



CÓDIGO DE CONDUTA

DO MUNICÍPIO DE OURÉM

Aprovado por deliberação da Câmara Municipal de 02 de dezembro de 2025

Índice

Preâmbulo.....	6
CAPÍTULO I	7
Disposições Gerais.....	7
Artigo 1.º.....	7
Legislação Habilitante	7
Artigo 2.º.....	8
Objeto	8
Artigo 3.º.....	8
Âmbito de Aplicação	8
CAPÍTULO II	9
Titulares de cargos políticos e altos cargos públicos	9
Artigo 4.º.....	9
Princípios e regras específicos	9
Artigo 5.º.....	10
Deveres	10
Artigo 6.º.....	10
Exercício do mandato de autarca	10
Artigo 7.º.....	11
Atividades anteriores à investidura em cargo municipal	11
Artigo 8.º.....	11
Impedimentos dos titulares de cargos municipais.....	11

Artigo 9.º.....	12
Regime aplicável após a cessação de funções	12
Artigo 10.º.....	13
Regime sancionatório sobre o exercício do mandato	13
Artigo 11.º.....	13
Obrigações declarativas	13
Artigo 12.º.....	14
Consulta e publicidade das declarações únicas	14
Artigo 13.º.....	15
Registo de interesses	15
Artigo 14.º.....	15
Incumprimento das obrigações declarativas	15
Artigo 15.º.....	16
Ofertas institucionais	16
Artigo 16.º.....	16
Registo e destino de ofertas institucionais	16
Artigo 17.º.....	17
Convites e benefícios similares	17
Artigo 18.º.....	18
Regime sancionatório sobre ofertas institucionais e hospitalidades	18
CAPÍTULO III	18
Princípios Estruturantes	18
Artigo 19.º.....	18
Princípio do serviço público e independência.....	18
Artigo 20.º.....	18

Princípio da legalidade	18
Artigo 21.º.....	18
Princípio da proporcionalidade	18
Artigo 22.º.....	18
Princípio da confiança	18
Artigo 23.º.....	19
Princípio da igualdade e imparcialidade	19
Artigo 24.º.....	19
Princípio da integridade	19
CAPÍTULO IV.....	19
Valores Centrais	19
Artigo 25.º.....	19
Transparência.....	19
Artigo 26.º.....	19
Racionalidade.....	19
Artigo 27.º.....	19
Responsabilidade.....	19
Artigo 28.º.....	20
Sustentabilidade	20
Capítulo V	20
Prevenção da corrupção	20
Artigo 29.º.....	20
Comportamentos de risco	20
Artigo 30.º.....	22
Sanções criminais associadas aos comportamentos de risco	22

Capítulo VI	23
Conflito de interesses	23
Artigo 31.º	23
Conflito de interesses	23
Artigo 32.º	23
Suprimento de conflito de interesses	23
Capítulo VII	24
Acumulação de funções.....	24
Artigo 33.º	24
Revisão de acumulação de funções	24
Capítulo VIII	24
Prevenção do assédio no trabalho	24
Artigo 34.º	24
Assédio no trabalho	25
Artigo 35.º	26
Combate ao assédio no trabalho	26
Capítulo IX	27
Aplicação e sanções por incumprimento deste código	27
Artigo 36º	27
Responsabilidade na aplicação deste código	27
Artigo 37º	27
Incumprimento e sanções disciplinares	27
Artigo 38º	27
Relatórios de infrações	27
Artigo 39.º	28

Dever de denúncia.....	28
CAPÍTULO X	28
Disposições Finais	28
Artigo 40.º	28
Publicação e Divulgação	28
Artigo 41.º	29
Comunicação do código	29
Artigo 42.º	29
Revisão	29
Artigo 43.º	29
Dúvidas e omissões	29
Artigo 44º	29
Vigência	29
ANEXO I.....	30
Registo de Ofertas.....	30
ANEXO II.....	30
Requerimento de revisão da autorização de acumulação de funções	30

Preâmbulo

O Código de Conduta do Município de Ourém tem como objetivo primordial enquadrar os princípios estruturantes e os valores centrais num conjunto de regras éticas e deontológicas que se impõe à consciência coletiva, enquanto modelo comportamental na prossecução da missão e natureza atribuídas à atuação do município.

O baluarte desta atuação é a obediência às boas práticas administrativas por parte dos eleitos, dirigentes e trabalhadores que se encontram no estrito cumprimento do serviço e interesse público.

Objetivo sucedâneo é dotar a organização com uma linha de orientação ética compatível com a promoção da qualidade e da excelência da ação diária, e que culmina no reforço da identidade e da distinção do Município de Ourém.

O disposto no presente código é compatível e integrado com a aplicação das normas legais, gerais ou especiais, e, simultaneamente, considera e pondera os princípios e valores dos seguintes diplomas: Constituição da República Portuguesa, Código Europeu de Boa Conduta Administrativa, Código do Procedimento Administrativo, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e Estatuto do Pessoal Dirigente.

Consideram-se, igualmente, os contributos vertidos, nomeadamente: na Resolução da Assembleia da República n.º 47/2007, da Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, na Carta Ética – Dez Princípios para a Administração Pública, na Recomendação do Conselho da OCDE sobre a Melhoria da Conduta Ética no Serviço Público e na Recomendação do Conselho da OCDE sobre a Integridade Pública.

Decorridos vários anos após a aprovação da primeira versão deste Código é necessária a atualização para garantir a conformidade com a legislação entretanto entrada em vigor.

Já depois da aprovação deste código entraram em vigor as alterações legislativas do denominado “pacote da transparência” aprovado em 2019, e subsequente recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção sobre gestão de conflitos de interesses no setor público, de 8 de janeiro de 2020. No domínio do referido “pacote da transparência”, foi aprovada a Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, que revogou a Lei n.º 64/93, de 26 de agosto, e aprovou o novo regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos.

