

MUNICÍPIO DE PENAFIEL

Edital n.º 273/2025

Sumário: Aprova a alteração do Código de Conduta do Município de Penafiel.

Antonino Aurélio Vieira de Sousa, Presidente da Câmara Municipal de Penafiel:

Torna público que, de harmonia com a deliberação n.º 2144, tomada pela Câmara Municipal, na sua reunião ordinária realizada a 3 de fevereiro de 2025, em conformidade com o estabelecido no n.º 1, do artigo n.º 56.º, da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e do artigo n.º 34.º do Código de Conduta do Município de Penafiel, foi aprovada a Alteração do Código de Conduta do Município de Penafiel, com a seguinte redação:

Alteração ao Código de Conduta do Município de Penafiel

Nota justificativa

À Administração Pública compete o encargo de velar pela prossecução do interesse público sendo este o interesse coletivo, neste sentido, a Câmara Municipal de Penafiel (CMP) enquanto órgão integrante da Administração Pública tem o dever de definir e executar políticas municipais que promovam o desenvolvimento do Município numa multiplicidade de vertentes.

Ora, enquanto órgão que almeja a satisfação de tal interesse de base local a CMP vê-se subordinada a critérios legais e a princípios que salvaguardam o rigor e a transparência quanto ao seu modo de atuação, quer no seu seio, quer com demais órgãos, agentes e pessoas coletivas públicas e, bem assim, com os particulares.

Assim sendo, o ordenamento jurídico tem vindo, paulatinamente, a enfatizar a necessidade dos entes públicos coadunarem os seus comportamentos conforme os mais elevados padrões éticos no que concerne à gestão de dinheiros, valores ou patrimónios públicos prevenindo riscos de corrupção e infrações conexas, neste sentido assim postula o artigo 2.º, n.º 2, alínea a) da Lei n.º 54/2008, de 4 de setembro.

Nesta esteira, é de sublinhar que o Município de Penafiel já havia preparado um Código de Conduta assente na sistematização do conjunto de princípios e valores que norteiam a Administração Pública, por forma a criar uma normativa interna de cumprimento obrigatório, mantendo uma linha de comportamento uniforme entre todos os trabalhadores que refletisse uma conduta de serviço público responsável. Tal Código surgiu no decurso da Recomendação n.º 1/2009 publicada na 2.ª série do *Diário da República*, de 22 de julho de 2009 emitida pelo Conselho de Prevenção da Corrupção que salientava a necessidade daquelas entidades em elaborarem um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas.

Não obstante, a verdade é que foi sentida a necessidade de proceder a uma atualização do presente Código como forma de colmatar algumas necessidades às quais o mesmo se demonstrava desalinhado com os desígnios impostos aos Municípios.

Assim sendo, por forma a tornar a leitura, interpretação e aplicação das presentes disposições procedeu-se à consagração de um artigo que definisse claramente o alcance dos conceitos como «Trabalhadores»; «Órgãos Municipais», entre outros.

Na mesma senda, procurou-se clarificar o seu âmbito de aplicação salientando-se a aplicação do presente normativo a todo e qualquer vínculo jurídico estabelecido entre o Município e os demais destinatários do Código consagrando-se, ainda, a necessidade da CMP em garantir a adoção de códigos de conduta no tecido empresarial municipal.

Com a presente alteração pretendeu-se, também, densificar o quadro dos deveres impostos aos destinatários das presentes disposições com foco na abstenção de condutas que visem beneficiar de forma ilegítima os trabalhadores ou terceiros por conta das funções que desempenham. Além disso, foi incutido um dever de conservação do património do Município, da racionalização dos custos associados à atividade daquele, bem como, o foco na transição digital e proteção ambiental.

Por sua vez, já no prisma do combate à corrupção incrementaram-se dois artigos que, por um lado, procuram preveni-la e, por outro lado, visam reger situações associadas ao registo de benefícios e gratificações monetárias. Quanto ao primeiro destaca-se a proibição da aceitação de ofertas independentemente do título que as mesmas revistam por parte dos trabalhadores com a intenção de condicionar a imparcialidade e a integridade dos mesmos no exercício das suas funções havendo-se fixado um montante de 150 € como situações que possam potenciar o condicionamento e a imparcialidade. Já no tocante ao segundo, estabeleceu-se uma obrigação de registo de ofertas de bens materiais ou de serviços de valor estimado igual ou superior a 150 €.

