



## MUNICÍPIO DE VILA REAL

### Aviso n.º 18061/2023

*Sumário:* Aprova o Código de Conduta do Município de Vila Real.

Torna público, para cumprimento do disposto no artigo 139.º do Código do Procedimento Administrativo e no artigo 56.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que aprova o Regime Jurídico das Autarquias Locais (RJAL), que a Câmara Municipal, na sua reunião de 24 de julho de 2023, deliberou, por unanimidade, aprovar o Código de Conduta do Município de Vila Real, no uso da competência atribuída pelo disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 33.º do Anexo I da supra citada Lei n.º 75/2013, o qual entrará em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

Mais se torna público que o Código de Conduta se encontra disponível, para consulta, no site institucional do Município de Vila Real e na Intranet.

22 de agosto de 2023. — O Presidente da Câmara Municipal, *Rui Jorge Cordeiro Gonçalves dos Santos*.

### Código de Conduta do Município de Vila Real

#### Nota Justificativa

O Município de Vila Real tem como missão definir e executar políticas municipais que promovam o desenvolvimento do Município, nas diferentes áreas que interesse público, em prol da melhor qualidade de vida dos seus munícipes.

Considerando que os serviços funcionais do Município de Vila Real devem salvaguardar a observância de elevados padrões de qualidade e garantia da satisfação dos destinatários dos serviços prestados, a Câmara Municipal de Vila Real assume o compromisso de pautar o exercício da sua atividade de acordo com as diretrizes dos princípios da atividade administrativa.

A especificidade das funções públicas desempenhadas e o respeito pelos princípios e deveres basilares da prossecução do interesse público impõem a criação de um articulado normativo que sistematize, de forma clara e objetiva, as linhas orientadoras em termos de ética profissional e padrões de comportamento dos trabalhadores, recaindo sobre o Município de Vila Real o dever de assegurar a sua divulgação e o cumprimento das referidas normas de conduta e ética por todos os seus trabalhadores.

O Código de Conduta reúne um conjunto de princípios e valores que se encontram vertidos na Constituição da República Portuguesa (aprovada pelo Decreto de 10 de abril de 1976, na sua redação atual), no Código do Procedimento Administrativo (aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual), na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2016/C 202/02), na Carta ética — Dez princípios éticos da Administração Pública (Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/97, de 22 de março), na Recomendação N.º R (2000) 10, sobre códigos de conduta para funcionários públicos, e no Código Europeu de Boa Conduta Administrativa. Foi também considerado o Código de Boa Conduta Administrativa, do Provedor de Justiça.

Assim, o presente Código de Conduta estabelece o conjunto de princípios e valores de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes.

Com o objetivo de garantir uma atuação objetiva, imparcial e exemplar, o presente Código versa também sobre a transparência administrativa, observando as disposições do Regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos (aprovado pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua redação atual), e incorporando normas para anular situações de conflitos de interesses e regular as condições de aceitação de ofertas

institucionais, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

De acordo com a alínea c) do n.º 1 do artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua redação atual, que aprova o Regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, as autarquias locais devem aprovar Códigos de Conduta a publicar no *Diário da República* e nos respetivos sítios na Internet, para desenvolvimento, entre outras, das matérias relativas a ofertas institucionais e hospitalidades, exigência legal a que o Município de Vila Real deu o devido cumprimento, aprovando em 18-05-2020 um Código de Conduta que norteia toda a atuação de todos os trabalhadores do Município, por forma a reforçar a exigência do rigor e da transparência na sua atuação.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, que aprova a Estratégia Nacional Anticorrupção (ENAC) 2020-2024, definiu como objetivo fundamental o combate à corrupção, procurando atuar na prevenção de contextos geradores de ações de corrupção.

Nos termos do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, e tendo em vista prevenir, detetar e sancionar atos de corrupção e infrações conexas, a Câmara Municipal de Vila Real implementou um Programa de Cumprimento Normativo (PCN) que inclui, para além do Código de Conduta, um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR), um programa de formação, um canal de denúncia interna e de denúncia externa, e designou um responsável pelo cumprimento normativo que garante e controla a aplicação do PCN.

No seguimento das políticas já existentes inerentes à prevenção da corrupção, nomeadamente a Lei n.º 19/2008, de 21 de abril, na sua redação atual, que aprova medidas de combate à corrupção, a aprovação da ENAC, e em consonância com o RGPC, torna-se necessário rever o Código de Conduta. É igualmente necessário identificar as sanções disciplinares que podem ser aplicadas em casos de incumprimento das regras nele contidas e as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas, nos termos da Lei n.º 94/2021, de 21 de dezembro, que aprova medidas previstas na ENAC, alterando o Código Penal, o Código de Processo Penal e leis conexas, bem como as sanções dispostas na RGPC e no Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (RGPDI), que veio transpor para o enquadramento legislativo português, a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.

Considerando que o Código de Conduta incorpora, ainda, todos os princípios conformadores da atividade administrativa plasmados no CPA e confere a todos os trabalhadores do Município de Vila Real uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta no âmbito da relação institucional estabelecida com os municípios, o Município de Vila Real assume o claro objetivo de procurar instituir medidas que salvaguardem a prestação de um serviço público de qualidade e a criação de um vínculo de confiança com os seus municípios.

## CAPÍTULO I

### Disposições Gerais

#### Artigo 1.º

##### Lei habilitante

O presente Código de Conduta foi elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa; nos termos do disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 33.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que aprova o Regime Jurídico das Autarquias Locais (RJAL); no artigo 7.º do RGPC, anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro; na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º e artigo 75.º, ambos do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a LTFP; na Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, que aprova a ENAC 2020-2024; no artigo 24.º do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), de 27 de abril de 2016; no artigo 15.º da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução,

na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (LPDP) e na alínea c) do n.º 2 do artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, que aprova o regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, todos na sua redação atual.

