

CÓDIGO DE CONDUTA DO MUNICÍPIO DE VILA DO PORTO

PREÂMBULO

O presente Código de Conduta, abreviadamente designado por Código, é um instrumento de autorregulação que constitui um compromisso do Município de Vila do Porto com o estrito cumprimento dos mais elevados padrões de conduta ética.

Este Código concretiza os referenciais de conduta pelos quais se deve pautar a atuação municipal, em linha com a missão, os valores e os princípios do Município, por forma a promover uma cultura institucional de integridade e transparência que reforce a confiança dos munícipes e demais partes interessadas na administração municipal.

Nestes termos, reafirmam-se os princípios e deveres já consagrados na legislação vigente, nomeadamente no Código do Procedimento Administrativo e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e, mais recentemente, no novo regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, aprovado pela Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua redação atual, em matéria de garantias de transparência, independência, isenção e imparcialidade na prossecução do interesse público, orientando os/as trabalhadores/as sobre o comportamento expectável em matéria de integridade no exercício das suas funções, designadamente nas relações externas e internas.

A Recomendação do Conselho da Prevenção da Corrupção, de 8 de janeiro de 2020, veio salientar a necessidade de criar e aplicar medidas que previnam a ocorrência de conflitos de interesses, nomeadamente através da elaboração de manuais de boas práticas e códigos de conduta em conformidade com o quadro legal e os valores éticos da organização.

A recente publicação do Decreto Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que veio criar o Mecanismo Nacional Anti-Corrupção (MENAC), bem como, estabelecer o Regime Geral da Prevenção da Corrupção, mereceu especial atenção no presente Código.

Pretende-se que a adoção deste Código de Conduta contribua para a interiorização de valores éticos e para o correto e adequado desempenho de funções por todos os trabalhadores do Município de Vila do Porto. Este é um Código de todos e para todos, pois a sua adequada aplicação depende da colaboração e empenho de todos.

Os/as trabalhadores/as do Município são o seu ativo mais valioso, e como tal impõe-se que assumam e difundam uma cultura ética e um sentido de serviço público, que, de forma indelével, contribua para a imagem de responsabilidade, integridade, qualidade, rigor e credibilidade do serviço público prestado pelo Município de Vila do Porto.

O presente Código foi elaborado nos termos do n.º 4 do artigo 136.º do Código do Procedimento Administrativo e artigo 7º Decreto Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, com audição dos Delegados Sindicais, nos termos do disposto n.º 2 do artigo 75.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 e do Encarregado de Proteção de Dados, tendo-se analisado e ponderado os contributos apresentados, e posteriormente submetido a aprovação da Câmara Municipal de Vila do Porto, nos termos da alínea k) do n.º 1 do artigo 33.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, e do n.º 1 e alínea c) do n.º 2 do artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua redação atual e à aprovação do órgão deliberativo nos termos Decreto Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

O presente Código de Conduta foi aprovado em por deliberação da Câmara Municipal tomada em reunião de [...] de [...] de 2022 e submetido à aprovação do órgão deliberativo na sessão de [...] de 2022



CÓDIGO DE CONDUTA DO MUNÍCIPIO DE VILA DO PORTO

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS ARTIGO 1.º

LEI HABILITANTE

O presente Código de Conduta (doravante designado por Código) é elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, na alínea k) in fine do n.º 1 do artigo 33.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, no n.º 1 e alínea c) do n.º 2 do artigo 19.º, e no n.º 6 do artigo 25.º ambos da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua redação atual e nos artigos 71.º, n.º 1, alínea k) e 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Decreto Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

ARTIGO 2.º

OBJETO

- 1. O Código estabelece linhas de orientação em matéria de ética e de conduta profissional para todos os trabalhadores do Município de Vila do Porto (doravante designado por Município), consagrando os valores, princípios e normas que devem ser observados no exercício da sua atividade, sem prejuízo de outras normas de conduta que lhes sejam legalmente aplicáveis.
- 2. O Código visa:
- a) Divulgar os valores e os princípios pelos quais o Município deve pautar as suas atividades;
- b) Promover a conduta profissional de elevado padrão ético por parte dos/das trabalhadores/as, definindo um perfil ético que contribua para o correto, digno e adequado desempenho de funções e prestação de serviço público;
- c) Constituir uma referência no que respeita ao padrão de conduta exigível aos/às trabalhadores/as do Município no seu relacionamento c om terceiros, promovendo assim um relacionamento transparente;
- d) Promover a responsabilização e compromisso pelo respeito e cumprimento de toda a legislação e regulamentação aplicável;
- e) Reforçar a confiança dos munícipes e demais partes interessadas na administração municipal.

ARTIGO 3.º

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

- 1. O Código aplica-se a todos os trabalhadores/as em exercício de funções no Município, independentemente do seu vínculo de emprego público, nas relações entre si e com terceiros.
- 2. O Código aplica-se ainda, com as adaptações que se justifiquem, aos/às colaboradores/as do Município que lhe prestem serviço efetivo, designadamente beneficiários de medidas de apoio ao emprego, consultores/as, estagiários/as, peritos/as, prestadores/as de serviços e voluntários/as, entre outros, na medida em que todos/as contribuem para a prossecução da sua missão.
- 3. Código aplica-se ainda aos/às assessores/as e membros dos gabinetes de apoio à presidência e à vereação, bem com aos eleitos locais da Câmara Municipal, com as adaptações necessárias e em tudo o que não seja incompatível com o estatuto a que se encontram especialmente vinculados.
- 4. Os eleitos locais e os titulares de cargos dirigentes devem ser especialmente diligentes
- e exemplares na adesão às disposições do Código, diligenciando pelo seu cumprimento.