Por fim, consagrou-se um dever de denúncia quanto às situações que denotem o incumprimento dos princípios e valores de natureza ética nele consagrados, e de ilegalidades por parte dos destinatários do Código, bem como, um regime de proteção do denunciante e uma revisão no plano das sanções.

Para tal, foram tidos em consideração os seguintes diplomas:

- a) A Recomendação n.º 3/2020, publicada na 2.ª série do *Diário da República*, de 17 de julho de 2020;
- b) A Recomendação da OCDE sobre Integridade Pública, de 26 de janeiro de 2017;
- c) Medidas de prevenção da corrupção previstas no Programa de Cumprimento Normativo do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro;
- d) Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que prevê a obrigação de estabelecer um canal de denúncias;
- e) Regime geral de proteção de denunciante de infrações, transpondo a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro;
- f) Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, com a redação que lhe foi dada pela Lei n.º 4/2022, de 6 de janeiro, que aprovou o regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, designadamente o dever de aprovar códigos de conduta a publicar no *Diário da República* e nos respetivos sítios na Internet.

Desta feita, em jeito de colmatar a necessidade de dar corpo a um conjunto normativo atualista que sistematize as disposições que disciplinarão a atuação de todos os trabalhadores do Município de Penafiel, o mesmo aprovou as presentes alterações ao Código de Conduta.

Artigo 1.º

Alteração ao Código de Conduta do Município de Penafiel

1 – São alterados os artigos:

- a) Artigo 2.º, n.º 1;
- b) Artigo 3.º, n.ºs 1 e 2;
- c) Artigo 4.º;
- d) Artigo 16.º, n.ºs 6 e 7;
- e) Artigo 18.º;
- f) Artigo 23.º, n.º 1.

2 – São aditados os artigos:

- a) Artigo 1.º-A;
- b) Artigo 3.º, n.ºs 4 e 5;
- c) Artigo 15.º-A;

- d) Artigo 15.º-B;
- e) Artigo 15.º-C;
- f) Artigo 15.º-D;
- g) Artigo 29.º-A;
- h) Artigo 29.º-B;
- i) Anexo I;
- j) Anexo II;
- k) Anexo III.

Artigo 2.º

Entrada em vigor e produção de efeitos

A presente alteração ao Regulamento dos Serviços Municipais, e o que dele ficará a fazer parte integrante, entra em vigor no dia seguinte ao da sua divulgação através de Edital e publicação no *site* oficial do Município.

Artigo 3.º

Republicação

É republicado, em Anexo, o Código de Conduta do Município de Penafiel, com a sua redação atual.

Código de Conduta do Município de Penafiel

Preâmbulo

Considerando que:

A Constituição da República Portuguesa (CRP) e o Código de Procedimento Administrativo (CPA) obrigam todos os trabalhadores da Administração Pública a respeitar um conjunto de princípios no exercício da sua atividade.

Estes princípios gerais foram reunidos na «Carta Ética – Dez princípios da Administração Pública», a que se refere a Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/97, de 27 de fevereiro.

Aos Municípios cabe a responsabilidade de assegurar o estrito cumprimento de tais princípios, de forma a incentivar a criação de um clima de confiança entre a Administração Pública e os cidadãos.

O Conselho de Prevenção da Corrupção, na sua Recomendação de 7 de novembro de 2012, recomendou, a par de outros procedimentos, a adoção de manuais de conduta por parte das entidades que definam, entre outras, matérias conexas com a prevenção e gestão de conflitos de interesses.

O artigo 75.º, n.º 2, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas que determina a elaboração de regulamentos contendo normas de organização e disciplina do trabalho.

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto vem reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. À semelhança do estatuído no artigo 29.º do Código do Trabalho, o artigo 71.º, alínea k) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, determina que sejam adotados códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que se tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Com o presente Código de Boa Conduta pretende-se proceder à sistematização do conjunto de princípios e valores que norteiam a Administração Pública, por forma a criar uma normativa interna de cumprimento obrigatório, mantendo uma linha de comportamento uniforme entre todos os trabalhadores que reflita uma conduta de serviço público responsável e ética que garanta a prevalência do interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

O Código de Conduta do Município da Penafiel pretende ser um documento de fácil leitura e interpretação com o intuito de servir como guia e orientar o comportamento dos seus trabalhadores, promovendo uma imagem pública positiva, de qualidade, transparente e de excelência ao serviço dos cidadãos.

