

MUNICÍPIO DE PONTE DE LIMA**Aviso n.º 8075/2024/2**

Sumário: Alteração ao Código de Conduta do Município de Ponte de Lima.

Eng.º Vasco Nuno Magalhães Velho de Almeida Ferraz, Presidente da Câmara Municipal de Ponte de Lima, torna público que, em reunião ordinária da Câmara Municipal, realizada no dia 5 de março de 2024, foi deliberado, por unanimidade, aprovar as alterações ao Código de Conduta do Município de Ponte de Lima.

Em cumprimento do n.º 1 do artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho publica-se, em anexo ao presente aviso, o “Código de Conduta do Município de Ponte de Lima”, para efeitos de publicação na 2.ª série do *Diário da República*.

Mais se torna público que o referido Código de Conduta atualizado será publicado, em versão integral, no sítio da Internet do Município (www.cm-pontedelima.pt), bem como ainda através de edital afixado nos lugares de estilo, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 56.º do Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro.

Código de Conduta do Município de Ponte de Lima**Preâmbulo**

O Município de Ponte de Lima tem por missão a prestação de um serviço público de qualidade, de forma a garantir aos cidadãos/municípios a satisfação das suas expectativas, necessidades e aspirações, baseando a sua ação nas boas práticas de gestão e criteriosa aplicação dos recursos disponíveis.

No contexto atual, onde a ação e valorização de cada trabalhador é o principal pilar de qualquer organização, a gestão integrada de recursos humanos assume-se como estratégica para o sucesso organizacional. Por isso, almejando as melhores práticas, o Município de Ponte de Lima aposta no desenvolvimento de uma política de recursos humanos transparente, assente em princípios e linhas de orientação em matéria de ética e conduta profissional, que promova um ambiente organizacional saudável e de bom relacionamento com os cidadãos, em que cada um assume ativamente um papel fundamental e indelével na autarquia, contribuindo para a imagem de responsabilidade, integridade, rigor e credibilidade do serviço público prestado pelo Município.

Com efeito, em 2018, a Câmara Municipal de Ponte de Lima aprovou um código de conduta profissional, por forma a reforçar a exigência de rigor e transparência na atuação de todos os trabalhadores e demais colaboradores, tendo em vista a prestação de um serviço público de qualidade bem como a criação de um clima de confiança entre os administrados.

Porém, mais recentemente, foi aprovada a Estratégia Nacional Anticorrupção, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, que definiu como objetivo fundamental o combate à corrupção procurando atuar na prevenção de contextos geradores de ações de corrupção.

Importa, assim, atualizar o Código de Conduta do Município de Ponte de Lima em consonância com as diretrizes fixadas no Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, código este que constitui um sistema ordenado de princípios, valores especiais e regras e conduta pelos quais os trabalhadores e demais colaboradores do Município de Ponte de Lima, assim como os titulares dos órgãos municipais, devem respeitar no exercício da sua atividade, na prossecução do interesse público.

Em face do exposto, é apresentado um projeto de alteração ao Código de Conduta ajustado à realidade normativa.

CAPÍTULO I

Disposições legais

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, na alínea k) do n.º 1 do artigo 33.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, que aprova o Regime Jurídico das Autarquias Locais, no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, na sua atual redação, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção, na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, que aprova a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, no artigo 15.º da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, 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 pessoais singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e, por último, nos termos 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.

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 trabalhadores e demais colaboradores ao serviço do Município de Ponte de Lima no exercício das suas funções, nas relações entre si e com terceiros.

2 — O presente Código é complementar da promoção dos valores inerentes à atividade profissional, que não impede a aplicação simultânea de regras disciplinares e de conduta específica de grupos profissionais, bem como das normas que integram a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o Código do Procedimento Administrativo, o Código de trabalho, entre outros.

Artigo 3.º

Definições

Para efeitos do presente Código entende-se por:

a) "trabalhadores e demais colaboradores" — todas as pessoas que desempenhem atividades e funções no Município de Ponte de Lima, independentemente da sua função, natureza do vínculo, posição hierárquica que ocupem ou unidade orgânica em que se enquadrem, incluindo designadamente aqueles que se encontrem em exercício de funções dirigentes, os assessores, os membros dos Gabinetes e aqueles que exerçam a sua atividade em regime de prestação de serviços e em estágios;

b) "órgãos municipais" — os definidos como tal na Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atualizada;

c) "público" — qualquer terceiro, independentemente de ser singular ou coletivo que:

i) Se dirija ao Município de Ponte de Lima, designadamente, para obter uma informação, iniciar um procedimento ou ver atendida uma pretensão; ou

ii) Seja destinatário de algum ato praticado pelo Município;

d) "terceiro" — qualquer entidade que seja exterior ao Município de Ponte de Lima, independentemente da sua natureza.

