentes ao exercício de funções pode determinar a aplicação das sanções disciplinares legalmente previstas, graduadas em função da gravidade da infração, da culpa do agente e das circunstâncias do caso.

2 – Aos titulares de cargos de direção, chefia e equiparados pode ainda ser aplicada a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, nos termos da lei.

Artigo 34.º

Responsabilidade criminal e outras responsabilidades

Pela violação dos deveres gerais e/ou especiais inerentes às suas funções, os trabalhadores podem incorrer em responsabilidade criminal, nomeadamente pelos crimes de corrupção e infrações conexas, peculato, abuso de poder, concussão, participação económica em negócio ou outros previstos na lei penal, bem como em responsabilidade civil, financeira e contraordenacional, incluindo ao abrigo do Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

Artigo 35.º

Denúncia e reporte de incumprimentos

1 – Qualquer trabalhador que tenha conhecimento de factos suscetíveis de constituir violação grave do presente Código, de normas legais aplicáveis ou de práticas de corrupção, fraude, assédio ou outras infrações relevantes deve comunicá-los, de boa-fé, através dos canais internos definidos pelo Município do Porto Santo, nos termos da lei.

2 – O Município do Porto Santo garante a confidencialidade da identidade do denunciante, bem como a proteção contra represálias, nos termos da legislação aplicável aos canais de denúncia e proteção de denunciantes.

3 – A utilização abusiva ou de má-fé dos mecanismos de denúncia pode constituir infração disciplinar ou ilícito nos termos da lei.

Artigo 36.º

Divulgação e formação

1 – O Município do Porto Santo assegura a divulgação do presente Código de Ética e de Conduta a todos os trabalhadores e demais colaboradores abrangidos, designadamente através da sua disponibilização em suporte digital e na página institucional, nos termos do regime geral de prevenção da corrupção.

2 – O Município promove ações de formação e sensibilização adequadas, de forma periódica, para garantir o conhecimento e compreensão deste Código e das políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas, bem como de promoção da ética e da integridade.

Artigo 37.º

Revisão

1 – O presente Código é revisto, pelo menos, de três em três anos ou sempre que se verifiquem alterações relevantes nas atribuições, estrutura orgânica ou enquadramento legal do Município do Porto Santo que o justifiquem, em conformidade com o Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

2 – A revisão do Código é aprovada pela Câmara Municipal e, quando legalmente exigível, comunicada às entidades competentes e amplamente divulgada junto de todos os trabalhadores e demais destinatários.

Artigo 38.º

Entrada em vigor

O presente Código de Ética e de Conduta entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Diário da República, sem prejuízo da imediata adoção das medidas internas necessárias à sua plena execução.