Foram acolhidos os princípios e normas constantes dos seguintes diplomas legais:

- 1 – Constituição da República Portuguesa;
- 2 – A Carta Ética da Administração Pública (Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/97, de 27 de fevereiro);
- 3 – Recomendação n.º 1/B/2012, apresentada pelo Provedor de Justiça de Portugal, à Assembleia da República, referente ao assunto «Código de Boa Conduta Administrativa»;
- 4 – O novo Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro);
- 5 – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as subseqüentes alterações);
- 6 – Recomendação de 7 de novembro de 2012, do Conselho de Prevenção da Corrupção.

Na elaboração do presente regulamento interno foi ouvida a comissão sindical, em cumprimento do artigo 75.º, n.º 2, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Lei habilitante

O presente regulamento municipal é elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, do artigo 33.º, n.º 1, alínea k), da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e do artigo 75.º e 71.º, alínea k), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 1.º-A

Definições

Para efeitos do presente Código entende-se por:

- a) «Código» – O presente Código de Conduta do Município de Penafiel;
- b) «CMP» – Câmara Municipal de Penafiel;
- c) «Trabalhadores» – todas as pessoas que desempenhem atividades e funções no Município de Penafiel, independentemente do tipo de vinculação;
- d) «Órgãos Municipais» os definidos como tal na Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua redação atual;
- e) «Terceiro» qualquer entidade que seja exterior ao Município de Penafiel, independentemente da sua natureza;

- f) «Público» qualquer terceiro, independentemente de ser pessoa singular ou coletiva que:
- i) Se dirija ao Município de Penafiel, designadamente para obter uma informação, iniciar um procedimento ou ver atendida uma pretensão; ou
- ii) Seja destinatário de algum ato praticado pelo Município.

Artigo 2.º

Objeto

1 – O presente Código de Conduta estabelece um conjunto de princípios e normas em matéria de conduta profissional e ética que devem ser observados por todos aqueles que exerçam funções no Município de Penafiel.

2 – Este Código constitui igualmente uma referência para o público no que respeita ao padrão de conduta exigível ao Município de Penafiel no seu relacionamento com terceiros.

Artigo 3.º

Âmbito de Aplicação

1 – O Código aplica-se a todos os trabalhadores do Município de Penafiel, nas relações entre si, bem como, nas relações daqueles junto de terceiros, independentemente da natureza das funções e do respetivo vínculo jurídico.

2 – Para efeitos do número anterior, consideram-se ainda abrangidos às disposições do presente Código os colaboradores, consultores, estagiários ou prestadores de serviços, independentemente da natureza das funções e do respetivo vínculo jurídico.

3 – Os membros dos órgãos municipais ficam sujeitos às disposições deste Código na parte que lhes seja aplicável, em tudo o que não seja contrariado pelo estatuto normativo específico a que se encontrem especialmente sujeitos.

4 – A CMP e os respetivos membros eleitos devem garantir a adoção de códigos de conduta nas empresas do setor empresarial municipal e a sua harmonização com o disposto no presente Código, sem prejuízo das especificidades setoriais existentes.

5 – A aplicação do presente Código e a sua observância não impede a aplicação de outras normas de qualquer outra natureza aplicáveis a determinadas funções, atividades ou grupos profissionais.

CAPÍTULO II

Princípios de boa conduta administrativa

Artigo 4.º

Princípios

No exercício das suas funções, os trabalhadores do Município devem observar os princípios fixados na Constituição da República Portuguesa, no novo Código do Procedimento Administrativo e na Carta Ética da Administração Pública Portuguesa, devendo, ao abrigo dos princípios que regem a atuação administrativa, pautar a sua prestação em exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo, em obediência aos princípios do serviço público, da legalidade, da justiça e da imparcialidade, da igualdade, da proporcionalidade, da colaboração e boa-fé, da informação e da qualidade, da lealdade, da integridade, da competência e da responsabilidade.

Artigo 5.º

Princípio do Serviço Público

Os trabalhadores encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

Artigo 6.º

Princípio da Legalidade

Os trabalhadores atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito.

Artigo 7.º

Princípio da Justiça e da Imparcialidade

Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade, isenção e independência.