#### Artigo 2.º

##### Objeto

1 — O Código de Conduta, doravante designado abreviadamente por Código, estabelece um conjunto de princípios e regras em matéria de ética e de prática profissional, a observar por todos os dirigentes e trabalhadores ao serviço do Município de Vila Real no exercício das suas funções, nas relações entre si e com terceiros.

2 — O presente Código é complementar à promoção dos valores inerentes à atividade profissional e não impede a aplicação simultânea de regras disciplinares e de conduta específicas de grupos profissionais, bem como das normas que integram, entre outros, a LTFP, o CPA e o Código de Trabalho.

3 — No articulado do presente Código estão vertidas as convenções e normas éticas cuja observância é devida, clarificando ainda os padrões de referência a utilizar para a apreciação do grau de cumprimento das obrigações assumidas por parte dos trabalhadores e estabelece as sanções previstas para o seu incumprimento.

4 — A aplicação deste Código e a sua observância não impedem, nem afastam a aplicação de outros dispositivos legais relativos a normas de conduta específicas para determinadas funções, atividades e/ou grupos profissionais.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito de aplicação

1 — O presente Código aplica-se a todos os dirigentes e trabalhadores em exercício de funções no Município de Vila Real, independentemente do seu vínculo de emprego público, nas relações entre si e com terceiros.

2 — Os titulares dos órgãos municipais ficam sujeitos às disposições do presente 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 presente Código aplica-se, ainda, a consultores, estagiários ou prestadores de serviços, independentemente do vínculo jurídico-laboral, da função que desempenha ou posições hierárquicas que ocupam.

4 — Aos dirigentes e trabalhadores, no momento da admissão ou de reinício de funções e sempre que se verifiquem alterações ao presente Código, é solicitada a assinatura da Declaração de Conhecimento e de Compromisso do Código de Conduta do Município de Vila Real, que atesta a tomada de conhecimento do seu conteúdo e o compromisso quanto aos princípios e critérios orientadores nele contidos.

#### Artigo 4.º

##### Definições

Para efeitos do presente Código entende-se por:

a) Trabalhadores: todas as pessoas que desempenham atividades e funções no Município de Vila Real, independentemente da sua função, natureza do vínculo, posição hierárquica que ocupam ou unidade orgânica em que se enquadram, incluindo, designadamente, aqueles que se encontram em exercício de funções dirigentes, os assessores, os membros dos Gabinetes e aqueles que exerçam a sua atividade em regime de prestação de serviços e em estágios;

b) Órgãos municipais: os definidos como tal no RJAL, designadamente, a Assembleia Municipal e Câmara Municipal;

c) Público: pessoa singular ou coletiva beneficiária de um serviço prestado pelo Município de Vila Real, ou que a este recorra, designadamente, para obter uma informação, iniciar um procedimento ou ver atendida uma pretensão.

d) Terceiro: qualquer entidade que seja exterior ao Município de Vila Real, independentemente da sua natureza.

## CAPÍTULO II

### Princípios de boa conduta administrativa

#### Artigo 5.º

##### Princípios gerais

1 — No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores do Município de Vila Real devem pautar a sua atuação por princípios consagrados na Constituição da República Portuguesa e fixados no CPA, nomeadamente, princípios rigorosos de lealdade, responsabilidade, transparência, confidencialidade, isenção, honestidade, independência, discricção, profissionalismo e prossecução da política de qualidade e do interesse público.

2 — Os dirigentes e trabalhadores, no exercício das suas funções, atividades e competências, devem, igualmente, revestir elevados padrões de ética profissional e evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesses.

3 — O dever de confidencialidade permanece durante a suspensão ou após a cessação do exercício de funções no Município de Vila Real, sendo exigível que os dirigentes e trabalhadores, no momento em que cessem funções, renovem declarações específicas de compromisso com este princípio.

4 — Os princípios referidos nos números anteriores devem evidenciar-se, nomeadamente, no relacionamento com entidades de fiscalização e supervisão, municipais e público em geral.

#### Artigo 6.º

##### Princípio da legalidade

Os dirigentes e trabalhadores devem atuar em conformidade com a Constituição, a Lei e o Direito em vigor e em harmonia com as instruções legítimas dos seus superiores hierárquicos, assim como zelar para que as decisões dos cidadãos, que afetem os direitos ou interesses legalmente protegidos, tenham um fundamento legal e que o seu conteúdo esteja de acordo com a lei ou com os fins pela mesma prosseguidos.

#### Artigo 7.º

##### Princípio da integridade

Os dirigentes e trabalhadores devem reger-se segundo critérios de honestidade pessoal, respeito, discricção e integridade de caráter, que não se esgotam no mero cumprimento da lei, devendo a sua conduta ser alicerçada no interesse público e devendo abster-se de práticas que possam suscitar dúvidas quanto ao respeito pelos princípios éticos que regulam o seu comportamento, nomeadamente, de retirar vantagens pessoais do exercício das suas funções públicas.

#### Artigo 8.º

##### Princípio da igualdade

1 — Os dirigentes e trabalhadores devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento.

2 — Os dirigentes e trabalhadores, em cumprimento do disposto no número anterior, não devem 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, devendo demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento tido como ofensivo por outra pessoa.

3 — Qualquer diferença de tratamento apenas é admissível se justificada em função do caso concreto e quando legalmente admissível.

#### Artigo 9.º

##### Princípio da proporcionalidade

1 — Os dirigentes e trabalhadores, na prossecução das suas funções, só devem exigir o necessário e indispensável à realização da atividade administrativa agindo de modo que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e 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, evitando, nomeadamente, restrições aos direitos dos cidadãos, ou impor-lhes encargos, sempre que não existir uma proporção razoável entre tais encargos ou restrições e a finalidade da ação em vista.

#### Artigo 10.º

##### Princípio da colaboração e boa-fé

1 — No exercício da sua atividade, os dirigentes e trabalhadores devem atuar com os cidadãos segundo o princípio da boa-fé, zelo e espírito de cooperação e responsabilidade, tendo em vista a realização do interesse público.