Contato Geral: 296 820 000

Correio Eletrónico: geral@cm-viladoporto.pt

TO BE

296 880 001

presidencia@cm-viladoporto pt

5. Entende-se por terceiros qualquer pessoa singular ou pessoa coletiva que seja externa ao Município, independentemente da sua natureza.

CAPÍTULO II PRINCÍPIOS DE BOA CONDUTA ADMINISTRATIVA ARTIGO 4.º PRINCÍPIOS GERAIS

- 1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os/as trabalhadores/as devem observar os princípios fixados na Constituição da República Portuguesa, no Código do Procedimento Administrativo e na Carta Ética Dez Princípios para a Administração Pública, devendo, ao abrigo dos princípios que regem a atuação administrativa, pautar a sua prestação em exclusivo da comunidade e dos/das cidadãos/ãs, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo, em obediência aos princípios do serviço público:
- a) Princípio da legalidade, ao atuar em obediência à lei e ao direito, dentro dos limites dos poderes que lhes forem conferidos e em conformidade com os respetivos fins;
- b) Princípio da boa administração, ao atuar segundo critérios de eficiência, economicidade e celeridade, visando aproximar os serviços das populações de forma não burocratizada;
- c) Princípio da igualdade, por não privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual;
- d) Princípio da imparcialidade, ao desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos, e adotando as soluções organizativas e procedimentais indispensáveis à preservação da isenção administrativa e à confiança nessa isenção;
- e) Princípio da proporcionalidade, ao adotar os comportamentos adequados aos fins prosseguidos, afetando os direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos dos particulares apenas na medida do necessário e em termos proporcionais aos objetivos a realizar:
- f) Princípio da boa-fé, ao 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;
- g) Princípio da colaboração, ao atuar em estreita colaboração com os particulares, prestando-
- -lhes as informações e os esclarecimentos que careçam, apoiando e estimulando as suas iniciativas e recebendo as suas sugestões e informações;
- h) Princípio da transparência, ao assegurar o conhecimento da informação pública relevante, designadamente a relacionada com o funcionamento e controlo da atividade pública, de forma periódica e atualizada, sem prejuízo das situações de confidencialidade e proteção de dados que se imponham;
- i) Princípio da integridade, ao atuar segundo critérios de honestidade pessoal e integridade de caráter;
- j) Princípio da competência e responsabilidade, ao atuar de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhandose na valorização profissional.
- 2. Os titulares de cargos dirigentes devem promover uma gestão orientada para resultados, orientada por critérios de qualidade, eficácia e eficiência, simplificação de procedimentos, cooperação, comunicação eficaz e aproximação ao cidadão.

Contato Geral: 296 820 000

Correio Eletrónico: geral@cm-viladoporto.pt



presidencia@cm-viladoporto pt

CAPÍTULO III REGRAS DE BOA CONDUTA ADMINISTRATIVA ARTIGO 5.º

DEVER DE RESERVA, DISCRIÇÃO E SIGILO

- 1. Os/as trabalhadores/as devem guardar reserva e usar de discrição na divulgação para o exterior dos factos da vida do Município de que tenham conhecimento no exercício das suas funções e que, pela sua natureza, possam afetar os interesses do Município.
- 2. Os/as trabalhadores/as devem guardar sigilo e abster-se de usar informações de carácter confidencial obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho.
- 3. Incluem-se no número anterior, designadamente:
- a) Dados informáticos de âmbito pessoal ou outros considerados confidenciais;
- b) Informação estratégica sobre planeamento do território que ainda não tenha sido objeto de divulgação;
- c) Informação relativa a qualquer projeto realizado ou em desenvolvimento, quando tal for superiormente considerado como devendo ficar obrigatoriamente limitado aos serviços ou pessoas que da mesma necessitam no exercício das suas funções ou por causa delas.
- 4. Devem ainda os trabalhadores com acesso a dados pessoais ou envolvidos no respetivo tratamento, para além do dever genérico de sigilo previsto nos números 2 e 3 do presente artigo, respeitar as disposições legais relativas à proteção dos dados pessoais, incluindo a sua circulação, não podendo utilizá-los para fins ilegítimos ou comunicá-los a pessoas não autorizadas ao respetivo acesso ou tratamento.

ARTIGO 6.º

CONFIDENCIALIDADE E SIGILO

- 1. Os/as trabalhadores/as do Município, mesmo depois de suspenderem ou cessarem as suas funções, devem guardar sigilo sobre todos os factos e/ou informações a que acederam por força do exercício das suas funções e que não se destinem a divulgação pública em função da sua natureza, em virtude de decisão interna ou por força da iegislação em vigor, e não podem disponibilizá-las ou utilizá-las, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente.
- 2. As informações confidenciais não devem ser partilhadas com outros/outras trabalhadores/as que não necessitem dessa informação para o desempenho das suas funções.
- 3. O dever de sigilo apenas cessa quando a informação estiver licitamente disponível para o público ou quando existir uma autorização prévia e expressa para o efeito por parte do Município.
- 4. Está abrangido pelo sigilo a palavra-passe e outros meios de autenticação de acesso a sistemas ou plataformas informáticas ou ainda a bases de dados do Município ou de outras entidades.
- 5. O acesso não justificado ou a utilização indevida de dados ou informação subordinada a sigilo constitui violação de dever profissional passível de responsabilidade disciplinar, civil e criminal.
- 6. O dever de sigilo e confidencialidade cede, nos termos legais aplicáveis, perante a obrigação de comunicação ou denúncia de factos ilícitos de que se tome conhecimento no exercício das funções e por causa delas.