Artigo 8.º

Princípio da Igualdade

Os trabalhadores devem reger-se pelo princípio da igualdade, não podendo privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão da sua ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Artigo 9.º

Princípio da Proporcionalidade

1 – Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa.

2 – Quando a realização do interesse público colida com direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos dos particulares, a sua atuação só pode afetar essas posições na medida do necessário e em termos proporcionais aos objetivos a realizar.

Artigo 10.º

Princípio da Colaboração e Boa-fé

1 – Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem colaborar com os cidadãos, com honestidade, segundo o princípio da boa-fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa.

2 – De acordo com o princípio da colaboração cumpre-lhes, designadamente, prestar aos particulares as informações e os esclarecimentos de que careçam, apoiar e estimular as suas iniciativas e receber as suas sugestões e informações.

3 – De acordo com o princípio da Boa-Fé devem ponderar os valores fundamentais do Direito relevantes em face das situações consideradas, e, em especial, a confiança suscitada na contraparte pela atuação em causa e o objetivo a alcançar com a atuação empreendida.

Artigo 11.º

Princípio da Informação e da Qualidade

Os trabalhadores devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês, transparente e rápida, dentro dos limites da lei e regulamentos em vigor.

Artigo 12.º

Princípio da Lealdade

Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante.

Artigo 13.º

Princípio da Integridade

Os trabalhadores regem-se segundo critérios de honestidade pessoal, respeito, discrição e de integridade de carácter, cujo cumprimento não se esgota no mero cumprimento da lei.

Artigo 14.º

Princípio da Competência e da Responsabilidade

Os trabalhadores agem de forma profissional, responsável, competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional e partilha de conhecimentos com vista a melhoria contínua.

CAPÍTULO III

Regras de boa conduta administrativa

Artigo 15.º

Prossecação do interesse público

Os trabalhadores devem atuar em defesa da prossecação do interesse público, no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

Artigo 15.º-A

Deveres Gerais

1 – Aos trabalhadores aquando do exercício das suas funções ou por causa delas são exigíveis os seguintes deveres gerais:

a) Abstenção da prática de atos ou omissões que diretamente ou por interposta pessoa possam objetivamente beneficiar de forma ilegítima os próprios ou terceiros;

b) Abstenção da prática de atos que prejudiquem a sua reputação pessoal ou a do Município, regendo a sua atividade orientada pelos mais elevados padrões éticos e salvaguardando o prestígio e a imagem do Município de Penafiel;

c) Uso com responsabilidade, proporcionalidade e zelo de bens ou recursos públicos que lhes sejam exclusivamente disponibilizados para o exercício das suas funções devendo, designadamente:

i) Conservar o património e os recursos do Município, utilizando-os exclusivamente em prol do mesmo;

ii) Zelar pela manutenção e bom funcionamento dos equipamentos e de outros dispositivos que lhes sejam atribuídos para o exercício das suas funções.

2 – Todos os trabalhadores devem ser responsáveis pela racionalização de custos inerentes à sua atividade, utilizando os recursos de forma proporcional e compatível com os objetivos definidos.

3 – Todos os trabalhadores devem adotar as melhores práticas ambientais, mitigando os impactos negativos decorrentes da sua atividade, nomeadamente através da transição digital, da promoção do consumo responsável dos recursos disponíveis, como sejam a água, a eletricidade e o papel.

4 – Compete, ainda, aos trabalhadores:

a) Adotar práticas de recrutamento responsáveis, com respeito pela dignidade humana e os direitos a ela associados como a igualdade de oportunidades;

b) Integrar planos de formação eficazes que promovam a aprendizagem contínua ao longo da carreira;

c) Realizar ações de formação propostas pelo departamento para obtenção de novas competências contribuindo para o seu próprio desenvolvimento e valorização pessoal e profissional;

d) Promover pela aplicação dos instrumentos em vigor de combate à corrupção, nomeadamente o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da CMP.

Artigo 15.º-B

Prevenção da Corrupção

1 – É expressamente proibida a aceitação de ofertas independentemente do título que as mesmas revistam por parte dos trabalhadores com a intenção de condicionar a imparcialidade e a integridade dos mesmos no exercício das suas funções.

2 – Sem prejuízo do disposto no n.º 2 e 3 do artigo 16.º, entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens ou outros benefícios de valor estimado igual ou superior a 150 € (cento e cinquenta euros).