2 — De acordo com o princípio da colaboração cumpre aos dirigentes e trabalhadores, designadamente, 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, independentemente da posição hierárquica ocupada, preservando os valores de transparência e abertura no relacionamento pessoal.

3 — De acordo com o princípio da boa-fé, devem os dirigentes e trabalhadores 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 11.º

##### Princípio da prossecução do interesse público e boa administração

1 — Os dirigentes e trabalhadores do Município de Vila Real, no âmbito da sua atividade, devem prosseguir o interesse público no 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, promovendo assim a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços prestados, para que a sua atuação se pautar por critérios de eficiência, economicidade e celeridade.

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

#### Artigo 12.º

##### Princípio da informação

Os dirigentes e trabalhadores 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 e rigorosa, com ressalva daquela que não deva ser divulgada.

## Artigo 13.º

**Princípio da eficiência, qualidade, responsabilidade e diligência**

1 — Os dirigentes e trabalhadores devem cumprir sempre com zelo, isenção, rigor, eficiência, transparência e de forma dedicada as responsabilidades e os deveres que lhes sejam incumbidos no âmbito do exercício das suas funções ou atividades no Município de Vila Real.

2 — Os dirigentes e trabalhadores devem estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, ter em conta as expectativas do público relativamente à sua conduta, dentro de padrões genéricos e socialmente aceites, atuar de forma a manter e reforçar a confiança das entidades, públicas e privadas, e dos cidadãos, contribuindo para o eficaz funcionamento e boa imagem do Município de Vila Real.

3 — Os dirigentes e trabalhadores devem atuar no estrito cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes às funções que exercem e utilizando os meios que tenham sido colocados à sua disposição exclusivamente no âmbito e para efeito do exercício das suas funções.

## Artigo 14.º

**Princípio do sigilo**

1 — Os dirigentes e trabalhadores devem guardar segredo profissional relativamente a factos e matérias de que tenham conhecimento no exercício das funções e que não devam ser publicamente revelados, devendo guardar sigilo absoluto, e reserva em relação ao exterior, salvo se, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, a informação deva ser divulgada.

2 — Todos quantos sujeitos ao âmbito de aplicação do presente Código devem, ainda, abster-se de produzir quaisquer declarações públicas ou emitir opiniões em matérias e assuntos sobre os quais se deva pronunciar a Câmara Municipal de Vila Real que possam gravemente afetar a imagem desta.

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 de gestão de projetos desenvolvidos internamente, bem como a informação relativa a qualquer projeto realizado ou em desenvolvimento, cujo conhecimento esteja limitado aos trabalhadores do Município de Vila Real 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 no Município de Vila Real. A violação do dever de segredo profissional será sancionada nos termos previstos na lei.

## Artigo 15.º

**Princípio da lealdade e cooperação**

1 — Os dirigentes e trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal e cooperante gerando confiança na sua ação, especialmente no que respeita à sua integridade, credibilidade e rigor.

2 — Os dirigentes e trabalhadores devem adequar o desempenho das tarefas, que lhes são atribuídas pelos seus superiores hierárquicos, bem como o cumprimento das instruções destes últimos no respeito pelos canais hierárquicos apropriados.

3 — Os dirigentes e trabalhadores devem igualmente garantir a transparência e a capacidade de diálogo consideradas adequadas no trato diário pessoal com superiores hierárquicos e colegas.

4 — Os dirigentes e trabalhadores devem promover o bom relacionamento interpessoal, de forma a assegurar a existência de relações cordiais e propiciadoras de um bom ambiente de trabalho.

5 — Os dirigentes e trabalhadores devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação interna e facilitar a preservação do conhecimento adquirido ou criado nas atividades desempenhadas.



6 — 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, considera-se como comportamento inadequado e violador do princípio de lealdade e cooperação.

Artigo 16.º

**Princípio da Transparência**

Os dirigentes e trabalhadores devem atuar sob uma política de governação aberta, participada, descentralizada e de dados abertos que assegure o direito de toda a comunidade ao conhecimento da informação pública relevante, de forma transparente, clara, organizada e atualizada, designadamente a relacionada com o funcionamento e controlo da atividade pública, sem prejuízo das situações de confidencialidade e proteção de dados que se imponham.

Artigo 17.º

**Princípio da administração aberta**

1 — Os dirigentes e trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal e cooperante gerando confiança na sua ação, especialmente no que respeita à sua integridade, credibilidade e rigor.

2 — A informação pública relevante para garantir a transparência da atividade administrativa, designadamente a relacionada com o funcionamento e controlo da atividade pública, é divulgada ativamente, de forma periódica e atualizada, pelos respetivos órgãos e entidades.

3 — Na divulgação de informação e na disponibilização de informação para reutilização através da Internet deve assegurar-se a sua compreensibilidade, o acesso livre e universal, bem como a acessibilidade, a interoperabilidade, a qualidade, a integridade e a autenticidade dos dados publicados e ainda a sua identificação e localização.

Artigo 18.º

**Justiça, imparcialidade e independência**

1 — No âmbito do exercício da sua atividade, os dirigentes e trabalhadores do Município de Vila Real devem pautar a sua conduta e interação com o público, entre outros, de acordo com os princípios da justiça e imparcialidade abstendo-se de praticar qualquer ação arbitrária que configure um tratamento discriminatório.

2 — A conduta dos dirigentes e trabalhadores do Município de Vila Real não deve pautar-se, entre outros, por interesses pessoais ou familiares, bem como convicções políticas, recaindo sobre estes o dever de se abster de participar numa decisão na qual se apure a existência de um conflito de interesses.

Artigo 19.º

**Proteção de dados pessoais**

Os dirigentes e trabalhadores do Município de Vila Real que no exercício das suas funções e responsabilidades acedam a dados pessoais, ou estejam envolvidos no respetivo tratamento, devem respeitar as disposições legais relativas à proteção dos dados pessoais, incluindo a sua circulação.