ARTIGO 7.º

RELAÇÕES INTERPESSOAIS

1. Os/as trabalhadores/as do Município, nas relações entre si, devem contribuir para a criação e manutenção de um bom ambiente de trabalho e promover a entreajuda e o trabalho em equipa, adotando uma conduta norteada pela confiança, respeito mútuo, profissionalismo, cordialidade e honestidade.

Contato Geral: 296 820 000

Correio Eletrónico: geral@cm-viladoporto.pt

presidencia@cm-viladoporto pt

- 2. O direito à reserva da intimidade da vida privada deve ser escrupulosamente respeitado por todos/todas os/as trabalhadores/as.
- 3. Os/as trabalhadores /as do Município devem acolher os novos colegas de forma a contribuir para a sua integração, respeitando os tempos de aprendizagem e de passagem da informação.

ARTIGO 8.º

RELAÇÕES HIERÁRQUICAS

- 1. Os titulares de cargos dirigentes devem:
- a) Assumir o compromisso de liderar e motivar os/as trabalhadores/as que integram as suas equipas a desempenhar as suas funções de forma eficiente e com qualidade por forma a contribuir para o esforço conjunto de assegurar o bom desempenho e melhoria contínua, bem como a boa imagem do serviço;
- b) Promover relações de trabalho harmoniosas onde impera o espírito de equipa, estimulando o diálogo e a partilha, a par da autonomia e da responsabilidade;
- c) Orientar e instruir os/as trabalhadores/as que integram as suas equipas de forma clara e compreensível e definir-lhes objetivos e tarefas desafiantes, mas exequíveis, promovendo o reconhecimento do mérito;
- d) Adotar uma política de formação que contribua para a valorização profissional dos/das trabalhadores/as que integram a sua equipa e para o reforço da eficiência no exercício das competências que lhes estão cometidas.
- 2. Os/as trabalhadores/as devem atuar de forma colaborante e empenhar-se zelosamente pelo cumprimento dos objetivos do serviço e das ordens e instruções legítimas dos seus superiores hierárquicos.

ARTIGO 9.º

CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

- 1. O Município adota medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal por forma a favorecer o aumento do índice de satisfação dos/das trabalhadores/as, a diminuição do absentismo, o aumento da produtividade e a retenção de talento, contribuindo, também, para a sustentabilidade demográfica.
- 2. As medidas promotoras da conciliação são desenvolvidas designadamente no âmbito dos seguintes domínios:
- a) Boas práticas laborais;
- b) Apoio profissional e desenvolvimento pessoal; e
- c) Serviços e benefícios.

ARTIGO 10.º

FORMAÇÃO

- 1. O Município promove a formação contínua dos/das seus/suas trabalhadores/as como forma de potenciar as suas competências, desempenho e motivação.
- 2. Os/as trabalhadores/as assumem o compromisso de atualizar e aperfeiçoar, de forma contínua, os seus conhecimentos e competências, frequentando as ações de formação colocadas à sua disposição, tendo em vista a melhoria do seu desempenho profissional.

Contato Geral: 296 820 000

Correio Eletrónico: geral@cm-viladoporto.pt



ARTIGO 11.º

UTILIZAÇÃO RESPONSÁVEL DOS RECURSOS

- 1. Os recursos físicos, tecnológicos e financeiros afetos à atividade do Município, independentemente da sua natureza, destinamse a ser utilizados, em exclusivo, no cumprimento das atribuições municipais, não podendo os trabalhadores utilizá-los em seu proveito pessoal ou de terceiros.
- 2. Os/as trabalhadores/as, no exercício das suas funções, são responsáveis pelo uso correto e eficiente dos recursos físicos, tecnológicos e financeiros afetos à atividade do Município, ado- tando todas as medidas adequadas e justificadas no sentido da sua proteção, conservação e racionalização.
- 3. Os recursos tecnológicos de comunicação devem ser utilizados para fins profissionais, não devendo ser consultados sítios ou importados ficheiros que não sejam idóneos e seguros.
- 4. Os/as trabalhadores/as do Município devem, ainda, observar as normas ambientais em vigor e reduzir, tanto quanto possível, eventuais impactos ambientais negativos e eventuais situações de risco para a saúde pública.

ARTIGO 12.º

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

- 1. O Município de Vila do Porto garante o controlo dos riscos profissionais, promovendo em matéria de segurança e saúde no trabalho a implementação de medidas de prevenção, individuais e coletivas, que previnam ou mitiguem os perigos e minimizem ou eliminem os riscos profissionais com o objetivo de diminuir os acidentes de trabalho e as doenças profissionais.
- 2. Todos/as os/as trabalhadores/as têm de cumprir os regulamentos, as instruções e os procedimentos internos relativos à segurança e saúde no trabalho, bem como reportar aos superiores hierárquicos ou ao serviço responsável a ocorrência de qualquer situação anómala suscetível de comprometer a segurança de pessoas e bens, incluindo instalações e equipamentos.

ARTIGO 13.º

RELACIONAMENTO COM TERCEIROS

- 1. Os/as trabalhadores/as do Município devem orientar o seu comportamento pelo escrupuloso cumprimento dos normativos legais e éticos, atuando de acordo com parâmetros de rigor técnico e de qualidade.
- 2. Os/as trabalhadores/as devem assegurar o bom relacionamento com todas as pessoas com as quais interajam no exercício das suas funções, atuando sempre com diligência, correção e cortesia.
- 3. Os/as trabalhadores/as devem ainda evidenciar disponibilidade, eficiência e espírito cooperante, garantindo, ressalvado o dever de sigilo, uma resposta rigorosa, clara, oportuna e completa às solicitações apresentadas.
- 4. Os/as trabalhadores/as devem assumir um comportamento baseado na lealdade para com o Município, colocando sempre todo o seu empenho na salvaguarda da sua credibilidade, boa imagem e prestígio.