3 – Para efeitos do disposto no número anterior, o valor estimado é apurado com recurso à comparação com bens e/ou serviços idênticos que estejam disponíveis no mercado.

4 – O valor indicado no n.º 2 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 2 que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, designadamente, livros, brochuras, artigos de artesanato, galhardetes, medalhas, e outros itens de idêntica natureza devem ser aceites em nome do Município de Penafiel, sem prejuízo do dever de apresentação e registo previsto no artigo seguinte.

Artigo 15.º-C

Apresentação e Registo de Benefícios

1 – As ofertas de bens materiais ou de serviços de valor estimado igual ou superior a 150 €, recebidas no âmbito do exercício de cargo ou função, devem ser entregues ou declaradas mediante preenchimento do Anexo I, consoante o caso, à Secretaria, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, ou logo que se mostre possível tal entrega, para efeitos de registo das ofertas e apreciação do seu destino final.

2 – Quando forem 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 à Secretária-geral, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis a contar da verificação desse facto, ou logo que se mostre possível tal comunicação, para efeitos de registo de ofertas, devendo todas as ofertas recebidas, após perfazer aquele valor, ser entregues àquele serviço, que delas deve manter um registo de acesso público.

3 – A Secretaria, em função do valor de uso das ofertas, da sua natureza perecível ou meramente simbólica, ou da sua relevância, determina aquelas que podem ser devolvidas ao titular do cargo ou função.

4 – As ofertas que não possam ser devolvidas nos termos do n.º 3 devem ser preferencialmente remetidas:

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

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

Artigo 15.º-D

Declaração de Registo de Interesses

1 – Os eleitos locais e os Chefes de Serviço e equiparados devem apresentar a declaração de Registo de Interesses que constam nos Anexos II e III do presente Código.

2 – O modelo de declaração referido no número anterior será permanentemente atualizado em função do que vier a ser definido em regulamento da Assembleia Municipal.

3 – O declarante assume inteira responsabilidade pelo conteúdo da declaração, obrigando-se a manter devidamente atualizada a informação nela contida.

Artigo 16.º

Independência, imparcialidade e isenção

1 – No exercício da sua atividade profissional, os trabalhadores devem desempenhar as funções sempre em condições de plena independência, com equidistância relativamente aos interesses com que sejam confrontados, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos, evitando qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflitos de interesses.

2 – Os trabalhadores devem atuar de forma isenta, não retirando vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro.

3 – O respeito pelos princípios da independência e isenção é incompatível com o facto de os trabalhadores solicitarem, receberem ou aceitarem, de fonte externa ao Município de Penafiel, quaisquer benefícios, recompensas, remunerações ou dádivas que excedam um valor meramente simbólico, e que de algum modo estejam relacionados com a atividade que os trabalhadores desempenham no Município.

4 – *(Revogado.)*

5 – Os trabalhadores não podem intervir em procedimento administrativo ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública, nos seguintes casos, de acordo com o estatuído no artigo 69.º do novo Código do Procedimento Administrativo:

a) Quando nele tenham interesse, por si, como representantes ou como gestores de negócios de outra pessoa;

b) Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, nele tenham interesse o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, algum parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;

c) Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, tenham interesse em questão semelhante à que deva ser decidida, ou quando tal situação se verifique em relação a pessoa abrangida pela alínea anterior;

d) Quando tenham intervindo no procedimento como perito ou mandatário ou hajam dado parecer sobre questão a resolver;

e) Quando tenha intervindo no procedimento como perito ou mandatário o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;

f) Quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas.

6 – Excluem-se do disposto no número anterior as intervenções que se traduzam em atos de mero expediente, designadamente atos certificativos; a emissão de parecer, na qualidade de membro do órgão colegial competente para a decisão final, quando tal formalidade seja requerida pelas normas aplicáveis; e a pronúncia do autor do ato recorrido, nos termos do n.º 2 do artigo 195.º do Código do Procedimento Administrativo.

7 – Sob pena das sanções cominadas pelos n.ºs 1 e 3 do artigo 76.º, do novo Código do Procedimento Administrativo, não pode haver lugar, no âmbito do procedimento administrativo, à prestação de serviços de consultoria, ou outros, a favor do responsável pela respetiva direção ou de quaisquer sujeitos públicos da relação jurídica procedimental, por parte de entidades relativamente às quais se verifique qualquer das situações previstas no n.º 1, ou que hajam prestado serviços, há menos de três anos, a qualquer dos sujeitos privados participantes na relação jurídica procedimental.