A referida Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, determinou que as entidades públicas abrangidas pelo diploma deviam introduzir nos códigos de conduta procedimentos sobre ofertas institucionais e

hospitalidades.

Entretanto, a referida lei teve diversas alterações legislativas e entrou também em vigor o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e estabeleceu o Regime Geral de Prevenção da Corrupção, o qual prevê, no seu artigo 7.º, novas exigências para o Código de Conduta sobre a consideração das normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição do município a esses crimes.

Este Código de Conduta pretende ainda executar as medidas de prevenção da corrupção previstas expressamente no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e infrações conexas, constituindo aquele e este instrumento do programa de cumprimento normativo municipal, conforme previsto nos artigos 5.º, 6.º e 7.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção instituído pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

Dá ainda cumprimento ao disposto na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que passou a prever no seu artigo 71.º n.º 1 al. k) a obrigação legal de adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

No uso do poder regulamentar conferido às autarquias locais pelo artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, nos termos e para efeitos do disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 33.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e na alínea c) do n.º 2 do artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, procede-se à alteração e republicação do Código de Ética e Conduta por deliberação da Câmara Municipal.

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Legislação Habilitante

Este código é 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 à Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, que aprovou o Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua redação atual; no artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, que aprovou o Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos; no artigo 7.º do Regime Geral de Prevenção da

Corrupção, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro e da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto e Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas na sua redação atual.

Artigo 2.º

Objeto

1. Em cumprimento do disposto no artigo 7.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção estabelecido pelo DL n.º 109-E/2021, de 09 de Dezembro, são estabelecidos os princípios, valores e regras de atuação em matéria de ética profissional de todos os membros da câmara municipal, dirigentes e trabalhadores em exercício de funções no município, independentemente do cargo, da carreira e da categoria em que se encontram integrados, incluindo trabalhadores/as em estágio ou em período experimental e sem prejuízo da observância de outros deveres que lhes sejam legalmente impostos, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes, indicando também as sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras nele contidas e as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.
2. Observando o disposto no artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, que estabelece o regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, este código concretiza, entre outras, as matérias relativas a ofertas institucionais e hospitalidades.
3. Respeitando o previsto no artigo 71.º, n.º 1, al. k) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, este código estabelece medidas de prevenção e combate ao assédio no trabalho para todos os membros da câmara municipal dirigentes e trabalhadores em exercício de funções no município, independentemente do cargo, da carreira e da categoria em que se encontram integrados, incluindo trabalhadores/as em estágio ou em período experimental.

Artigo 3.º

Âmbito de Aplicação

1. Este código aplica-se a titulares de cargos políticos, titulares de altos cargos públicos e a colaboradores que desempenhem atividades e funções no município.

2. Para efeitos do presente código entende-se por:
 - 2.1 Colaboradores — todas as pessoas que desempenham atividades e funções no município, independentemente do vínculo jurídico-laboral que detenham ou posição hierárquica que ocupem, designadamente: os trabalhadores, 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 ou ao abrigo de um programa de estágio.
 - 2.2 Cidadão - todo e qualquer indivíduo ou organização, oriundo ou não do concelho que, de forma permanente ou eventual, no plano interno ou externo, se relacione com a autarquia, tenha interesse na sua ação ou seja sujeito ou objeto de atos da sua gestão.
 - 2.3 Titulares de cargos políticos – os membros da Câmara Municipal, neles se incluindo o Presidente da Câmara Municipal e os Vereadores, também designados por autarcas.
 - 2.4 Altos cargos públicos – os titulares de cargos de direção superior do 1.º e do 2.º grau e equiparados, bem como dirigentes máximos dos serviços da câmara municipal e dos serviços municipalizados, quando existam.
3. A aplicação do Código e a sua observância não impedem, nem prejudicam, a aplicação de outras disposições legais ou regulamentares ou de normas específicas para determinadas funções, atividades e/ou grupos profissionais.
4. Nenhuma disposição no presente Código deve ser interpretada no sentido de restringir os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos, afetar as condições do respetivo exercício ou diminuir o seu âmbito de proteção, estando sempre assegurado o nível de proteção mais amplo.

CAPÍTULO II

Titulares de cargos políticos e altos cargos públicos

Artigo 4.º

Princípios e regras específicos

1. Não obstante o cumprimento dos princípios gerais previstos no presente código para todos os colaboradores, os titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, no exercício das suas funções, estão obrigados a observar os princípios da transparência, probidade, urbanidade e respeito interinstitucional, garantindo ainda a confidencialidade quanto aos assuntos reservados dos quais tomem conhecimento no exercício das suas funções.
2. Os titulares de cargos políticos e altos cargos públicos devem agir e decidir exclusivamente em função da defesa do interesse público, não podendo procurar ou usufruir de quaisquer

vantagens financeiras ou patrimoniais, diretas ou indiretas, para si ou para terceiros, ou de qualquer outra gratificação indevida em virtude do cargo que ocupem.

3. Os titulares de cargos políticos e altos cargos públicos têm um regime legal específico previsto na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, constituindo as disposições deste capítulo a mera concretização das obrigações legais previstas naquele regime, não podendo contrariar nenhuma das disposições daquele diploma.

Artigo 5.º

Deveres

No exercício das suas funções, os titulares de cargos políticos e altos cargos públicos devem:

- a) Abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;
- b) Rejeitar ofertas ou qualquer uma das vantagens identificadas no artigo 7.º, como contrapartida do exercício de uma ação, omissão, voto ou gozo de influência sobre a tomada de qualquer decisão pública;
- c) Abster-se de usar ou de permitir que terceiros utilizem, fora de parâmetros de razoabilidade e de adequação social, bens ou recursos públicos que lhe sejam exclusivamente disponibilizados para o exercício das suas funções.