Artigo 4.º

Âmbito de aplicação pessoal

1 – O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores e demais colaboradores do Município de Ponte de Lima tal como definidos na alínea a) do artigo anterior.

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.

CAPÍTULO II

Princípios de Boa Conduta Administrativa

Artigo 5.º

Princípios Gerais

1 – No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores e demais colaboradores do Município de Ponte de Lima devem pautar a sua atuação por princípios rigorosos de lealdade, responsabilidade, transparência, isenção, honestidade, independência, discricção, profissionalismo e prossecução da política de qualidade e do interesse público.

2 – Os trabalhadores e demais colaboradores, 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.

Artigo 6.º

Princípio da Legalidade

Os trabalhadores e demais colaboradores devem atuar em conformidade com a Constituição, a Lei e o Direito, assim como zelar para que as decisões que afetem os direitos ou interesses legalmente protegidos dos cidadãos 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 trabalhadores e demais colaboradores 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.

Artigo 8.º

Princípio da Igualdade

1 – Os trabalhadores e demais colaboradores devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento.

2 – Os trabalhadores e demais colaboradores, 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, capacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, ideologia, posições filosóficas ou convicções religiosas, língua, território de origem, instrução, situação económica ou condição social.

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

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

Artigo 9.º

Princípio da Proporcionalidade

1 – Os trabalhadores e demais colaboradores, 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.

Artigo 10.º

Princípio da Colaboração e Boa-Fé

1 – No exercício da sua atividade, os trabalhadores e demais colaboradores 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 trabalhadores e demais colaboradores, 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.

3 – De acordo com o princípio da boa-fé, devem os trabalhadores e demais colaboradores 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

Ausência de Abuso de Poder

As competências devem ser exercidas unicamente para os fins para os quais foram conferidas pelas disposições legais, devendo os trabalhadores e demais colaboradores abster-se de utilizar essas competências para fins que não tenham fundamento legal ou que não sejam motivados pelo interesse público.

Artigo 12.º

Justiça, Imparcialidade e Independência

1 – Os trabalhadores e demais colaboradores do Município de Ponte de Lima devem agir com justiça e imparcialidade para com quem se tenham que relacionar ou contactar em virtude do exercício da respetiva atividade.

2 – Os trabalhadores e demais colaboradores devem ser imparciais e independentes, responsáveis e dedicados, críticos e autónomos, devendo abster-se de qualquer ação arbitrária que prejudique os utentes dos serviços, ou se traduzam em qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.

3 – A conduta dos trabalhadores e demais colaboradores do Município de Ponte de Lima não deve ser pautada por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, não devendo participar numa decisão na qual os próprios ou um dos membros da sua família tenham interesses financeiros ou outros.

Artigo 13.º

Princípio da Prossecução do Interesse Público

Os trabalhadores e demais colaboradores do Município de Ponte de Lima, 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.

Artigo 14.º

Princípio da Informação

Os trabalhadores e demais colaboradores 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 15.º

Princípio da Eficiência, Qualidade, Responsabilidade e Diligência

1 – Os trabalhadores e demais colaboradores devem cumprir sempre com zelo, eficiência e de forma dedicada as responsabilidades e os deveres que lhes sejam incumbidos no âmbito do exercício das suas funções.

2 – Os trabalhadores e demais colaboradores 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 do público e contribuir para o eficaz funcionamento e a boa imagem do Município de Ponte de Lima.

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

Artigo 16.º

Princípio do Sigilo

1 – Os trabalhadores e demais colaboradores devem guardar segredo profissional relativamente a factos e matérias de que tenham conhecimento no exercício das funções e que não devam ser publicamente revelados.

2 – Os trabalhadores e demais colaboradores devem guardar sigilo absoluto e reserva em relação ao exterior, de toda a informação de que tenham conhecimento no exercício das suas funções salvo se, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, a informação deva ser divulgada.

3 – Incluem-se no número anterior dados informáticos pessoais ou outros considerados reservados, informação sobre oportunidades de atividades em curso, informação sobre competências técnicas, métodos de trabalho e de gestão de projetos desenvolvidos internamente, bem como a informação relativa a qualquer projeto realizado ou em desenvolvimento, cujo conhecimento esteja limitado aos trabalhadores e demais colaboradores do Município 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 Ponte de Lima.

5 – A violação do dever de segredo profissional será sancionada nos termos previstos na lei.