Artigo 17.º

Lealdade

1 – Os Trabalhadores devem ser leais para com a Autarquia, empenhando-se em salvaguardar a sua credibilidade, prestígio e imagem em todas as situações, devendo, para tal, agir com verticalidade, isenção, empenho e objetividade na análise das decisões tomadas em nome da Município.

2 – Em todos os contactos com o exterior devem atuar em conformidade com o princípio de independência, nomeadamente não solicitando ou recebendo instruções de qualquer entidade, organização ou pessoa alheia ao Município de Penafiel.

Artigo 18.º

Acumulação de funções

1 – A acumulação com outras funções públicas e com funções ou atividades privadas por parte dos titulares de cargos dirigentes e dos trabalhadores do Município de Penafiel está sujeita, respetivamente, às regras previstas no artigo 16.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e nos artigos 21.º a 23.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

2 – Mediante o preenchimento de modelo próprio disponível na área competente do sítio da Câmara Municipal de Penafiel poderá ser devidamente autorizada a acumulação de funções, nos termos legalmente previstos.

3 – Deverá ser dada publicidade no *website* da Câmara Municipal de Penafiel de todas as minutas e procedimentos a observar nos pedidos de autorização, alteração e cessação de acumulação de funções.

Artigo 19.º

Profissionalismo e zelo

Os trabalhadores devem cumprir sempre com profissionalismo, zelo e eficiência as responsabilidades e deveres que lhes incumbam no âmbito do exercício de funções, devendo:

1) Conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas;

2) Estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, ter em conta as expectativas do público relativamente à sua conduta, comportar-se por forma a manter e reforçar a confiança do público no Município de Penafiel, e contribuir para o eficaz funcionamento e a boa imagem da Autarquia.

Artigo 20.º

Utilização de recursos

(Revogado.)

Artigo 21.º

Correção

1 – Os trabalhadores devem ser corretos, prestáveis e acessíveis nas suas relações com os cidadãos e os restantes trabalhadores.

2 – Ao prestar informações e outros esclarecimentos, devem fazê-lo nos termos do disposto no artigo seguinte, tendo sempre presentes as circunstâncias individuais dos interlocutores, designadamente a sua capacidade para compreender as normas e procedimentos em concreto aplicáveis.

Artigo 22.º

Objetividade na prestação de informação

1 – Ao prestar informações e outros esclarecimentos, os trabalhadores devem fazê-lo em termos exatos, completos e claros.

2 – Recaindo a informação sobre prazos e requisitos de admissibilidade, devem os agentes públicos assegurar que a informação prestada é inequívoca e suficientemente pormenorizada.

3 – As eventuais razões para o não fornecimento de informações, devem ser justificadas de forma clara e compreensível, procedendo, se necessário encaminhamento adequado, nos termos do artigo seguinte.

4 – Em caso de erro, os trabalhadores devem reconhecê-lo e estar disponíveis para a sua correção, designadamente e consoante o caso, com revisão da decisão ou procedimento incorreto, apresentação de um pedido de desculpas ou uma explicação adequada, sem prejuízo dos meios legais de reparação que tenham cabimento.

5 – Se se desaconselhar uma resposta imediata a uma questão apresentada verbalmente, pela complexidade da situação, pelo aprofundamento exigido ou pela falta de clareza da pretensão, os trabalhadores devem sugerir ao cidadão interessado que apresente o seu pedido por escrito.

Artigo 23.º

Encaminhamento

1 – No caso de um Trabalhador não ser o responsável por determinado assunto que lhe é apresentado deverá encaminhar o cidadão para o serviço que seja competente para o efeito.

2 – Quando seja apresentado requerimento, petição, reclamação ou recurso a órgão incompetente, o documento recebido é enviado oficiosamente ao órgão titular da competência, disso se notificando o particular.

Artigo 24.º

Sigilo profissional

1 – Os Trabalhadores devem guardar reserva e usar de discrição na divulgação para o exterior dos factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções e que, pela sua natureza, possam afetar os interesses da autarquia na prossecução do interesse público, abstendo-se da utilização abusiva da informação a que tenham acesso no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho.