Artigo 20.º

**Ausência de abuso de poder**

As competências devem ser estritamente exercidas no âmbito dos fins para os quais foram conferidas pelas disposições legais, devendo os trabalhadores abster-se de fazer uso das mesmas para fins que não tenham fundamento legal ou que não sejam motivados pelo interesse público.

## CAPÍTULO III

**Normas de conduta**

## Artigo 21.º

**Normas de conduta gerais**

Os dirigentes e trabalhadores do Município de Vila Real, o exercício das suas funções, sem prejuízo do disposto no presente Código, devem adotar as seguintes normas gerais de conduta:

1 — Ser corteses, prestáveis e acessíveis nas suas relações com os munícipes, assegurando que estes conhecem os seus direitos e deveres, bem como aquilo que podem ou não esperar da atuação do órgão ou serviço a que se dirigem.

2 — Corresponder às necessidades dos munícipes, na medida das suas possibilidades e do serviço em que se integra.

3 — Exteriorizar e justificar as suas decisões, rejeitando qualquer meio de discriminação ou arbitrariedade, em respeito pelos princípios de proporcionalidade, imparcialidade e conformidade com o interesse público.

4 — Informar os munícipes quanto à existência de outros serviços, organizações ou instituições alternativas de apoio que possam satisfazer as suas necessidades, posteriormente encaminhando-os para os mais indicados, de acordo com o caso.

5 — Estar disponíveis para a correção de eventuais erros por si praticados.

6 — Exercer as suas funções com dedicação, zelo e diligência, desenvolvendo as suas competências e responsabilidades de forma não prejudicial à reputação da Câmara Municipal, tendo especial atenção a eventuais situações de incompatibilidade e conflito de interesse.

## Artigo 22.º

**Sustentabilidade**

Otimizar os recursos humanos e materiais disponíveis, assegurando a sua continuidade e aumentando a eficácia, tendo em vista elevados níveis de eficiência, através duma gestão rigorosa dos meios humanos e financeiros, fomentando a produtividade e a qualidade dos serviços.

## Artigo 23.º

**Solidariedade**

Facilitar oportunidades de acesso a bens e serviços essenciais a toda a população, mobilizando a participação harmoniosa, coesa e equilibrada na sociedade.

## Artigo 24.º

**Excelência Territorial**

Potenciar os recursos naturais de forma criativa e sustentável, como fator de atração de investimento com vista ao desenvolvimento social e económico.

## Artigo 25.º

**Equidade**

Sustentar toda a atuação organizacional em princípios de isenção, igualdade e justiça, nunca ignorando os efeitos decorrentes das medidas como o seu fim último.

## Artigo 26.º

**Recursos informáticos**

1 — Os recursos informáticos constituem um bem valioso, fundamental para o bom funcionamento dos serviços e para a resposta aos munícipes, podendo apenas ser utilizados para atividades inerentes aos serviços.

2 — Os princípios éticos das comunidades sociais aplicam-se igualmente aos ambientes informáticos e às comunidades virtuais.

3 — Os dirigentes e trabalhadores, utilizadores dos meios informáticos, devem respeitar as normas de segurança informática, designadamente na utilização da password que é intransmissível, não podendo ser divulgada, cedida ou utilizada para defraudar ou contornar quaisquer sistemas ou registos de controlo.

4 — Os recursos informáticos não podem ser utilizados em atividades ofensivas da dignidade de pessoas terceiras, comerciais, ilegais ou ilegítimas, designadamente:

- a) Aceder a dados de outros utilizadores, sem permissão expressa dos próprios;
- b) Fornecer ou tentar fornecer informação ou identificação na tentativa de aceder a recursos alheios;
- c) Enviar mensagens de correio eletrónico anónimas ou em nome de outrem, ou mensagens de conteúdo ofensivo ou obsceno;
- d) Interferir ou prejudicar o trabalho de outro utilizador, seja qual for o meio utilizado;
- e) Manter ou visualizar, em qualquer equipamento, informação ofensiva ou obscena;
- f) Tentar, deliberadamente, aceder, intercetar, utilizar ou prejudicar recursos informáticos, incluindo equipamentos, redes, aplicações, dados e comunicações, aos quais não tenha direito de acesso ou de utilização.

## CAPÍTULO IV

**Atuação externa**

## Artigo 27.º

**Relações com terceiros**

1 — No relacionamento com o público, os dirigentes e trabalhadores do Município de Vila Real devem adotar uma atitude cordial, isenta e equitativa, segundo critérios de objetividade, bem como prestar com a celeridade e diligência devidas a colaboração solicitada.

2 — As informações prestadas pelos dirigentes e trabalhadores devem ser claras, compreensíveis, rigorosas e verdadeiras.

3 — Nos termos do disposto nos números anteriores, os dirigentes e trabalhadores do Município devem observar os deveres de lealdade, confidencialidade, sigilo profissional, sigilo e proteção de dados pessoais.

4 — Os dirigentes e trabalhadores do Município não podem, em nome deste, realizar diligências sem que se encontrem devidamente autorizados para o efeito.

## Artigo 28.º

**Relações com outras entidades empregadoras**

1 — Sem prejuízo dos casos em que a acumulação de funções é legalmente admitida na vigência de contrato que estabeleça relação jurídica de emprego público, nenhum trabalhador do Município de Vila Real poderá desempenhar qualquer outra atividade profissional fora da Autarquia, se essa atividade puser em causa o cumprimento dos seus deveres, enquanto trabalhador municipal, ou for desenvolvida em entidades cujo objeto social e objetivos possam criar conflitos de interesses com a atividade efetuada na autarquia.



2 — Para efeitos do número anterior, os trabalhadores do Município de Vila Real devem participar, nos termos da lei, o exercício de outras atividades profissionais e bem ainda os eventuais casos de impedimento ou incompatibilidade para o exercício de funções ou tarefas específicas.