Artigo 6.º

Exercício do mandato de autarca

1. Os autarcas deste município exercem o seu mandato em regime de permanência, meio tempo ou não permanência, nos termos previstos no respetivo estatuto.
2. Além do exercício do respetivo cargo, os vereadores em regime de meio tempo ou em regime de não permanência podem exercer outras atividades.
3. O disposto nos números anteriores não prejudica a integração dos autarcas nos órgãos sociais das empresas do setor empresarial local, nos casos em que a mesma seja admitida pelo respetivo regime jurídico.
4. Os autarcas deste município não podem, por si ou por interposta pessoa, singular ou coletiva, relativamente a quaisquer questões, processos ou litígios que envolvam ou tenham de ser apreciados ou decididos por este município:
 - a) Exercer o mandato judicial em qualquer foro;
 - b) Exercer funções como consultor ou emitir pareceres;

- c) Assinar projetos de arquitetura ou engenharia.
- 5. O disposto no número anterior é ainda aplicável relativamente à prática dos atos aí referidos:
 - a) Nas freguesias que integrem o âmbito territorial do município;
 - b) Nas entidades supramunicipais de que o município faça parte;
 - c) Nas entidades do setor empresarial local.

Artigo 7.º

Atividades anteriores à investidura em cargo municipal

Os titulares de cargos políticos e de altos cargos públicos do município que, nos últimos três anos anteriores à data da investidura no cargo, tenham detido, nos termos do artigo seguinte, percentagem de capital em empresas neles referidas ou tenham integrado corpos sociais de quaisquer pessoas coletivas de fins lucrativos não podem intervir:

- a) Em procedimentos de contratação pública de fornecimento de bens ou serviços do município nos quais aquelas empresas ou sociedades por si detidas sejam opositoras;
- b) Na execução de contratos celebrados pelo município com essas empresas ou sociedades;
- c) Em quaisquer outros procedimentos formalmente administrativos, bem como negócios jurídicos e seus atos preparatórios, do município, em que aquelas empresas ou sociedades sejam destinatárias da decisão, suscetíveis de gerar dúvidas sobre a isenção ou retidão da sua conduta, designadamente nos de concessão ou modificação de autorizações ou licenças, de atos de expropriação, de concessão de benefícios de conteúdo patrimonial e de doação de bens.

Artigo 8.º

Impedimentos dos titulares de cargos municipais

- 1. Os titulares de cargos políticos e altos cargos públicos do município estão sujeitos aos impedimentos previstos na Lei n.º 52/2019 de 31 de julho, designadamente:
- 2. De servir de árbitro ou de perito, a título gratuito ou remunerado, em qualquer processo em que seja parte o Estado e demais pessoas coletivas públicas;
- 3. De participar em procedimentos de contratação pública do município ou intervir como consultor, especialista, técnico ou mediador, em atos relacionados com os procedimentos de contratação, por si ou por intermédio de sociedades em que exerça funções de gestão ou por si detidas em percentagem superior a 10 /prct. do respetivo capital social, ou cujo valor de capital detido seja superior a 50 000 (euro).

4. O impedimento do n.º 3 aplica-se também às empresas em cujo capital o titular do órgão ou cargo, detenha, por si ou conjuntamente com o seu cônjuge, unido de facto, ascendente e descendente em qualquer grau e colaterais até ao 2.º grau, uma participação superior a 10 /prct. ou cujo valor seja superior a 50 000 (euro).
5. O impedimento do n.º 3 aplica-se ainda aos cônjuges dos titulares que não se encontrem separados de pessoas e bens, ou a pessoa com quem vivam em união de facto.
6. Os impedimentos dos números anteriores, no caso titulares de cargos políticos da câmara municipal é ainda aplicável relativamente aos procedimentos de contratação:
 - a) Das freguesias que integrem o âmbito territorial do respetivo município;
 - b) Das entidades supramunicipais de que o município faça parte;
 - c) Das entidades do setor empresarial local respetivo.
7. De forma que se assegure o cumprimento do disposto nos números anteriores, os titulares de cargos e os seus cônjuges não separados de pessoas e bens têm direito, sem dependência de quaisquer outras formalidades, à liquidação da quota por si detida, nos termos previstos no Código Civil, à exoneração de sócio, nos termos previstos no Código das Sociedades Comerciais ou à suspensão da sua participação social durante o exercício do cargo.
8. O direito previsto no número anterior pode ser exercido em relação à liquidação e exoneração da totalidade do valor da quota ou apenas à parcela que exceda o montante de 10 /prct. ou de 50 000 (euro), e, caso o titular do cargo não exerça qualquer uma das faculdades previstas no n.º 7, pode a sociedade deliberar a suspensão da sua participação social.
9. Devem ser objeto de averbamento no contrato e de publicidade no portal da Internet dos contratos públicos, com indicação da relação em causa, os contratos celebrados pelo município com os seguintes familiares dos titulares de cargos:
 - a) Ascendentes e descendentes em qualquer grau do titular do cargo;
 - b) Cônjuges que se encontrem separados de pessoas e bens do titular do cargo;
10. O disposto no número anterior aplica-se ainda a contratos celebrados com empresas em que as pessoas referidas no número anterior exercem controlo maioritário e a contratos celebrados com sociedades em cujo capital o titular do cargo político ou de alto cargo público, detenha, por si ou conjuntamente com o cônjuge ou unido de facto, uma participação inferior a 10 /prct. ou de valor inferior a 50 000 (euro).