ARTIGO 14.º

RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES, PRESTADORES E EMPREITEIROS

- 1. As relações com fornecedores devem salvaguardar sempre a transparência, isenção e imparcialidade, obedecendo às regras estabelecidas no regime jurídico da contratação pública, num clima de elevado sentido de exigência técnica e ética.
- 2. Os/as trabalhadores/as do Município com responsabilidades na seleção dos fornecedores não podem ter qualquer interesse pessoal, financeiro, económico ou outro relacionado com o fornecedor ou o fornecimento, uma vez que isso pode afetar a sua imparcialidade e isenção.

Contato Geral: 296 820 000

Correio Eletrónico: geral@cm-viladoporto.pt

presidencia@cm-viladoporto.pt

ARTIGO 15.º

RELACIONAMENTO COM AS ENTIDADES REGULADORAS E DE CONTROLO

- 1. O relacionamento com as entidades reguladoras, inspetivas e de controlo deve pautar-se por uma postura cooperante e diligente na satisfação das suas solicitações, sem assumir qualquer comportamento que possa impedir o exercício das competências daquelas entidades.
- 2. Nos contactos, formais ou informais, os/as trabalhadores/as devem observar as orientações superiormente definidas e refletir a posição oficial do Município, e quando esta ainda não tiver sido definida devem preservar a imagem do Município sobre as matérias em causa.

ARTIGO 16.º

RELACIONAMENTO COM A COMUNICAÇÃO SOCIAL

- 1. Sem prejuízo do disposto na lei quanto ao acesso aos documentos administrativos, qualquer informação solicitada por representantes dos meios de comunicação social relativa à atividade desenvolvida pelo Município deve ser sempre prestada através do gabinete de apoio à Presidência.
- 2. Quando esteja em causa a atividade e imagem pública do Município só é permitido aos trabalhadores do Município conceder entrevistas ou fornecer informações que não estejam ao dispor do público em geral, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, guando tenham sido indicados para esse efeito pelo Presidente da Câmara.
- 3. As informações prestadas aos meios de comunicação social ou contidas em publicidade devem possuir caráter informativo e verdadeiro, respeitando os valores institucionais, e devendo a postura de quem as veicula contribuir para a boa imagem do Município.

ARTIGO 17.º

REPRESENTAÇÃO INSTITUCIONAL

No exercício das suas funções ou atividades, os/as trabalhadores/as do Município apenas o representam quando tal resultar diretamente da lei ou quando forem previamente autorizados ou indicados superiormente para esse efeito.

CAPÍTULO IV INTEGRIDADE E PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS ARTIGO 18.º

CONFLITO DE INTERESSES

- 1. O Município promove e estimula uma cultura organizacional de forte intolerância relativamente às situações de conflitos de interesses, pelo que, no exercício das suas funções, os/as seus/suas trabalhadores/as devem sempre atuar de forma imparcial e isenta, sendo vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de originar uma situação real, aparente ou potencial de sobreposição de interesses privados sobre os interesses públicos.
- 2. Entende-se por conflito de interesses a situação em que o/a trabalhador/a do Município, por força do exercício das suas funções, ou por causa delas, tenha de tomar decisões ou tenha 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, ou que possam suscitar dúvida sobre a isenção, a imparcialidade e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas.
- 3. Em conformidade com o quadro legal, podem igualmente ser geradoras de conflito de interesses, situações que envolvam trabalhadores que deixaram cargo público para assumir funções privadas, como trabalhadores/as, consultores/as ou outras,

Contato Geral: 296 820 000

Correio Eletrónico: geral@cm-viladoporto.pt

A A A



porque participaram, direta ou indiretamente, em decisões que envolveram a entidade privada em que ingressaram, ou tiveram acesso a informação privilegiada com interesse para essa entidade privada ou, também, porque podem ainda ter influência no Município, através de ex-trabalhadores/as.

- 4. Constitui obrigação de cada trabalhador avaliar a existência de conflitos de interesses relativamente a cada matéria que lhe seja confiada no âmbito das suas funções e na qual, de algum modo, tenha ou aparente ter influência, não devendo intervir sempre que se encontre numa situação de impedimento ou que possa constituir fundamento de escusa ou suspeição.
- 5. Os/As trabalhadores/as que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem declarar-se impedidos, comunicando tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico, ao presidente do órgão colegial ou ao próprio órgão colegial, consoante os casos, sob pena designadamente de incorrerem em falta grave para efeitos disciplinares.
- 6. O/A trabalhador/a deve suspender de imediato a sua atividade no procedimento assim que faça a comunicação referida no número anterior até à decisão do incidente, sem prejuízo da obrigação que sobre si recai de tomar todas as medidas inadiáveis em caso de urgência ou perigo, as quais carecem de ratificação pela entidade que o substituir.
- 7. A resolução de conflitos de interesses deve respeitar, escrupulosamente, as disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis.