#### Artigo 29.º

##### **Relacionamento com entidades de fiscalização e supervisão**

O Município, através dos dirigentes e 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 possam limitar as referidas entidades do exercício das respetivas competências.

#### Artigo 30.º

##### **Relacionamento com a comunicação social**

1 — Em matéria que se prenda com a atividade e imagem pública do Município de Vila Real, os dirigentes e trabalhadores 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 do Município.

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

3 — As informações prestadas aos meios de comunicação social ou contidas em publicidade devem possuir carácter informativo e verdadeiro, respeitando os parâmetros culturais e éticos da comunidade, o meio ambiente e a dignidade humana.

4 — As informações referidas no número anterior devem contribuir para um serviço público de qualidade.

#### Artigo 31.º

##### **Relacionamento com fornecedores**

1 — No seu relacionamento com os fornecedores, os dirigentes e trabalhadores do Município devem salvaguardar que o Município se pautar por honrar os seus compromissos com fornecedores de produtos, serviços e empreitadas de obras públicas, exigindo em contrapartida o integral cumprimento das cláusulas contratuais, assim como a observância das boas práticas e regras subjacentes à atividade em causa.

2 — Os dirigentes e trabalhadores devem redigir os contratos de forma clara, sem ambiguidades ou omissões relevantes e no respeito pelas normas aplicáveis.

3 — Os dirigentes e trabalhadores devem garantir que, no âmbito da seleção de fornecedores e prestadores de serviços, para além de serem tidos em conta os indicadores económico-financeiros, condições comerciais e qualidade dos produtos ou serviços, deve ainda ser considerado o respetivo comportamento ético.

### CAPÍTULO V

#### **Atuação interna**

#### Artigo 32.º

##### **Dever da competência e da responsabilidade**

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

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

### Artigo 33.º

#### Relacionamento interpessoal

1 — O relacionamento entre os dirigentes e trabalhadores do Município de Vila Real deve ser ancorado no respeito mútuo, cordialidade e cooperação, consubstanciando-se num ambiente saudável e de confiança.

2 — Os dirigentes devem assumir o compromisso de motivar os trabalhadores e promover relações de trabalho harmoniosas.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior devem adotar uma política de formação que contribua para a valorização profissional dos trabalhadores.

4 — Devem ser evitadas todas as condutas que possam afetar negativamente as relações entre os trabalhadores, bem como os comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos.

5 — Deve ser respeitada a privacidade de todos os trabalhadores, não constituindo um meio para outrem concretizar uma vantagem em seu benefício.

### Artigo 34.º

#### Crimes cometidos no exercício de funções públicas

Os trabalhadores que, ativa ou passivamente, pratiquem os atos dispostos no Código Penal, na sua redação atual, estão sujeitos às sanções previstas no referido diploma, sem prejuízo de outras sanções aplicáveis.

### Artigo 35.º

#### Utilização dos Recursos

1 — Os dirigentes e trabalhadores do Município devem respeitar e proteger os recursos afetos à atividade do Município, não permitindo uma utilização abusiva por parte de colegas e terceiros, dos serviços, equipamentos e instalações municipais.

2 — Independentemente da sua natureza, a utilização de equipamentos, recursos e instalações municipais, só pode ocorrer no decurso do exercício de funções no âmbito de atuação dos dirigentes e trabalhadores, salvo se a sua utilização privada tiver sido previamente fundamentada e superiormente autorizada, em consonância com as normas ou práticas internas vigentes, e no estrito cumprimento dos limites legais e regulamentares vigentes.

3 — No exercício da sua atividade, os dirigentes e trabalhadores devem adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os gastos e despesas do Município, por forma a permitir o uso eficaz e eficiente dos recursos disponíveis.

### Artigo 36.º

#### Conflito de Interesses

1 — No exercício da sua atividade profissional no Município de Vila Real, os órgãos municipais, os dirigentes e os trabalhadores devem atuar sempre em condições de plena independência e isenção, devendo para tal estar vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de originar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses.

2 — Sem prejuízo de outros casos especificamente previstos nos termos da lei, existe conflito de interesses sempre que os trabalhadores tenham um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar o desempenho imparcial e objetivo das suas funções, nos termos dos números seguintes.

3 — Considera-se conflito de interesses qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão do membro do órgão de administração, dirigente ou trabalhador, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do CPA.

4 — O Presidente da Câmara Municipal faz cumprir o disposto nos números anteriores.

#### Artigo 37.º

##### Suprimimento de Conflito de Interesses

1 — Os eleitos locais que se encontrem perante um conflito de interesses, atual ou potencial, devem tomar imediatamente as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa, em conformidade com as disposições da lei.

2 — Os membros dos órgãos de administração (órgãos municipais), dirigentes e trabalhadores que se encontrem perante um conflito de interesses devem comunicar prontamente a situação ao seu superior hierárquico ou, na sua ausência, ao Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN), bem como apresentar uma declaração de inexistência de conflitos de interesses explicitando as razões onde se revela a situação de conflito.

3 — Os membros dos órgãos municipais, dirigentes e trabalhadores devem proceder à assinatura de uma declaração de inexistência de conflitos de interesses, respeitantes às seguintes matérias ou áreas de intervenção:

- a) Contratação pública;
- b) Concessão de subsídios, subvenções ou benefícios;
- c) Licenciamentos urbanísticos, ambientais, comerciais e industriais;
- d) Procedimentos sancionatórios.

#### Artigo 38.º

##### Proibições específicas e casos de impedimentos

1 — Nos termos do artigo 24.º da LTFP, os dirigentes e trabalhadores não podem prestar a terceiros, por si ou por pessoa interposta, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de projetos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou serviços colocados sob sua direta influência.

2 — Os dirigentes e trabalhadores não podem beneficiar, pessoal e indevidamente, de atos ou tomar parte em contratos em cujo processo de formação intervenham órgãos ou unidades orgânicas colocadas sob sua direta influência.

3 — O disposto nos números anteriores constitui infração disciplinar grave.