Artigo 9.º

Regime aplicável após a cessação de funções

1. Os titulares de cargos políticos de natureza executiva no município não podem exercer, pelo

período de três anos contado a partir da data da cessação do respetivo mandato, por si ou através de entidade em que detenham participação, funções em empresas privadas que no período daquele mandato, tenham sido objeto de operações de privatização, tenham beneficiado de incentivos financeiros ou de sistemas de incentivos e benefícios fiscais de natureza contratual, ou relativamente às quais se tenha verificado uma intervenção direta do titular de cargo político.

2. Excetua-se do disposto no número anterior o regresso à empresa ou atividade exercida à data da investidura no cargo.

Artigo 10.º

Regime sancionatório sobre o exercício do mandato

1. A infração às regras previstas no artigo 6.º para autarcas, no artigo 7.º para atividades anteriores à investidura em cargo municipal e no artigo 8.º de impedimentos dos titulares de cargos municipais pode determinar a perda do mandato dos titulares de cargos políticos e ser causa de destituição judicial dos titulares de altos cargos públicos.
2. A infração ao disposto no artigo 9.º para o regime aplicável após a cessação de funções pode determinar a inibição para o exercício de cargos políticos e de altos cargos públicos por um período de três a cinco anos.
3. As empresas ou sociedades que contratem antigos titulares de cargos políticos em violação do disposto no artigo 9.º podem ficar impedidas de beneficiar de incentivos financeiros ou de sistemas de incentivos e benefícios fiscais de natureza contratual por um período de três a cinco anos.
4. A competência para a aplicação das sanções encontra-se prevista na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

Artigo 11.º

Obrigações declarativas

1. Os titulares de cargos políticos e altos cargos públicos municipais devem assegurar o cumprimento das suas obrigações declarativas nos prazos e condições fixadas na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.
2. Cabe ao **Gabinete de Apoio à Presidência** comunicar à Entidade para a Transparência responsável pela análise e fiscalização das declarações únicas de rendimentos, património, interesses, incompatibilidades e impedimentos, a data do início e da cessação das funções dos/as titulares dos cargos de políticos e altos cargos públicos, em conformidade com o

disposto no n.º 5 do artigo 13.º e n.º 4 do artigo 18.º da mesma lei.

3. O cumprimento das obrigações declarativas deve ser realizado por meio da plataforma eletrónica da entidade para a transparência, incluindo nos prazos para submissão das declarações em formato eletrónico, conforme disposto no n.º 3 do artigo 25.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.
4. Cabe ao **Gabinete de Apoio à Presidência** notificar os titulares de cargos políticos e altos cargos públicos para procederem à atualização das declarações únicas de rendimentos, património, interesses, incompatibilidades e impedimentos, nos termos previstos no n.º 5 do artigo 14.º da mesma lei, isto é, três anos após o fim do exercício do cargo ou função que lhe deu origem.
5. A notificação referida no número anterior deve ser efetuada por carta registada com aviso de receção endereçada para o último domicílio conhecido dos titulares de cargos políticos e altos cargos públicos.

Artigo 12.º

Consulta e publicidade das declarações únicas

1. A consulta dos campos das declarações únicas dos titulares de cargos políticos e altos cargos públicos relativos a rendimento e património deve ser requerida à **Entidade para a Transparência** nos termos previstos na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.
2. Os campos das declarações únicas dos titulares de cargos políticos e altos cargos públicos relativos ao registo de interesses são publicados na página eletrónica do município, podendo este fazê-lo em página própria ou mediante remissão para o sítio da **Entidade para a Transparência**.
3. Não podem ser publicados os seguintes elementos das declarações únicas:
 - a) Dados pessoais sensíveis como a morada, números de identificação civil e fiscal, números de telemóvel e telefone, e endereço eletrónicos;
 - b) No que respeita ao registo de interesses: a discriminação dos serviços prestados no exercício de atividades sujeitas a sigilo profissional;
 - c) Dados que permitam a identificação individualizada da residência, exceto do município de localização, ou de viaturas e de outros meios de transporte do titular do cargo.
4. Com exceção do previsto no n.º 2, as declarações únicas dos titulares de cargos políticos e altos cargos públicos não podem ser objeto de divulgação, designadamente, em sítio da Internet ou nas redes sociais.

Artigo 13.º

Registo de interesses

1. Cabe ao **Gabinete de Apoio à Presidência** organizar e manter um registo de interesses próprio do município e acessível através da Internet em relação aos titulares dos cargos políticos e altos cargos públicos e mediante a informação por estes disponibilizada nas declarações únicas.
2. O registo de interesses deve conter os elementos objeto de publicidade constantes das declarações únicas entregues na Entidade para a Transparência pelos titulares de cargos políticos e altos cargos públicos vinculados a essa obrigação;
3. O Registo de interesses deve conter, ainda, a declaração de atividades suscetíveis de gerarem incompatibilidades ou impedimentos e quaisquer atos que possam proporcionar proveitos financeiros ou conflitos de interesses dos demais titulares dos órgãos, em termos a definir em regulamento a aprovar pelo respetivo órgão deliberativo.
4. A constituição do registo de interesses deve ser comunicada à Entidade para a Transparência, à qual deve ser fornecida hiperligação para a secção da respetiva página eletrónica onde se encontra publicitado.
5. É responsável pela comunicação da constituição do registo de interesses mencionada no número anterior o **Gabinete de Apoio à Presidência**.