ARTIGO 19.º

DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITOS DE INTERESSES

- 1. Os/as trabalhadores/as subscrevem declarações de inexistência de conflitos de interesses relativamente aos procedimentos que lhes sejam confiados no âmbito das suas funções e nos quais tenham influência, nas quais assumem de forma inequívoca a inexistência de impedimentos ou de interesses privados que possam colocar em causa a isenção e o rigor que deve pautar a sua ação.
- 2. Os membros de júri, de comissões e de grupos de trabalho, e os consultores ou peritos que os apoiam devem igualmente subscrever declarações de inexistência de conflitos de interesses.
- 3. O cumprimento da obrigação declarativa referida nos números anteriores efetua-se em conformidade com o conteúdo do modelo constante do Anexo I ao presente Código, do qual faz parte integrante.

ARTIGO 20.º

MECANISMOS DE MONITORIZAÇÃO

- 1. Os membros da Câmara Municipal e os titulares de cargos dirigentes identificam medidas para prevenir e gerir situações de conflitos de interesses no âmbito do Plano de Prevenção de Riscos de Gestão do Município, e estabelecem os respetivos mecanismos de acompanhamento e monitorização.
- 2. Devem ser objeto de especial monitorização por risco acrescido de potencial existência de conflito de interesses as seguintes áreas:
- a) Contratação pública;
- b) Concessão de benefícios públicos;
- c) Fiscalização;
- d) Licenciamento; e
- e) Recrutamento.

Contato Geral: 296 820 000



3. Os membros da Câmara Municipal e os titulares de cargos dirigentes mantêm registo das situações de conflitos de interesses verificadas nas suas áreas de atuação, nomeadamente para efeitos de reporte no âmbito do relatório anual de execução do Plano de Prevenção de Riscos de Gestão.

ARTIGO 21.º

REGISTO DE INTERESSES

- 1. Os eleitos locais e os membros do Gabinete de Apoio efetuam o registo de interesses através do preenchimento da declaração única de rendimentos, património, interesses, incompatibilidades e impedimentos, nos termos definidos no regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, onde se incluem todos os atos e atividades suscetíveis de gerar incompatibilidades e impedimentos.
- 2. O serviço responsável pela gestão de pessoal comunica à entidade responsável pela análise e fiscalização das declarações únicas a data de início e da cessação das funções dos titulares dos cargos.
- 3. Sem prejuízo do dever de atualização da declaração única, nos termos previstos no regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, os eleitos locais e os membros do Gabinete de Apoio devem, três anos após o fim do exercício do cargo ou função que lhe deu origem, apresentar declaração final atualizada junto da entidade responsável pela sua análise e fiscalização.
- 4. Para efeitos do cumprimento do dever de apresentação referido no número anterior, o serviço responsável pela gestão de pessoal procede à notificação prévia dos eleitos locais e os membros do Gabinete de Apoio, com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo do prazo de três anos.
- 5. O serviço responsável pela gestão de pessoal assegura um registo de interesses do Município de acesso público, disponibilizado na página eletrónica oficial do Município na Internet, do qual deve constar:
- a) Os elementos objeto de publicidade e constantes da declaração única entregue na entidade responsável pela sua análise e fiscalização pelos eleitos locais e os membros do Gabinete de Apoio;
- b) As declarações de atividade suscetíveis de gerarem incompatibilidades ou impedimentos e quaisquer atos que possam proporcionar proveitos financeiros ou conflitos de interesses dos membros do órgão deliberativo, em termos a definir em regulamento a aprovar pela Assembleia Municipal.
- 6. Para os efeitos previstos no número anterior, os eleitos locais e os membros do Gabinete de Apoio disponibilizam ao serviço responsável pela gestão de pessoal uma cópia dos elementos objeto de publicidade constantes na declaração única apresentada junto da entidade responsável pela sua análise e fiscalização.
- 7. A constituição do registo de interesses do Município é comunicada à entidade responsável pela análise e fiscalização das declarações únicas, disponibilizando-se a hiperligação para a secção respetiva na página eletrónica oficial do Município na Internet.

ARTIGO 22.º

OFERTAS

- 1. Os/as trabalhadores/as do Município não podem solicitar, receber ou aceitar, para si ou terceiros, quaisquer bens materiais ou serviços, no âmbito do exercício do seu cargo ou funções e que possam condicionar a imparcialidade e integridade desse exercício.
- 2. Podem ser aceites pequenas ofertas cujo valor ou natureza se enquadrem nos limites normais de cortesia, desde que apresentem um valor meramente simbólico e não tenham caráter reiterado ou exclusivo, devendo sempre ponderar-se se a sua aceitação pode comprometer a imparcialidade e integridade do exercício do cargo ou função e, em caso de dúvida, consultar o respetivo superior hierárquico.

Contato Geral: 296 820 000

Correio Eletrónico: geral@cm-viladoporto.pt

presidencia@cm-viladoporto pt

- 3. Para os efeitos do presente Código, entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando as ofertas de bens ou serviços em causa tenham um valor estimado superior a €150.
- 4. 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.
- 5. Todas as ofertas abrangidas pelo n.º 3 que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, devem ser aceites em nome do Município.
- 6. Os/as trabalhadores/as devem comunicar a recusa de ofertas à Comissão de Ética, que será constituída por 3 membros a designar pelo/pela Presidente da Câmara, a fim de ser remetido ofício explicativo enquadrando a recusa nas normas de ética e conduta aplicáveis.