#### Artigo 39.º

##### Acumulação de Funções

1 — Os trabalhadores do Município de Vila Real privilegiam o exercício de funções em regime de dedicação exclusiva, podendo acumular atividades remuneradas ou não remuneradas, que sejam enquadráveis nas condições legalmente previstas e desde que previamente autorizadas.

2 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 19.º e seguintes da LTFP, o serviço responsável pela gestão de recursos humanos deve divulgar, junto de todos os trabalhadores que detenham vínculo de emprego público, designadamente na intranet, todas as normas, minutas e procedimentos a observar nos pedidos de autorização, alteração e cessação de acumulação de funções.

3 — Deve proceder-se à revisão das autorizações de acumulação de funções concedidas sempre que tal se justifique por motivo de alteração de conteúdo funcional do colaborador com vínculo de emprego público.

4 — O serviço responsável pela gestão de recursos humanos divulga junto de todos os trabalhadores a minuta relativa à declaração no âmbito de acumulação de funções, a qual tem de ser assinada pelo trabalhador e devolvida ao serviço responsável pela gestão de recursos humanos.

## CAPÍTULO VI

**Ofertas institucionais e hospitalidades**

## Artigo 40.º

**Ofertas**

1 — Os eleitos locais abstêm-se de aceitar a oferta, a qualquer título, de pessoas singulares ou coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, de bens materiais ou de serviços que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

2 — Entende-se que exista 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 (euros).

3 — O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso do ano civil.

4 — Todas as ofertas abrangidas pelo n.º 2 que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, devem ser aceites em nome do Município, sem prejuízo do dever de apresentação e registo previsto no artigo 41.º

## Artigo 41.º

**Registo e destino de ofertas**

1 — As ofertas de bens materiais ou de serviços de valor estimado superior a €150,00 (euros), recebidas no âmbito do exercício de cargo ou função, devem ser entregues ao serviço responsável pela gestão financeira do Município, no prazo máximo de 10 dias úteis, ou logo que se mostre possível tal entrega, para efeitos de registo das ofertas e apreciação do seu destino final.

2 — Quando sejam recebidas de uma mesma entidade, no decurso do mesmo ano, várias ofertas de bens materiais que perfaçam o valor estimado referido no número anterior, deve tal facto ser comunicado ao Departamento Administrativo e Financeiro do Município para efeitos de registo das ofertas, devendo todas as ofertas que forem recebidas, após perfazer aquele valor, ser entregues ao Departamento Administrativo e Financeiro do Município, no prazo fixado no número anterior.

3 — Para apreciação do destino final das ofertas que nos termos do presente artigo devam ser entregues e registadas, é criada uma Comissão constituída por três membros, designados para o efeito pelo Presidente da Câmara Municipal, que determina se as ofertas, em função do seu valor de uso, da sua natureza perecível ou meramente simbólica podem ser devolvidas ao titular do cargo ou função ou, pela sua relevância, devem ter um dos destinos previstos no número seguinte.

4 — As ofertas que não podem ser devolvidas ao titular do cargo ou função devem ser preferencialmente remetidas:

a) Ao serviço competente para inventariação, caso o seu significado patrimonial, cultural ou para a história o justifique;

b) A outra entidade pública ou a instituições que prossigam fins não lucrativos de carácter social, educativo e cultural, nos demais casos.

5 — As ofertas dirigidas ao Município de Vila Real são sempre registadas e entregues ao serviço responsável pela gestão financeira do Município, nos termos do n.º 2 do presente artigo, independentemente do seu valor e do destino final que lhes for atribuído pela Comissão constituída para o efeito.

6 — Compete ao serviço responsável pela gestão financeira do Município assegurar um registo de acesso público das ofertas nos termos do presente artigo.

## Artigo 42.º

**Convites ou benefícios similares**

1 — Os eleitos locais abstêm -se de aceitar convites de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais, desportivos ou culturais de acesso oneroso ou com custos de deslocação ou estadia associados, ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, entende -se que existe condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício das funções quando haja aceitação de convites ou outros benefícios similares com valor estimado superior a €150,00.

3 — Apenas podem ser aceites convites até ao valor máximo, estimado, de 150€, nos termos dos números anteriores, desde 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.

4 — Excetua -se do disposto nos números anteriores convites para eventos oficiais ou de entidades públicas nacionais ou estrangeiras, em representação do Município.

## CAPÍTULO VII

**Prevenção da corrupção**

## Artigo 43.º

**Prevenção da corrupção e infrações conexas**

1 — Os trabalhadores do Município devem atuar contra todas as formas de corrupção.

2 — Qualquer trabalhador ou titular de órgão municipal 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.

3 — Os comportamentos referidos no número anterior envolvem, nomeadamente, atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção.

## Artigo 44.º

**Responsável pelo cumprimento normativo e responsável pela adoção e implementação dos programas de cumprimento normativo previstos no RGPC**

1 — O Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN) é responsável pela gestão, impulso, acompanhamento e avaliação do cumprimento do presente Código. O RCN é nomeado pelo Presidente da Câmara Municipal.

2 — O RCN exerce as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória, devendo se assegurar, pelo Município, que dispõe de informação interna e dos recursos humanos e técnicos necessários ao bom desempenho da função.

3 — O RCN designado garante o controlo e aplicação do Programa de Cumprimento Normativo previsto na ENAC e no RGPC.

4 — Ainda, no seguimento dos pontos anteriores, o RCN tem as seguintes funções:

- a) Difundir o Código e velar pelo seu cumprimento;
- b) Prestar esclarecimentos sobre as dúvidas relativas à interpretação e aplicação deste Código;

- c) Impulsionar medidas de formação e de prevenção de atuação contrária a valores éticos e regras de conduta de bom governo;
- d) Formular recomendações e propor medidas de melhoria de gestão ética na aplicação dos princípios do bom governo e da boa administração;
- e) Realizar revisões periódicas do Código e elaborar propostas de modificação para garantir a sua atualização.