Artigo 17.º

Princípio da Lealdade e Cooperação

1 – Os trabalhadores e demais colaboradores, no exercício da sua atividade, devem:

- a) agir de forma leal e cooperante, gerando confiança na sua ação, especialmente no que respeita à sua integridade, credibilidade e rigor;
- b) adequar o desempenho das tarefas que lhes são atribuídas pelos seus superiores hierárquicos, bem como o cumprimento das instruções destes últimos, no respeito pelos canais hierárquicos apropriados;
- c) garantir a transparência e a capacidade de diálogo consideradas adequadas no trato diário pessoal com superiores hierárquicos e colegas;
- d) promover o bom relacionamento interpessoal de forma a assegurar a existência de relações cordiais e propiciadoras de um bom ambiente de trabalho;
- e) garantir a comunicação, registo e partilha de informação interna e facilitar a preservação do conhecimento adquirido ou criado nas atividades desempenhadas.

2 – A não revelação a superiores hierárquicos e colegas de 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 da lealdade e cooperação.

Artigo 18.º

Princípio da Transparência no Tratamento de Dados Pessoais

O tratamento de dados pessoais deve estar subordinado às normas jurídicas vigentes em matéria de dados pessoais, devendo os trabalhadores e demais colaboradores pautar a sua conduta no respeito pela legalidade, lealdade e transparência.

Artigo 19.º

Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas

1 – Os trabalhadores e demais colaboradores devem atuar contra todas as formas de corrupção.

2 – Qualquer trabalhador ou colaborador do Município, 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, ou através do canal de denúncia interno.

3 – Os comportamentos referidos no número anterior respeitam, nomeadamente, a atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção.

CAPÍTULO III

Atuação externa

Artigo 20.º

Relação com Terceiros

1 – No relacionamento com terceiros, os trabalhadores e demais colaboradores devem adotar uma atitude cordial, isenta, equitativa, e segundo critérios de objetividade e prestar, com a celeridade e diligências devidas, a colaboração solicitada.

2 – As informações prestadas pelos trabalhadores e demais colaboradores devem ser claras, inteligíveis, rigorosas e verdadeiras.

3 – Os trabalhadores e demais colaboradores do Município não podem, em nome deste, realizar diligências sem que se encontrem devidamente autorizados para o efeito.

Artigo 21.º

Relacionamento com entidades de fiscalização e supervisão

O Município, através dos seus trabalhadores e demais colaboradores 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 impedir às citadas entidades o exercício das respetivas competências.

Artigo 22.º

Relacionamento com a Comunicação Social

1 – Em matéria que se prenda com a atividade e imagem pública do Município, os trabalhadores e demais colaboradores 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 e demais colaboradores devem usar de discrição quanto a questões relacionadas com a Câmara Municipal.

Artigo 23.º

Relacionamento com fornecedores

1 – No seu relacionamento com os fornecedores, os trabalhadores e demais colaboradores devem ter sempre presente que o Município se pauta por honrar os seus compromissos com fornecedores de produtos, serviços e/ou empreitadas de obras públicas e exige da parte destes o integral cumprimento das cláusulas contratuais, assim como das boas práticas e regras subjacentes à atividade em causa.

2 – Os trabalhadores e demais colaboradores devem redigir os contratos de forma clara, sem ambiguidades ou omissões relevantes e no respeito pelas normas legais aplicáveis.

3 – Os trabalhadores e demais colaboradores devem ter presente que para a seleção de fornecedores e prestadores de serviços, para além de serem tidos em conta os indicadores económico-financeiros, condições comerciais e qualidades dos produtos ou serviços, deve também ser considerado o respetivo comportamento ético.

CAPÍTULO IV

Atuação interna

Artigo 24.º

Dever de Competência e da Responsabilidade

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

2 – Os trabalhadores e demais colaboradores 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 utentes, contribuindo para o eficaz funcionamento do Município, atento às expectativas do público relativamente à sua conduta.

Artigo 25.º

Relacionamento Interpessoal

1 – O relacionamento entre todos os trabalhadores e demais colaboradores do Município de Ponte de Lima, deve ser ancorado no respeito mútuo, cordialidade e cooperação, consubstanciando-se num ambiente saudável e de confiança.

2 – Devem ser evitadas todas as condutas que possam afetar negativamente as relações entre os trabalhadores e demais colaboradores assim como os comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos.

3 – A reserva da intimidade da vida privada é um direito de todos os trabalhadores e colaboradores que deverá ser respeitado escrupulosamente, assim como deverá existir uma colaboração assente na reciprocidade e na promoção do trabalho em equipa, e não uma procura de vantagens pessoais em detrimento de colegas.