Artigo 14.º

Incumprimento das obrigações declarativas

1. Em caso de não apresentação ou apresentação incompleta ou incorreta da declaração e suas atualizações, a **Entidade para a Transparência** notifica o titular ou antigo titular do cargo a que respeita para a apresentar, completar ou corrigir no prazo de 30 dias consecutivos ao termo do prazo de entrega da declaração.
2. Nos termos previstos no art. 18.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, os titulares de cargos políticos e altos cargos públicos municipais que após a notificação prevista no número anterior não apresentarem as respetivas declarações, podem incorrer em declaração de perda do mandato, demissão ou destituição judicial, consoante os casos.
3. Ainda de acordo com o mesmo artigo, o antigo titular de cargo municipal abrangido pelas obrigações de atualização da declaração única, que não apresentar as respetivas declarações, pode incorrer em inibição por período de um a cinco anos para o exercício de cargo que obrigue à referida declaração.
4. Para efeitos do disposto nos números anteriores, o ao **Gabinete de Apoio à Presidência**

comunica à entidade para a transparência a data do início e da cessação de funções dos titulares de cargos políticos e altos cargos públicos municipais.

Artigo 15.º

Ofertas institucionais

1. Os titulares de cargos políticos e altos cargos públicos municipais abstêm-se de aceitar ofertas, a qualquer título, de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, de bens ou de serviços, consumíveis ou duradouros, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.
2. Para os efeitos do disposto no número anterior, entende-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).
3. 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.

Artigo 16.º

Registo e destino de ofertas institucionais

1. As ofertas de bens materiais ou de serviços de valor superior a 150,00 €, recebidas no âmbito do exercício de cargo ou função, devem ser entregues pelo Presidente da Câmara ao **Gabinete de Apoio à Presidência** e pelos Vereadores ao **Gabinete de Apoio à Vereação**, no prazo máximo de 3 dias úteis, ou logo que se mostre possível tal entrega, para efeitos de registo das ofertas e apreciação do seu destino final, de acordo com o modelo constante em **Anexo I** do presente Código.
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 **Gabinete de Apoio à Presidência** pelo Presidente da Câmara ou ao **Gabinete de Apoio à Vereação** pelos Vereadores para efeitos de registo de ofertas, devendo todas as ofertas que forem recebidas, após perfazer aquele valor, ser entregues ao respetivo gabinete 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 são sempre registadas e entregues ao **Gabinete de Apoio à Presidência**, independentemente do seu valor e do destino final que lhes for atribuído pela Comissão constituída para o efeito, de acordo com o modelo constante em **Anexo I** do presente Código.
6. Compete **Gabinete de Apoio à Presidência** assegurar um registo de acesso público das ofertas nos termos do presente artigo, para tal deve o **Gabinete de Apoio à Vereação** transmitir a informação sobre as ofertas recebidas pelos Vereadores.

Artigo 17.º **Convites e benefícios similares**

1. Os membros do órgão executivo 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 estada associados, ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.
2. Para os efeitos do disposto no número anterior, entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de 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 150,00 €, 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. Excetuam-se do disposto nos números anteriores convites para eventos oficiais ou de entidades públicas nacionais ou estrangeiras, em representação do município.

Artigo 18.º

Regime sancionatório sobre ofertas institucionais e hospitalidades

As regras constantes dos antecedentes artigos 14.º a 16.º constituem o desenvolvimento do disposto no regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos. Conforme o que se encontra estabelecido no n.º 9 do artigo 16.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, o seu incumprimento com intenção de apropriação de vantagem indevida é suscetível de responsabilidade criminal por recebimento ou oferta indevidos de vantagem, nos termos da lei que determina os crimes de responsabilidade dos titulares de cargos políticos.

CAPÍTULO III

Princípios Estruturantes

Artigo 19.º

Princípio do serviço público e independência

1. No exercício das suas funções, todos os agentes públicos devem agir sob o regime da exclusividade, exceto nas situações admitidas pela Lei, estando sempre ao serviço do interesse público.
2. Ao agente público é concedido todas as condições para que as decisões sejam tomadas com isenção e independência face a outros e distintos interesses.

Artigo 20.º

Princípio da legalidade

Os agentes públicos agem sob tutela dos princípios constitucionais consagrados e das demais leis em vigor.

Artigo 21.º

Princípio da proporcionalidade

Toda e qualquer decisão dos agentes públicos deve pautar-se pela ponderação e razoabilidade, por forma a que as medidas sejam adequadas e necessárias com o objetivo a realizar.

Artigo 22.º

Princípio da confiança

Devem todos os agentes públicos, em todas as dimensões, recorrer a critérios de previsibilidade

e coerência, contribuindo para a confiança dos cidadãos e para as práticas administrativas assentes em princípios de igualdade e imparcialidade.

Artigo 23.º

Princípio da igualdade e imparcialidade

1. Em qualquer relação, os agentes públicos respeitam o princípio da igualdade, assegurando que situações idênticas são objeto de tratamento igual, e as situações diferentes são objeto de tratamento diferente, nunca discriminando qualquer cidadão segundo o constitucionalmente consagrado.
2. Os agentes públicos não podem tomar qualquer ação arbitrária que beneficie ou prejudique o cidadão, devendo todas as condutas pautar-se pela imparcialidade, salvo as previstas na lei.

Artigo 24.º

Princípio da integridade

Todos os agentes devem reger-se segundo critérios de honestidade pessoal e de seriedade no carácter, abstendo-se de retirar vantagens pessoais do exercício das suas funções públicas.

CAPÍTULO IV

Valores Centrais

Artigo 25.º

Transparência

Aos agentes públicos, salvo as descritas na lei e as sob o regime do sigilo profissional, solicita-se total liberdade de atuação para a publicidade e acessibilidade das suas decisões e/ou dos procedimentos, valorizando-se uma cultura de informação clara e concisa aos cidadãos.

Artigo 26.º

Racionalidade

Defende-se e privilegia-se o uso racional de todos os recursos à disposição da Câmara Municipal de Ourém, com respeito pelas regras de boa gestão e governança, baseados nos princípios acima postulados.

Artigo 27.º

Responsabilidade

Os agentes públicos devem assumir a responsabilidade e a autoria dos seus atos e procedimentos,

transmitindo a segurança, convicção e o empenho para o correto funcionamento da estrutura e para o serviço público.