#### Artigo 45.º

##### Canais de denúncia

1 — O Município de Vila Real dispõe de canais de denúncia interna e de denúncia externa e dão seguimento a denúncias de atos de corrupção e infrações conexas nos termos do disposto na legislação que transpõe a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.

2 — O Município de Vila Real, como entidade abrangida, adotou e implementou um Programa de Cumprimento Normativo que inclui, um canal de denúncias, a fim de prevenir, detetar e sancionarem atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou através da Câmara Municipal de Vila Real.

3 — A institucionalização formal de canais de denúncia interna decorre da verificação do preenchimento dos requisitos dispostos no n.º 1 do artigo 8.º do RGPC, conjugado com o artigo 8.º da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro (RGPDI) e de canais de denúncia externa dos requisitos dispostos no artigo 12.º do RGPDI.

4 — Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, os trabalhadores através dos meios disponibilizados pelo Município, nomeadamente, o canal de denúncias internas e de denúncias externas, podem denunciar os atos de corrupção e infrações conexas de que tenham conhecimento.

#### Artigo 46.º

##### Formação e comunicação

1 — O Município assegura a realização de Programas de Formação interna para todos os seus dirigentes e trabalhadores, com vista a que estes conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementados.

2 — O conteúdo e a frequência da formação dos dirigentes e trabalhadores dependem da diferente exposição dos mesmos aos riscos identificados.

#### Artigo 47.º

##### Sistema de avaliação

1 — O Município implementa mecanismos de avaliação do Programa de Cumprimento Normativo, abrangendo os controlos previstos nos artigos 6.º e 15.º do RGPC, visando avaliar a respetiva eficácia e garantir a sua melhoria.

2 — O presente Código é objeto de acompanhamento pelo RCN, nomeadamente por avaliação do respeito pelos princípios e valores nele previstos.

3 — Por cada infração detetada, é elaborado um Relatório onde conste a identificação das regras violadas e da respetiva sanção aplicada, bem como as medidas adotadas ou a adotar.

#### Artigo 48.º

##### Sistema de controlo interno

1 — A Câmara Municipal tem implementado um Sistema de Controlo Interno (SCI) proporcional à natureza, dimensão e complexidade do Município e da atividade por esta prosseguida, tendo por base modelos adequados de gestão dos riscos, de informação e de comunicação, em todas as

áreas de intervenção, designadamente as identificadas no respetivo Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR).

2 — O SCI engloba, nomeadamente, o plano de organização, as políticas, os métodos, procedimentos e boas práticas de controlo definidos pelos responsáveis, que contribuam para assegurar o desenvolvimento das atividades de forma ordenada, eficiente e transparente.

3 — O SCI consta de manuais de procedimentos sustentados nas melhores práticas nacionais e internacionais, nomeadamente a Norma de Controlo Interno (NCI).

4 — Para efeitos de avaliação da respetiva adequação e eficácia, as chefias administrativas mais bem identificadas no Regulamento municipal do SCI (NCI) promovem o acompanhamento regular da sua implementação, designadamente através da realização de auditorias aleatórias, reportando superiormente os seus resultados e eventuais condicionantes, e implementando as necessárias medidas corretivas ou de aperfeiçoamento.

#### Artigo 49.º

##### Promoção da concorrência na contratação pública

1 — Os órgãos municipais competentes para a autorização de despesas adotam as medidas que, de acordo com as circunstâncias, se revelam mais adequadas e viáveis no sentido de favorecer a concorrência na contratação pública e de eliminar constrangimentos administrativos à mesma, desincentivando o recurso ao ajuste direto, designadamente as seguintes:

a) Planeamento atempado das necessidades, de modo a concentrar a respetiva contratação no mínimo de procedimentos;

b) Gestão adequada dos contratos plurianuais de aquisição de bens e serviços com caráter de continuidade, como os relativos a segurança, limpeza, alimentação e manutenção de equipamentos, para que os procedimentos tendentes à sua renovação sejam iniciados em momento que permita a sua efetiva conclusão antes da cessação da vigência dos anteriores;

c) Fixação de prazos adequados e identificação de atos tácitos relativamente a autorizações e pareceres prévios à contratação pública;

d) Adesão a mecanismos de centralização de compras.

### CAPÍTULO VIII

#### Boas práticas no tratamento de dados pessoais

#### Artigo 50.º

##### Procedimentos, competências e responsabilidades dos dirigentes

Todos os dirigentes e trabalhadores do Município estão obrigados a cumprir e a fazer cumprir as normas relativas à proteção de dados pessoais, recaindo sobre estes o especial dever de zelar pela sua proteção e proceder à comunicação de qualquer evento que provoque, ou possa provocar, uma quebra da segurança da informação.

#### Artigo 51.º

##### Medidas de segurança

1 — Os dados pessoais recolhidos devem estar devidamente protegidos, salvaguardando que o acesso por parte dos trabalhadores municipais só é legítimo no âmbito das diligências que se encontra a promover ao abrigo de determinado momento processual.

2 — Devem estar previstas e definidas áreas de acesso restrito e controlado através de mecanismos que permitam o acesso unicamente a pessoas autorizadas.

## Artigo 52.º

**Violação de dados pessoais**

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

## Artigo 53.º

**Deteção de incidentes**

1 — Os dirigentes e trabalhadores do Município devem notificar o respetivo superior hierárquico sempre que detetarem ou suspeitarem da violação de dados pessoais.

2 — Todas as informações relativas à deteção de um incidente de dados pessoais por um trabalhador, bem como por meio de outro instrumento de deteção de incidentes, devem ser imediatamente remetidas ao Encarregado de Proteção de Dados (EPD).

3 — Quando a violação dos dados pessoais for suscetível de implicar um elevado risco para os direitos e liberdades das pessoas singulares, o responsável pelo tratamento comunica a violação de dados pessoais ao titular dos dados sem demora injustificada.