ARTIGO 23.º

DEVER DE REGISTO E ENTREGA

- 1. Todas as ofertas de valor estimado superior a €150 que sejam recebidas em virtude do exercício de cargo ou funções no Município são obrigatoriamente comunicadas para efeito de registo e entregues ao serviço responsável pelo património no prazo de 15 dias, ou logo que se mostre possível tal entrega, cabendo aos trabalhadores a responsabilidade da veracidade e atualização do declarado.
- 2. Quando o/a trabalhador/a recebe de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso do mesmo ano civil, várias ofertas que perfaçam o valor estimado referido no número anterior, deve comunicar esse facto para efeitos de registo das ofertas e proceder à entrega de todas quantas ultrapassem esse valor, no prazo fixado no número anterior.
- 3. As ofertas dirigidas ou aceites em nome do Município são sempre registadas, nos termos previstos no n.º 1, e entregues ao serviço responsável pelo património, independentemente do seu valor, e do destino final que lhes for atribuído.
- 4. O destino final das ofertas sujeitas ao dever de entrega é determinado de forma fundamentada pelo serviço responsável pelo património, de acordo com critérios orientadores, a definir por deliberação da Comissão de Ética, que atendam nomeadamente à natureza e à relevância das ofertas, e incluído no respetivo registo.
- 5. O serviço responsável pelo património assegura um registo de acesso público das ofertas.
- 6. Não está sujeito a dever de registo a aceitação de ofertas, de transporte ou alojamento que ocorra no contexto das relações pessoais ou familiares.

ARTIGO 24.º

HOSPITALIDADE

- 1. Os titulares de cargos, e convidados nessa qualidade, podem aceitar convites de hospitalidade que lhes forem dirigidos para eventos oficiais ou de entidades públicas nacionais ou estrangeiras.
- 2. Os titulares de cargos, e convidados nessa qualidade, podem ainda aceitar quaisquer outros convites de entidades privadas até ao valor máximo estimado de 150€:
- a) Que sejam compatíveis com a natureza institucional ou com a relevância de representação própria do cargo; ou
- b) Que configurem uma conduta socialmente adequada e conforme os usos e costumes.
- 3. As ofertas de hospitalidade devem ser comunicadas para efeito de registo, nos termos definidos no artigo anterior.
- 4. Os/as trabalhadores/as devem comunicar a recusa de ofertas de hospitalidade à Comissão de Ética, a fim de ser remetido ofício explicativo enquadrando a recusa nas normas de ética e conduta aplicáveis.

Contato Geral: 296 820 000

Correio Eletrónico: geral@cm-viladoporto.pt

presidencia@cm-viladoporto pt

ARTIGO 25.º ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

- 1. Os/as trabalhadores/as 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 e desde que previamente autorizadas.
- 2. O exercício de funções públicas não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas, considerando-se como tal aquelas que tenham conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas, sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários.
- 3. No pedido de autorização de acumulação de funções o/a trabalhador/a assume de forma inequívoca que as funções acumuladas não colidem sob forma alguma com as funções públicas que exerce, nem colocam em causa a isenção e rigor que deve pautar a sua atuação, competindo ao superior hierárquico respetivo atestar que se verifica o cumprimento das garantias de imparcialidade.
- 4. As acumulações são autorizadas pelo período de tempo indicado no requerimento, assumindo o trabalhador o compromisso de cessar imediatamente a função ou atividade acumulada, no caso de ocorrência superveniente de conflito.
- 5. Há lugar à revisão das autorizações de acumulação de funções concedidas sempre que tal se justifique por motivo de alteração de conteúdo funcional do/da trabalhador/a com vínculo de emprego público.

ARTIGO 26.º

PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

- 1. O Município assume uma política de tolerância zero relativamente a todas as formas de corrupção e infrações conexas, promovendo a implementação e desenvolvimento do Plano de Prevenção de Riscos de Gestão, incluindo os de corrupção e infrações conexas, bem como o acompanhamento e avaliação permanente do sistema de controlo interno, de forma a desenvolver e manter procedimentos que contribuam para a gestão do risco e o desenvolvimento ordenado e eficiente das atividades, incluindo a salvaguarda dos ativos, a prevenção e deteção de situações de ilegalidade, fraude e erro, a exatidão e integridade dos registos e a preparação tempestiva de informação fiável e consistente.
- 2. Aos/Às trabalhadores/as compete adotar os procedimentos de controlo interno instituídos, contribuindo ativamente para a sua melhoria contínua, bem como para a gestão dos riscos que estejam associados às funções que desempenham.
- 3. Sempre que no exercício das suas funções, ou por causa delas, os/as trabalhadores/as do Município tenham conhecimento, ou tiverem suspeitas fundadas, de qualquer situação passível de indiciar infração criminal, devem participá-la por escrito aos respetivos superiores hierárquicos, sem prejuízo do dever de denúncia aos órgãos de polícia criminal, nos termos legalmente previstos.
- 4. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes e à própria denúncia, até à dedução da acusação.
- 5. O/A denunciante não pode, sob qualquer forma, incluindo a transferência não voluntária ou despedimento, ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente, a menos que atue com dolo.

A A

206 880 00

presidencia@cm-viladoporto pt

CAPÍTULO V PROTEÇÃO DA INFORMAÇÃO ARTIGO 27.º

GESTÃO E PARTILHA DE INFORMAÇÃO

- 1. Sem prejuízo do sigilo a que estejam sujeitos por lei, os/as trabalhadores/as do Município devem assegurar a comunicação, registo e partilha de informação, por forma a facilitar a gestão e preservação do conhecimento adquirido ou criado em decorrência da atividade administrativa.
- 2. Os/As trabalhadores/as do Município só podem utilizar a informação que produzam ou aquela que chegue ao seu conhecimento no exercício das respetivas funções para os fins decorrentes do exercício das atribuições e competências municipais, não podendo utilizá-la em proveito próprio ou de terceiros.
- 3. Não é permitida a utilização ou reprodução de informações em violação de direitos de autor e direitos conexos ou de direitos de propriedade industrial.
- 4. A participação, a título pessoal, em atividades de natureza científica ou académica, ou em quaisquer outras, que envolvam a divulgação ou publicação de dados ou documentos produzidos pelo Município, ou que sejam sua propriedade, e que não sejam de acesso público, requer prévia autorização do/da Presidente da Câmara.
- 5. No caso de ser concedida autorização, o /a trabalhador/a deve explicitar que a sua participação é feita a título pessoal e que, portanto, não constitui posição oficial do Município sobre as matérias abordadas, bem como identificar a fonte de informação.