2 – Incluem-se no número anterior, nomeadamente, dados informáticos de âmbito pessoal ou outros considerados confidenciais, informação estratégica sobre planeamento do território que ainda não tenha sido objeto de divulgação, bem como a relativa a qualquer projeto realizado ou em desenvolvimento, quando tal for considerado como devendo ficar obrigatoriamente ilimitado aos serviços ou pessoas que da mesma necessitam no exercício das suas funções ou por causa delas.

3 – Além do dever genérico de sigilo previsto nos números anteriores, os trabalhadores devem respeitar as normas relativas à proteção dos dados pessoais, em particular, o disposto no Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016.

Artigo 25.º

Obediência

Os trabalhadores devem acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal.

Artigo 26.º

Assiduidade e pontualidade

Os trabalhadores devem comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas.

Artigo 27.º

Respeito e cooperação

1 – Os trabalhadores, no trato pessoal com os demais colegas, devem atuar com respeito, lealdade e transparência, contribuindo ativamente para que todos os envolvidos no tratamento de um mesmo assunto disponham da informação necessária, suficiente, exata e atualizada em relação aos trabalhos em curso.

2 – Os trabalhadores que desempenhem funções de direção, coordenação ou chefia devem instruir os que com eles trabalhem ou colaborem de uma forma clara e compreensível, oralmente ou por escrito, evitando situações dúbias quanto ao modo e resultado esperados da sua atuação.

Artigo 28.º

Formação e aperfeiçoamento profissional

1 – Os trabalhadores que exerçam funções dirigentes têm o dever de divulgar e encaminhar os todos os trabalhadores da unidade que dirigem para ações de formação que permitam a atualização e melhoria de conhecimentos necessários ao bom desempenho das funções públicas.

2 – Os trabalhadores têm o dever de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a atividade em que exercem funções.

Artigo 29.º

Proibição da prática de assédio

1 – A prática de assédio no trabalho é expressamente proibida, não sendo toleradas quaisquer formas de assédio moral, económico, sexual ou outro, bem como comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos.

2 – Assédio é todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3 – Assédio sexual é todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 30.º

Contributo dos Trabalhadores

1 – A adequada aplicação do presente Código de Conduta depende da colaboração e empenho de todos os Trabalhadores, mormente do seu profissionalismo, consciência e da sua capacidade de discernimento em cada situação.

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

Artigo 30.º-A

Dever de denúncia

No âmbito do exercício das suas funções ou por causa delas todos os trabalhadores devem comunicar qualquer situação de incumprimento dos princípios e valores de natureza ética neles consagrados, e de ilegalidades, tais como corrupção e infrações conexas, suscetíveis de colocar em risco o correto funcionamento ou a imagem do Município de Penafiel.

As comunicações de irregularidades devem ser comunicadas preferencialmente através do Canal de Denúncias, e devem obedecer a critérios de boa-fé e veracidade gozando o denunciante de garantias de confidencialidade.

O Canal de Denúncias é gerido pelo Gabinete de Auditoria Interna do Município de Penafiel.

Artigo 30.º-B

Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1 – Os trabalhadores estão obrigados a comunicar situações da prática de atividades ou comportamentos irregulares, que possam configurar ilícitos criminais, disciplinares ou civis, e gozam, nos termos da lei, de um regime específico de proteção para o denunciante, sendo-lhes garantido a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.

2 – Os trabalhadores que denunciem o cometimento de infrações ao mesmo, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 31.º

Sanções

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

2 – À determinação e aplicação da respetiva sanção disciplinar aplica-se a lei vigente, tendo em conta a gravidade da mesma e as circunstâncias em que a infração foi praticada, designadamente o seu carácter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.

Artigo 32.º

Dever de Comunicação de Irregularidades

1 – Os trabalhadores devem comunicar de imediato ao seu superior hierárquico, quaisquer factos que indiquem uma prática irregular ou violadora do presente Código de Conduta, suscetível de colocar em risco o correto funcionamento ou a imagem do Município de Penafiel, de que tenham conhecimento no exercício das suas funções.

2 – Os superiores hierárquicos quando informados nos termos do número anterior devem prontamente tomar as diligências necessárias e adequadas, sem prejuízo do previsto no artigo anterior.

Artigo 33.º

Divulgação e Acompanhamento

1 – A Administração promoverá a adequada divulgação do presente Código de Conduta por todos os trabalhadores do Município de Penafiel, de forma a consolidar a aplicação dos seus princípios e a adoção dos comportamentos nele estabelecidos.