## Artigo 54.º

**Responsabilidades existentes**

Os trabalhadores do Município podem ser responsabilizados civil, criminal e disciplinarmente pela violação ou transmissão ilegal dos dados pessoais a que tenham acesso, devido ou indevido.

## CAPÍTULO IX

**Aplicação e sanções por incumprimento**

## Artigo 55.º

**Incumprimento e sanções**

1 — Sem prejuízo das responsabilidades penais, contraordenacionais ou civis que possam apurar-se, a violação do disposto no presente Código por qualquer trabalhador do Município de Vila Real constitui infração disciplinar, na medida em que seja legalmente enquadrável nesses termos, podendo originar a competente ação disciplinar.

2 — A determinação e aplicação da sanção disciplinar observa o estabelecido na lei vigente, tendo em conta a gravidade da mesma e as circunstâncias em que foi praticada, designadamente o seu caráter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.

3 — As sanções disciplinares a aplicar são as constantes do artigo 180.º da LTFP.

4 — A aplicação de qualquer sanção disciplinar pelo Município exige o cumprimento de procedimentos e prazos específicos, bem como a observância dos princípios da legalidade e da proporcionalidade, atendendo à gravidade da infração e à culpa do trabalhador, 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, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, são punidas nos termos da Lei n.º 94/2021, de 21 de dezembro, que aprova medidas previstas na Estratégia Nacional Anticorrupção, alterando o Código Penal, o Código de Processo Penal e leis conexas, bem como do disposto no RGPC e no RGPDI.



6 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os dirigentes e trabalhadores estão sujeitos às contraordenações referidas no artigo 20.º do RGPC.

#### Artigo 56.º

##### Dever de comunicação de irregularidades

1 — Os dirigentes e trabalhadores do Município devem comunicar de imediato quaisquer factos dos quais tenham conhecimento no exercício das suas funções e que indiciem uma prática irregular ou violadora do presente Código.

2 — As irregularidades devem ser reportadas através do canal de denúncia interna do Município de Vila Real, nos termos do artigo 8.º do RGPDI.

3 — O trabalhador que denuncie quaisquer factos que indiciem uma prática violadora do disposto no n.º 2 do artigo 8.º do RGPDI, adquire o estatuto de denunciante e goza das medidas de proteção previstas ao denunciante nos artigos 21.º e 22.º da mesma Lei.

#### Artigo 57.º

##### Contributo dos trabalhadores na aplicação do Código de Conduta

1 — A adequada aplicação do presente Código depende do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos trabalhadores.

2 — Os dirigentes e trabalhadores que desempenhem funções de direção, chefia ou de coordenação, devem, particularmente, evidenciar uma atuação exemplar no que à adesão às regras estabelecidas no presente Código concerne e assegurar o respetivo cumprimento.

### CAPÍTULO X

#### Disposições finais

#### Artigo 58.º

##### Divulgação e Monitorização

1 — O presente Código deve ser divulgado junto de todos os dirigentes e trabalhadores do Município de Vila Real, de forma a consolidar a aplicação dos seus princípios e a adoção dos comportamentos nele estabelecidos.

2 — Os dirigentes devem diligenciar no sentido de salvaguardar que todos os trabalhadores conheçam e observem as regras projetadas no Código.

#### Artigo 59.º

##### Dúvidas e Omissões

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

#### Artigo 60.º

##### Revisão

1 — O Código de Conduta é revisto ordinariamente a cada 3 (três) anos.

2 — O Código de Conduta é revisto extraordinariamente sempre que tal se justifique, nomeadamente quando ocorra uma alteração das atribuições ou da estrutura orgânica do Município de Vila Real.



3 — A revisão mencionada nos números anteriores opera-se de acordo com o procedimento administrativo previsto para a respetiva aprovação.

Artigo 61.º

**Publicidade e comunicação**

1 — O Município assegura a publicidade do Código de Conduta aos seus trabalhadores, devendo fazê-lo através da intranet e na sua página oficial na Internet, no prazo de 10 (dez) dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.

2 — As entidades públicas abrangidas comunicam aos membros do Governo responsáveis pela respetiva direção, superintendência ou tutela, para conhecimento, e aos serviços de inspeção da respetiva área governativa, bem como ao MENAC, o seu Código de Conduta e o relatório no prazo de 10 (dez) dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.

3 — As comunicações previstas nos pontos anteriores são feitas através da plataforma eletrónica criada para esse efeito e gerida pelo MENAC.

Artigo 62.º

**Revogações**

Com a aprovação do presente Código, são revogados outros documentos aprovados com o mesmo objeto.

Artigo 63.º

**Entrada em vigor**

O Código de Conduta do Município de Vila Real entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

Declaração de Conhecimento e de Compromisso do Código de Conduta do Município de Vila Real (n.º 4, artigo 3.º do Código de Conduta)

Eu, (nome completo), na qualidade de (dirigente, trabalhador ou prestador de serviços atuando em nome da entidade adjudicante), a desempenhar funções na Unidade Orgânica de (unidade orgânica), na Câmara Municipal de Vila Real, declaro, sob compromisso de honra ter tomado conhecimento do Código de Conduta do Município de Vila Real, comprometendo-me a observar as normas, os princípios de atuação, as obrigações e os deveres instituídos no presente Código.

Vila Real, em (dia) de (mês) de 2023

(Assinatura)

**Declaração de manutenção do compromisso de cumprimento dos princípios de confidencialidade e de transparência previstos no Código de Conduta**

(n.º 3, artigo 5.º do Código de Conduta)

Eu, (nome completo), na qualidade de (dirigente, trabalhador o prestador de serviços atuando em nome da entidade adjudicante), no momento que cesso e/ou suspendo as minhas funções de (categoria), na Câmara Municipal de Vila Real, declaro, sob compromisso de honra, que continuarei a observar os princípios de transparência e sigilo instituídos no Código de Conduta do Município de Vila Real.

Vila Real, em (dia) de (mês) de 2023

(Assinatura)