Artigo 28.º

Sustentabilidade

Devem todos os agentes preservar, e, sempre que possível, potenciar os recursos materiais e imateriais que são da propriedade pública ou que estão ao serviço do interesse de todos.

Capítulo V

Prevenção da corrupção

Artigo 29.º

Comportamentos de risco

1. Sem prejuízo do disposto na legislação aplicável, são considerados, para efeitos deste código, comportamentos de risco de violação das normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e de exposição do Município a estes crimes e comportamentos suscetíveis de gerar dúvidas sobre a ética profissional, a correção e a legalidade da atuação os seguintes:
 - a) Receber dádivas ou promessas de dádivas em troca da prática de atos ou omissões, por configurar eventual corrupção passiva;
 - b) Fazer ou prometer dádivas em troca da prática de atos ou omissões, por ser suscetível de se enquadrar como corrupção ativa;
 - c) Solicitar ou aceitar, dar ou prometer vantagens que não sejam devidas, pela eventual prática do crime de recebimento e oferta indevidos de vantagem;
 - d) Apropriar, emprestar, empenhar ou onerar coisa pública ou privada, que tenha sido entregue, esteja na posse ou seja acessível em razão das funções, por eventual peculato;
 - e) Fazer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisas públicas ou privadas que foram entregues, estão na posse ou são acessíveis em razão das suas funções, por enquadrar peculato de uso;
 - f) Agir com intenção de satisfazer interesse patrimonial privado em prejuízo do interesse público que lhe cumpre administrar, fiscalizar, defender ou realizar, em razão da sua função, por eventual prática de participação económica em negócio;
 - g) Receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil

relativo a interesses públicos de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, por eventual crime de participação económica em negócio atenuado;

- h) Receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados, por ser suscetível de integrar participação económica em negócio atenuado;
- i) Obter, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro de outrem, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, por eventual concussão;
- j) Obter, para si, para o Estado ou para terceiro, por meio de violência ou ameaça com mal importante contra outrem, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, por concussão agravada;
- k) Abusar dos poderes ou violar os deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, por eventual abuso de poder;
- l) Conduzir ou decidir conscientemente contra o Direito um processo em que intervenha no exercício das suas funções, por poder enquadrar-se como denegação de justiça e prevaricação;
- m) O comportamento da alínea anterior com a intenção de por essa forma prejudicar ou beneficiar alguém, por poder integrar a denegação de justiça e prevaricação agravada;
- n) Solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública com a finalidade de obter decisão lícita, por envolver tráfico de influência ou ilícita favorável e poder configurar tráfico de influência agravado;
- o) Converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, ou, ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos, ou, adquirir, detiver, utilizar, vantagens com conhecimento da origem ilícita, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, com a finalidade de dissimular a sua origem criminosa, ou de evitar que o autor ou

- participante seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, por poder envolver branqueamento;
- p) Prestar informações inexatas ou incompletas ou omitir informações relativas a factos importantes para obter a concessão do subsídio ou subvenção, por poder enquadrar fraude na obtenção de subsídio ou subvenção;
 - q) Desviar subsídio para finalidade diferente da que foi concedido, por poder ser considerado desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado.
2. Tais comportamentos podem afetar a reputação do município e implicar responsabilidade criminal, por força do disposto nas normas penais referentes à corrupção e infrações conexas.
3. Estes comportamentos podem ser denunciados utilizando os canais de denúncia internos do município ou por meio dos canais de denúncia externos disponibilizados pelas autoridades competentes, nos termos previstos no regime geral de proteção de denunciante de infrações aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

Artigo 30.º

Sanções criminais associadas aos comportamentos de risco

Nos termos do artigo 7º nº 2 parte final do Regime Geral de Prevenção da Corrupção são identificadas as sanções penais associadas a atos de corrupção e infrações conexas, as sanções de seguida elencadas podem sofrer variações em função de circunstâncias atenuantes ou agravantes, conforme previstas na legislação penal:

- a) O recebimento ou oferta indevidos de vantagem pode ser punida com pena de prisão até 5 anos.
- b) A corrupção passiva pode ser punida com pena de prisão até 8 anos.
- c) A corrupção ativa pode ser punida com pena de prisão até 5 anos.
- d) O peculato pode ser punido com pena de prisão até 8 anos.
- e) O peculato de uso pode ser punido com pena de prisão até 1 ano.
- f) A participação económica em negócio pode ser punida com pena de prisão até 5 anos.
- g) A concussão pode ser punida com pena de prisão até 8 anos.
- h) O abuso de poder pode ser punido com pena de prisão até 3 anos.
- i) A denegação de justiça e prevaricação pode ser punida com pena de prisão até 5 anos.
- j) O tráfico de influência pode ser punido com pena de prisão até 5 anos.
- k) O branqueamento pode ser punido com pena de prisão até 12 anos.
- l) A fraude na obtenção de subsídio ou subvenção pode ser punida com pena de prisão até

8 anos.

- m) O Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado pode ser punido com pena de prisão até 6 anos.

Capítulo VI

Conflito de interesses

Artigo 31.º

Conflito de interesses

1. Deve ser evitada qualquer situação suscetível de originar conflitos de interesses, em que, por força do exercício das suas funções, ou por causa delas, tenham de tomar decisões ou tenham contacto com procedimentos administrativos de qualquer natureza, que possam afetar, ou em que possam estar em causa, interesses particulares seus ou de terceiros e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas, nos termos dos artigos 69.º a 73.º do Código do Procedimento Administrativo.
2. Considera-se conflito de interesses qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão.
3. É legalmente obrigatória nos termos previstos no artigo 13.º do DL n.º 109-E/2021, de 09.12, Regime Geral de Prevenção da Corrupção, a assinatura de declaração de inexistência de conflitos de interesses conforme modelo a definir por portaria dos membros Governo responsáveis pelas áreas da justiça e da Administração Pública, nos procedimentos 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.
4. Obrigação prevista no nº 3 iniciar-se-á com a entrada em vigor da portaria com o modelo de declaração de inexistência de conflito de interesses.