2 – As hierarquias devem diligenciar no sentido de que todos os seus trabalhadores conheçam este Código e observem as suas regras.

Artigo 34.º

Entrada em Vigor

O presente Código, após a sua aprovação pelo Órgão Executivo Municipal, entra em vigor no dia seguinte ao da sua divulgação através de Edital e publicação no site oficial do Município.

Para constar e surtir os devidos efeitos se publica o presente edital, que vai ser afixado nos lugares de estilo, em Boletim Municipal e no site oficial do Município.

6 de fevereiro de 2025. – O Presidente da Câmara Municipal, Antonino de Sousa, Dr.

ANEXO I

(referente ao n.º 1 do artigo 15.º-C)

N.º de registo	
Nome do aceitante	
Nome da Entidade/Pessoa ofertante	
Descrição do bem/serviço	
Nome do artista e título (caso se trate de uma obra de autor)	
Valor estimado	
Material e dimensões	
Localização do bem/prestação do serviço	
Circunstâncias da aceitação da oferta	
Data de entrega do bem/prestação do serviço	

O Declarante,

_____**ANEXO II**

(referente ao n.º 1 do artigo 15.º-D)

Declaração de conflito de interesses

Eu, abaixo assinado(a) _____, _____ (carreira e categoria) a exercer funções na _____ (identificar Unidade Orgânica) da Câmara Municipal de Penafiel, declaro para os devidos efeitos que, tendo em conta _____ (concretizar a situação que no entender do(a) signatário(a) configura um eventual conflito de interesses inibidor da sua participação no procedimento em causa) considero que o meu envolvimento direto, atentas as funções que me estão atribuídas, no processo/procedimento, se encontra condicionado por eventual conflito de interesses, pelo que, tendo em conta o plasmado no Código de Conduta do Município de Penafiel, assim como nas demais disposições legais e regulamentares, não poderei participar no referido processo/procedimento.

Penafiel, ____ de ____ de _____

(Assinatura)

ANEXO III**Modelo de Declaração de Registo de Interesses**

(a que se refere o artigo 15.º-D do presente Código)

1 – Facto determinante da declaração	
Cargo/Função a exercer	
Data de início de funções/recondução/reeleição	
Data de Cessação de funções	
Data da alteração	
Declaração após três anos da cessação de funções, nos	

Exercício de funções em regime de exclusividade	Sim	
	Não	

2 – Dados pessoais

Elementos obrigatórios

Nome completo	
Morada (rua, número e andar)	
Localidade	
Código postal	
Freguesia	
Concelho	
Número de identificação civil	
Número de identificação fiscal	
Sexo	
Natural de	
Nascido em	
Estado civil (se casado indicar regime de bens)	
Nome completo do cônjuge ou unido(a) de facto	
Elementos facultativos	
Endereço eletrónico	
Telefone/Telemóvel	

3 – Registo de interesses

Dados relativos a atividades profissionais, cargo públicos, privados e sociais, e outras funções e atividades exercidas nos últimos três anos e/ou a exercer em acumulação ou exercidos até três anos após a cessação de funções

Cargo/função/atividade	
Entidade	
Natureza e área de atuação da entidade	
Local da sede	
Remunerada (s/n)	
Data de início	
Data de termo	

Dados relativos a filiação, participação ou desempenho de quaisquer funções em entidades de natureza associativa, exercidas nos últimos três anos e/ou a exercer em acumulação ou exercidos até três anos após a cessação de funções

Cargo/função/atividade	
Entidade	
Natureza e área de atuação da entidade	
Local da sede	
Remunerada (s/n)	
Data de início	
Data de termo	



Apoio ou benefícios

Apoio ou Benefício	
Entidade	
Natureza e Área de Atuação da Entidade	
Natureza do Apoio ou Benefício	
Data	

Serviços prestados

Serviço prestado	
Entidade	
Natureza e Área de Atuação da Entidade	
Natureza do Apoio ou Benefício	
Data	

Para constar e surtir os devidos efeitos se publica o presente edital, que vai ser afixado nos lugares de estilo, em Boletim Municipal e no *site* oficial do Município

2025-02-06. – O Presidente da Câmara Municipal, Antonino de Sousa, Dr.

318668406