ARTIGO 28.º

PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

- 1. O Município respeita criteriosamente as normas legais e as orientações das autoridades competentes em matéria de proteção de dados pessoais.
- 2. Os/As trabalhadores/as do Município devem garantir que são cumpridas as disposições legais relativas à proteção de dados pessoais, não os podendo utilizar senão para os efeitos legalmente previstos ou inerentes às funções que desempenham.

CAPÍTULO VI

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

ARTIGO 29.º

PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO E DE ASSÉDIO

- 1. O Município assume uma política de tolerância zero à prática de assédio, pelo que os/as seus /suas trabalhadores/as devem prevenir, evitar e denunciar a prática de quaisquer comportamentos discriminatórios entre si ou face a terceiros, nomeadamente com base na origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência, território de origem, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.
- 2. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, que inequivocamente tenha o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador.
- 3. Entende-se por assédio moral o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica e/ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

Contato Geral: 296 820 000

Correio Eletrónico: geral@cm-viladoporto.pt

A A



296.880.001

presidencia@cm-viladoporto pt

- 4. Entende-se por assédio sexual o comportamento indesejado, percecionado como abusivo, de caráter sexual, sob forma verbal, não-verbal e/ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número três.
- 5. O assédio é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição ou continuação no tempo e pode ocorrer no exercício de funções ou atividades, dentro ou fora das instalações do Município.
- 6. É proibido no local de trabalho a exposição de calendários, posters ou quaisquer outros materiais com conteúdos de natureza sexual, bem como o acesso a sites pornográficos ou a utilização do correio eletrónico para envio de mensagens com conteúdos dessa natureza.

ARTIGO 30.º

PROCEDIMENTOS

- 1. O serviço responsável pela formação deve promover ações de formação sobre prevenção do assédio no trabalho e divulgar informação sobre comportamentos que podem integrar a prática de assédio em contexto laboral e quais as sanções que tais práticas acarretam.
- 2. Sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio praticadas por trabalhador/a, o Município promove a instauração de procedimento disciplinar.
- 3. Os comportamentos passíveis de configurar assédio no trabalho devem ser denunciados ao serviço responsável pela gestão de pessoal, ficando obrigados a prestar colaboração para a descoberta da verdade todos/todas que deles tenham conhecimento.
- 4. A denúncia deve ser reduzida a escrito e ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local, identidade da vítima e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova eventualmente existentes.
- 5. A denúncia pode também ser efetuada através do endereço eletrónico da Inspeção-geral de Finanças (Itfp.art4@igf.gov.pt) criado para receber queixas de assédio em contexto laboral no setor público.

ARTIGO 31.º

CONFIDENCIALIDADE E GARANTIAS

- 1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, testemunhas e relativamente à denúncia, até à dedução de acusação.
- 2. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência de denúncia de assédio no trabalho.
- 3. O/A denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados ou sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

CAPÍTULO VII

DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES E FINAIS

ARTIGO 32.º

ACOMPANHAMENTO E MONITORIZAÇÃO DO CÓDIGO

1. Deve ser criada uma Comissão de Ética, constituída por 3 (três) membros designados para o efeito pelo Presidente da Câmara Municipal, para acompanhar e monitorizar o cumprimento do presente Código.

Contato Geral: 296 820 000

Correio Eletrónico: geral@cm-viladoporto.pt

presidencia@cm-viladoporto pt

2. A Comissão de Ética emite orientações, recomendações, pareceres, relatórios e outros documentos, por sua iniciativa ou por solicitação.

ARTIGO 33.º

INCUMPRIMENTO

- 1. A inobservância das disposições do presente Código por parte do/da trabalhador/a do Município de Vila do Porto constitui infração com consequências em sede disciplinar puníveis com penas de multa, suspensão ou despedimento, e em sede criminal puníveis com pena de multa ou prisão.
- 2. A participação de alegada infração deve ser apresentada à Comissão de Ética, formulada por escrito e conter os elementos necessários à análise dos factos comunicados, nomeadamente autoria, data, local e circunstâncias, bem como a identificação e contacto do participante, salvo se fundamentadamente se justificar o anonimato.
- 3. A participação deve assentar em factos fundamentados e preferencialmente acompanhados de prova, porquanto a falta de veracidade das alegações produzidas é suscetível de responsabilidade disciplinar e criminal.
- 4. O Município de Vila do Porto é responsável pelo tratamento dos dados pessoais fornecidos pelo/pela participante, com as finalidades específicas de se proceder à apreciação e tratamento da participação de incumprimento do presente Código, e à sua eventual verificação por entidades inspetivas e de controlo.
- 5. A Comissão de Ética deve assegurar a manutenção de um registo de todas as participações recebidas e zelar pelo cumprimento das medidas técnicas e organizativas adequadas à segurança e proteção dos dados.
- 6. Os membros da Comissão de Ética, bem como os/as trabalhadores/as que lhes prestem apoio, estão obrigados ao dever de sigilo e de confidencialidade.
- 7. Os direitos de acesso, retificação, oposição, limitação, apagamento e portabilidade dos dados pessoais do participante podem ser exercidos através do endereço de correio eletrónico dpo@cm-viladoporto.pt, sem prejuízo do direito do titular apresentar reclamação a uma autoridade de controlo.