Artigo 32.º

Suprimento de conflito de interesses

1. Quem se encontre ou que razoavelmente preveja vir a encontrar-se numa situação de

conflito de interesses comunica a situação ao superior hierárquico ou, na ausência deste, ao responsável pelo cumprimento normativo, que toma as medidas adequadas para evitar e suprir o conflito.

2. A comunicação da situação de conflito de interesses deve ser realizada por escrito ainda que utilizando meios eletrónicos disponibilizados pelo município para as comunicações internas.

Capítulo VII

Acumulação de funções

Artigo 33.º

Revisão de acumulação de funções

1. Por força do disposto no artigo 14.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, o município deve proceder à revisão das autorizações de acumulações de funções concedidas sempre que tal se justifique por motivo de alteração de conteúdo funcional do trabalhador com vínculo de emprego público.
2. Para esse efeito, os trabalhadores municipais com vínculo de emprego público devem solicitar nova autorização de acumulação de funções sempre que se verifique alteração de conteúdo funcional.
3. Considera-se como alteração de conteúdo funcional qualquer alteração de posto de trabalho, tarefas, funções ou local de trabalho.
4. Na revisão da autorização de acumulação de funções devem ser considerados quaisquer riscos de eventual conflito de interesses, prejuízo da imparcialidade e da independência no exercício das funções públicas ou prejuízo para o interesse público.
5. O pedido de autorização de acumulação de funções deve ser efetuado mediante o preenchimento do requerimento de autorização de acumulação de funções que constitui o **Anexo II** ao presente código.
6. O requerimento de autorização de acumulação de funções deve ser divulgado aos trabalhadores municipais que detenham vínculo de emprego público, designadamente na intranet, incluindo a divulgação de todas as normas, minutas e procedimentos a observar nos pedidos de autorização, alteração e cessação de acumulação de funções.

Capítulo VIII

Prevenção do assédio no trabalho

Artigo 34.º

Assédio no trabalho

1. São proibidas práticas de assédio no trabalho.
2. É considerado assédio o comportamento indesejado praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou com o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. O assédio é moral quando consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho, incluindo nomeadamente:
 - a) Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;
 - b) Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;
 - c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;
 - d) Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
 - e) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
 - f) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
 - g) Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a, falta de ocupação efetiva;
 - h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;
 - i) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento em relação a outros colegas e superiores hierárquicos;
 - j) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento da organização, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e trabalhadoras;
 - k) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
 - l) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - m) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
 - n) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
 - o) Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem

- problemas mentais ou familiares;
- p) Transferir o/a trabalhador/a de sector com a clara intenção de promover o seu isolamento;
 - q) Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
 - r) Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador/a demora na casa de banho;
 - s) Fazer comentários frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros/as colegas ou subordinados/as;
 - t) Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
 - u) Criar sistematicamente situações objetivas de stresse, visando provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo.
4. O assédio é sexual quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual, incluindo nomeadamente:
- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
 - b) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados e de teor sexual;
 - c) Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
 - d) Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
 - e) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
 - f) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada.

Artigo 35.º

Combate ao assédio no trabalho

1. Quaisquer vítimas de assédio ou pessoas que tenham assistido diretamente a comportamentos passíveis de consubstanciar a prática de assédio, devem denunciar internamente ou à Autoridade para as Condições do Trabalho, cujos endereços eletrónicos disponibilizam meios para receção de queixas de assédio em contexto laboral.
2. Quem denuncie ou testemunhe a prática de comportamentos de assédio de que teve

conhecimento no exercício de funções ou atividades ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente, exceto se a sua atuação integrar participação infundada ou dolosa.

3. Toda a informação transmitida no âmbito das denúncias por assédio deve ser tratada de forma confidencial e exclusivamente para efeitos dos procedimentos previstos legalmente, designadamente procedimento disciplinar.
4. Sem prejuízo de outros procedimentos legais, o assédio no trabalho constitui infração disciplinar devendo ser instaurado procedimento disciplinar sempre que forem participadas situações de assédio no trabalho.

Capítulo IX

Aplicação e sanções por incumprimento deste código

Artigo 36º

Responsabilidade na aplicação deste código

1. Este Código de Conduta faz parte do programa de cumprimento normativo municipal.
2. A aplicação do presente código depende, primordialmente, do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos titulares de cargos políticos, altos cargos públicos e colaboradores.
3. É responsabilidade de todos e em especial daqueles que estão em posições hierárquicas superiores a aplicação das regras contidas no presente código.

Artigo 37º

Incumprimento e sanções disciplinares

A violação das regras constantes deste código pode dar lugar ao apuramento de responsabilidade disciplinar e à aplicação das sanções de repreensão escrita, multa, suspensão, despedimento disciplinar e ainda, para os titulares de cargos dirigentes e equiparados, à sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, nos termos previstos nos artigos 176.º a 240.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Artigo 38º

Relatórios de infrações

1. Por cada infração a este código será elaborado um relatório do qual consta a identificação

das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno.

2. O relatório indicado no número anterior será elaborado pela unidade orgânica responsável pela instrução dos processos de infração e deverá ser comunicado à unidade orgânica responsável pelo sistema de controlo interno para efeitos de adoção de medidas preventivas ou corretivas que evitem novas infrações e à unidade orgânica responsável pela comunicação dos relatórios de infrações ao MENAC.