Artigo 26.º

Utilização dos Recursos

1 – Os trabalhadores e demais colaboradores devem respeitar e proteger os recursos afetos à atividade do Município e não permitir a utilização abusiva, por colegas e/ou terceiros, dos serviços, dos equipamentos e/ou das instalações.

2 – Todo o equipamento, recursos ou instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para o exercício de funções no âmbito da atuação dos trabalhadores e demais colaboradores, salvo se a sua utilização privada tiver sido previamente fundamentada e superiormente autorizada, em consonância com as normas ou práticas internas relevantes, e sempre dentro dos limites legais e regulamentes vigentes.

3 – Os trabalhadores e outros colaboradores devem também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e despesas do Município por forma a permitir o uso eficaz e eficiente dos recursos disponíveis.

Artigo 27.º

Conflitos de Interesses

1 – No exercício da sua atividade profissional no Município de Ponte de Lima, os trabalhadores e demais colaboradores devem atuar sempre em condições de plena independência e isenção estando, para o efeito, 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 e demais colaboradores tenham um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar o desempenho imparcial e objetivo das suas funções, nos termos do número seguinte.

3 – Os trabalhadores e demais colaboradores devem abster-se de participar em procedimento administrativo ou em ato ou contrato de direito público ou privado nas situações elencadas no artigo 69.º do Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 28.º

Suprimento de Conflito de Interesses

1 – Qualquer trabalhador ou colaborador do Município, ou titular de órgão municipal, que se encontre perante um conflito de interesses deve comunicar prontamente a situação ao seu superior hierárquico, ou ao presidente do órgão respetivo e apresentar Declaração de Conflito de Interesses, explicitando as razões onde se revela a situação de conflito.

2 – Os membros dos órgãos municipais, dirigentes e trabalhadores e demais colaboradores das entidades públicas abrangidas, assinam uma declaração de inexistência de conflitos de interesses conforme modelo adotado, a alterar aquando da publicação do novo modelo a definir por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Justiça e da Administração Pública, nos procedimentos em que intervenham 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 29.º

Acumulação de Funções

1 – Os trabalhadores do Município privilegiam o exercício de funções em regime de dedicação exclusiva, podendo acumular atividades, remuneradas ou não remuneradas, que sejam enquadráveis nas condições legalmente previstas na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, e desde que previamente autorizadas.

2 – A Divisão de Administração Geral, através da Secção de Recursos Humanos, deverá divulgar junto de todos os colaboradores que detenham vínculo de emprego público, todas as normas, minutas e procedimentos a observar nos pedidos de autorização, alteração e cessação de acumulação de funções.

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

CAPÍTULO V

Ofertas Institucionais, Convites e Benefícios Similares

Artigo 30.º

Ofertas Institucionais, Convites e Benefícios Similares

1 – O trabalhador ou colaborador não poderá solicitar, receber ou aceitar, no contexto do desempenho das suas funções, quaisquer benefícios, dádivas ou compensações, tais como ofertas ou recebimentos, não se incluindo nesta proibição a oferta de objetos de valor simbólico.

2 – Os membros do Órgão Executivo devem abster-se de aceitar ofertas, a qualquer título, de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, de bens consumíveis ou duradouros, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

3 – Para efeitos do número anterior, considera-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a € 150,00 (cento e cinquenta euros).

4 – As ofertas recebidas de valor estimado superior a € 150,00 (cinto e cinquenta euros) no âmbito do cargo ou função, são obrigatoriamente apresentadas ao Gabinete de Apoio ao Presidente e Vereação, no prazo máximo de 2 dias úteis após a sua receção, para efeitos do seu registo.

5 – Quando no decurso do mesmo ano forem recebidas várias ofertas de bens materiais, que perfaçam o valor estimado referido no número anterior, o titular do órgão ou função deve comunicar esse facto para efeitos de registo das ofertas e proceder à apresentação de todas as que forem recebidas após perfazer aquele valor.

6 – O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.

7 – Para apreciação do destino final das ofertas, que nos termos do presente artigo devam ser entregues e registadas, é constituída uma Comissão por 3 membros, designados para o efeito pelo Presidente da Câmara Municipal, que determina o destino das ofertas em função do seu valor de uso, da sua natureza precível ou meramente simbólica.

8 – As ofertas recebidas e registadas devem ser aceites pela Câmara Municipal e inventariadas no ativo municipal se o seu valor patrimonial ou cultural ou para a história da atividade municipal assim o justificar.

9 – Sempre que existam fundadas dúvidas acerca do valor do bem, e por consulta ao mercado não seja possível determinar objetivamente o seu valor, o titular do órgão executivo municipal deve apresentar a oferta ao Gabinete de Apoio ao Presidente e Vereação, para que a Comissão prevista no n.º 7 determine o seu valor.