ARTIGO 34.º

PUBLICITAÇÃO E DIVULGAÇÃO

- 1. O Código é publicado no Diário da República, afixado na sede do Município e nos locais de trabalho, bem como disponibilizado na página eletrónica oficial e na Intranet do Município, e remetido por correio eletrónico a todos os trabalhadores, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo.
- 2. Os titulares de cargos dirigentes devem diligenciar no sentido de que todos/todas os/as trabalhadores/as que integram a sua equipa conheçam e observem as normas do presente Código.

ARTIGO 35.º

DÚVIDAS E SUGESTÕES

Os pedidos de esclarecimento de dúvidas na interpretação ou aplicação deste Código bem como a apresentação de sugestões devem ser dirigidos à Comissão de Ética através do endereço eletrónico criado para o efeito e disponibilizado na Intranet do Município, assegurando-se a reserva de identidade ou o anonimato, quando solicitado.

Contato Geral: 296 820 000

Correio Eletrónico: geral@cm-viladoporto.pt



Balaa Pereiro Torras redeiss Chausi Jan Jan Landy Benk Graga Horais 72. Ml.

presidencia@cm-viladoporto pt

ARTIGO 36.º REVISÃO

O presente Código deve ser revisto periodicamente de 3 em 3 anos ou sempre que se justifique, designadamente na sequência de alterações legislativas, da evolução das boas práticas ou para implementação de melhorias decorrentes da sua monitorização.

ARTIGO 37.° ENTRADA EM VIGOR

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Diário da República.

Contato Geral: 296 820 000

Correio Eletrónico: geral@cm-viladoporto.pt

ANEXOS

Anexo 1. A corrupção e as infrações conexas no Código Penal Português

Código Penal CAPÍTULO IV

Dos crimes cometidos no exercício de funções públicas SECÇÃO I

Da corrupção

Artigo 372.º

Recebimento indevido de vantagem

- 1 O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.
- 2 Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.
- 3 Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

Artigo 373.º

Corrupção passiva

- 1 O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.
- 2 Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

Artigo 374.º

Corrupção activa

- 1 Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.
- 2 Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.
- 3 A tentativa é punível.

Infrações conexas - resultam de um comportamento igualmente prejudicial na relação entre o agente público e o bom funcionamento das instituições públicas e que

tem como objetivo a obtenção de vantagem ou compensação do primeiro sendo disso exemplos:

Artigo 375.º Peculato

- 1 · O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
- 2 Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.
- 3 Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º
- 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 376.º

Peculato de uso

- 1 O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos ou de outras coisas móveis de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
- 2 · Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Artigo 377.º

Participação económica em negócio

- 1 · O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.
- 2 O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.
- 3 · A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas 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.

Artigo 379.º

Concussão

- 1 · O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
- 2 Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de

prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 382.º

Abuso de poder

O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 383.º

Violação de segredo por funcionário

- 1 O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.
- 2 Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos
- 3 · O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respectivo serviço ou de queixa do ofendido.

Artigo 335.º

Tráfico de influência

- 1 · Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, 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, é punido:
- a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;
- b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.
- 2 Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior para os fins previstos na alínea a) é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

Artigo 363.º

Suborno

Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.



DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

Nome								
U. Orgânica								
Cargo / Carreira								
Correio Eletrónico								
 Declaro que li o Código de Conduta e não tenho qualquer tipo de conflito de interesses para o exercício das funções que me foram acometidas no Município de Vila do Porto. Declaro que li o Código de Conduta e que tenho os seguintes conflitos de interesse para o exercício das funções que me foram acometidas no Município de Vila do Porto. 								
Detalhe de potenciais conflitos de interesses:								
	Potencial conflito	Detalhe						
Quando nele tenham gestores de negócios	interesse, por si, como representantes ou como si de outra pessoa							
outra pessoa, nele te quem viva em condiç afim em linha reta ou como qualquer pesso	mo representantes ou gestores de negócios de nham interesse o seu cônjuge ou pessoa com ões análogas às dos cônjuges, algum parente ou até ao segundo grau da linha colateral, bem ba com quem vivam em economia comum ou com elação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil							
outra pessoa, tenhan	mo representantes ou gestores de negócios de n interesse em questão semelhante à que deva ndo tal situação se verifique em relação a pessoa a anterior							
	vindo no procedimento como perito ou dado parecer sobre questão a resolver							

MUNICÍPIO DE VILA DO PORTO

Contato Geral: 296 820 000

Quando tenha inte do seu cônjuge ou dos cônjuges, algu grau da linha colat em economia com tutela ou apadrinh														
Quando se trate d intervenção, ou pr anteriormente ou d														
Outras														
Nota: Sempre que	seja necess	ário, in	dicar a natureza da funç	ção, o nom	e do organisn	mo/	/ent	idade e	a sua	finalid	ade/a	tividade		
Certifico por min	ha honra a	veraci	dade das informações	s atrás for	necidas.									
Mais declaro que	e me compr	ometo	a proceder à respetiv	/a atualiza	ıção sempre	e qu	ue (ocorra	uma a	ılteraç	ão qu	ie o de	termine.	
Vila do Porto,		de		de										
)/a Declara	ante									

MUNICÍPIO DE VILA DO PORTO