Artigo 39.º

Dever de denúncia

1. Quem tenha conhecimento ou fundadas suspeitas da prática de quaisquer irregularidades contrárias às regras deste Código, nomeadamente de práticas lesivas dos interesses da autarquia, que possam ter consequências no âmbito da responsabilidade penal, contraordenacional ou civil ou que possam afetar negativamente a imagem pública do município, deve fazer denúncia interna utilizando para o efeito os canais disponíveis para denúncias internas ou denúncia externa nos canais disponibilizados pelas autoridades competentes.
2. Quem denunciar ou impedir a realização de atividades ilícitas, não poderá ser, por esse facto, prejudicado a qualquer título, sendo-lhe assegurada confidencialidade quanto à sua identidade.
3. Não pode ser alvo de tratamento discriminatório ou alvo de eventuais sanções quem denunciar ilícitos, desde que os factos denunciados sejam verdadeiros e não configurem denúncia caluniosa.

CAPÍTULO X

Disposições Finais

Artigo 40.º

Publicação e Divulgação

1. O presente código é publicado no Diário da República e no sítio da internet da Câmara Municipal no prazo de 10 dias contados desde a data da sua aprovação e respetivas revisões.
2. O Código deve ser divulgado interna e externamente para consolidar a aplicação dos seus princípios e a adoção dos comportamentos nele estabelecidos.

3. Será responsável pela publicação e divulgação o Setor de Comunicação, Relações Institucionais e Cooperação.
4. As hierarquias devem diligenciar no sentido de que todas/os as/os trabalhadoras/es conheçam este Código e observem as suas regras.

Artigo 41.º

Comunicação do código

1. Este código deve ser comunicado ao Ministério da Coesão Territorial, à Inspeção Geral de Finanças e ao MENAC, no prazo de 10 dias contados respetivamente da sua aprovação e respetivas revisões.
2. As comunicações previstas no n.º 1 serão feitas utilizando a plataforma eletrónica gerida pelo MENAC e por meio de comunicação eletrónica para os endereços de email do Ministério e da IGF.
3. Será responsável pela realização destas comunicações o **Gabinete de Apoio à Presidência**.

Artigo 42.º

Revisão

Este código será revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica que justifique a revisão do princípios, valores e regras de atuação 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 do município a estes crimes.

Artigo 43.º

Dúvidas e omissões

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na interpretação e aplicação do presente Código, que não possam ser resolvidas pelo recurso aos critérios legais de interpretação e integração de lacunas, designadamente por recurso aos diversos diplomas legais referenciados neste código são decididos pela Câmara Municipal.

Artigo 44.º

Vigência

Este código entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação em Diário da República.

ANEXO I

Registo de Ofertas

1. Selecionar uma das opções: Ofertas ao Município de qualquer valor ou Ofertas aos titulares de cargos políticos de valor superior a 150,00 €;
2. Nome do apresentante da oferta:
3. Nome do beneficiário da oferta:
4. Descrição do bem oferecido*:
5. Nome do artista e título (caso se trate de uma obra de autor):
6. Material:
7. Dimensões:
8. Valor Estimado:
9. Identificação da entidade/pessoa ofertante:
10. Circunstâncias que determinam a aceitação da oferta:
11. Data de entrega do bem: .../.../...20...
12. Destino ou localização atual do bem:

Assinaturas:

Pelo apresentante:

Pela unidade orgânica de registo:

Observações:

* Sempre que possível, deve o bem ser sujeito a registo fotográfico e anexado ao registo.

ANEXO II

Requerimento de revisão da autorização de acumulação de funções

Identificação do trabalhador:

... (nome, número de documento de identificação e morada), trabalhador nº ..., com a categoria profissional de ..., na Unidade Orgânica ou serviço

Vem requerer ao abrigo do disposto nos artigos 19.º a 24.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06 e art. 14º nº 2 do DL n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro, revisão da autorização da acumulação de funções por força da alteração do conteúdo funcional das funções públicas.

Descreva as alterações ao conteúdo funcional: (devem ser indicadas quaisquer alterações incluindo de posto de trabalho, tarefas, funções ou local de trabalho):

(Na descrição e na apreciação da alteração do conteúdo funcional devem ser indicadas e consideradas quaisquer circunstâncias (alteração de posto de trabalho, tarefas, funções, local de trabalho), que podem resultar em riscos de eventual conflito de interesses, afetação da imparcialidade e da independência no exercício das suas funções públicas ou prejuízo para o interesse público).

Dados da atividade a praticar:

Local do exercício:

Horário:

Remuneração: ☐ _____ € ☐ Sem remuneração

Natureza atividade: ☐ Subordinada ☐ Autónoma

O (a) requerente entende que a acumulação é: ☐ de manifesto interesse público/ ☐ não incorre no previsto nas alíneas a) e d) do n.º 3 do art. 22.º da Lei 35/2014, de 20/06, na sua redação atual, uma vez que:

☐ Não são legalmente consideradas incompatíveis com as funções públicas que desempenha;

☐ Não provocam qualquer prejuízo para o interesse público ou para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos porque,

O(a) requerente entende não existir conflito com as funções públicas que desempenha uma vez que as funções a acumular não revestem as características referidas nos números 1 e 2 e na alínea d) do n.º 3 do art. 22.º da Lei 35/2014, de 20/06, na sua redação atual, designadamente, não são concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas que desempenha, nem comprometem a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das suas funções públicas.

O(a) requerente compromete-se a fazer cessar de imediato a atividade em acumulação no caso de ocorrência superveniente de conflito.

O(a) requerente para cumprimento do disposto no artigo 14º nº 2 do DL n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro, fará novo pedido de autorização de acumulação de funções caso se verifiquem alterações de posto de trabalho, tarefas, funções, local de trabalho).

O Trabalhador _____ Data __/__/____