10 – Caso o valor seja inferior a € 150,00 (cento e cinquenta euros), a oferta deve ser devolvida ao titular da função ou órgão do executivo municipal.

11 – As ofertas dirigidas ao Município ou aos seus órgãos, independentemente do seu valor, são sempre entregues ao Gabinete de Apoio ao Presidente e Vereação para efeitos de registo.

12 – O incumprimento do disposto nos números 2, 5 e 9, com intenção de apropriação de vantagem indevida, é suscetível da responsabilidade criminal prevista no artigo 16.º (Recebimento ou oferta indevidos de vantagem) da Lei n.º 34/87, de 16 de julho.

CAPÍTULO VI

Boas práticas no tratamento de dados pessoais

Artigo 31.º

Procedimentos, Competências e Responsabilidades

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

Artigo 32.º

Medidas de segurança

O acesso aos dados pessoais recolhidos deve estar devidamente acautelado, no sentido de apenas poderem aceder aos mesmos os trabalhadores e demais colaboradores que em determinado momento processual estejam a desenvolver algum procedimento que os legitime.

Artigo 33.º

Violação de dados pessoais

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

Artigo 34.º

Deteção de incidentes

1 – Os trabalhadores e demais colaboradores do Município devem notificar o respetivo superior hierárquico quando detetarem ou suspeitarem da violação de dados pessoais.

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

Artigo 35.º

Responsabilidades existentes

Os trabalhadores e demais colaboradores são responsáveis disciplinarmente pela violação ou transmissão ilegal dos dados pessoais a que tenham acesso.

CAPÍTULO VII

Aplicação e sanções por incumprimento

Artigo 36.º

Incumprimento e sanções

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

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

3 – As sanções a aplicar são as previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

4 – A aplicação de qualquer sanção disciplinar pelo empregador exige o cumprimento de procedimentos e prazos específicos, bem como a observância dos princípios inerentes ao procedimento disciplinar previstos na lei.

5 – As violações do presente Código que constituam crime de corrupção ou infrações conexas, nomeadamente o 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, serão punidas nos termos do Código Penal bem como da Lei n.º 34/87, de 16 de julho, que prevê os crimes de responsabilidade de titulares de cargos políticos.

Artigo 37.º

Dever de comunicação de irregularidades

1 – Os trabalhadores e demais colaboradores devem comunicar de imediato quaisquer factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções que indiciem uma prática irregular ou violadora do presente Código.

2 – As irregularidades devem ser reportadas através do canal de denúncia interna do Município de Ponte de Lima, nos termos do artigo 8.º da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o Regime Geral de proteção de denunciante de infrações (RGPDI).

3 – O trabalhador ou colaborador que denuncie quaisquer factos que indiciem uma prática violadora do disposto no artigo 2.º do RGPDI adquire o estatuto de denunciante e goza das medidas de proteção previstas naquele diploma.

Artigo 38.º

Contributo dos trabalhadores e demais colaboradores na aplicação do código

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

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

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Artigo 39.º

Divulgação e Monitorização

1 – O presente Código deve ser divulgado junto de todos os trabalhadores e demais colaboradores, de forma a consolidar a aplicação dos seus princípios e a adoção dos comportamentos nele estabelecidos.

2 – Os dirigentes devem diligenciar no sentido de que todos os seus trabalhadores e demais colaboradores conheçam o presente Código e observem as suas regras.

Artigo 40.º

Dúvidas e Omissões

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na interpretação e aplicação do presente 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 41.º

Auditoria Interna

A monitorização do cumprimento do presente Código será efetuada pelo Serviço do Sistema de Gestão de Qualidade, em sede de avaliação do grau de cumprimento do Plano de Prevenção de Gestão dos Riscos e de Infrações Conexas do Município de Ponte de Lima, e na avaliação do Sistema de Controlo Interno, nomeadamente a Norma de Controlo Interno e demais Manuais de Procedimentos.

Artigo 42.º

Revisão

1 – O presente Código é revisto a cada 3 anos.

2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, poderá ser revisto extraordinariamente sempre que ocorra alteração das atribuições ou da estrutura orgânica do Município que justifique a revisão do mesmo.

Artigo 43.º

Publicidade

O presente Código é publicado em Diário na República e no site institucional do Município de Ponte de Lima.

Artigo 44.º

Entrada em vigor

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

26 de março de 2024. – O Presidente da Câmara Municipal de Ponte de Lima, Eng.º Vasco Ferraz.

317539355