

CÓDIGO DE CONDUTA

PREÂMBULO

O Município de Valença tem como missão a prestação de serviços de qualidade, visando a qualidade de vida da população e o desenvolvimento económico, social e cultural do concelho, aproveitando de forma racional e eficaz os meios disponíveis.

A ética de uma instituição é, essencialmente, reflexo da conduta dos seus trabalhadores e colaboradores, que devem seguir um conjunto de princípios e normas, consubstanciando um padrão de comportamento irrepreensível.

Princípios, tais como o da legalidade, da prossecução do interesse público e da proteção dos direitos e interesses dos cidadãos, da igualdade, da justiça ou da imparcialidade constituem a matriz na atuação da Administração Pública.

Ao Município cabe a responsabilidade de assegurar a observância e o cumprimento de tais princípios, de forma a incentivar a criação de um clima de confiança entre a Administração Pública e com quem ela entre em relação.

Considerando ainda que:

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

A publicação do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro que aprovou em anexo o Regime Geral da Prevenção da Corrupção, impondo a adoção de uma série de medidas preventivas da corrupção, entre elas a adoção de um código de conduta;

O presente Código de Conduta materializa um conjunto de princípios e normas de comportamento, que inspiram e estão subjacentes a toda a atuação desenvolvida pela Câmara Municipal e tem por objetivo enunciar princípios deontológicos, definir e clarificar a conduta dos trabalhadores e demais colaboradores, identificar potenciais riscos de corrupção e infrações conexas e propor medidas preventivas e corretivas visando a sua mitigação;

Apresenta-se como um instrumento na prevenção e deteção de risco de fraude, corrupção e demais ilícitos criminais de que os trabalhadores tenham conhecimento no exercício das suas funções e por causa delas.

A Câmara Municipal de Valença promoveu a consulta às estruturas representativas dos trabalhadores.

Face ao exposto, apresenta-se o projeto de código de conduta

Aprovado na reunião de câmara de 9 de março de 2023

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Lei habilitante

O presente Código de Conduta foi elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, da alínea k) do n.º 1 do artigo 33.º do anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que aprova o Regime Jurídico das Autarquias Locais, alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º do anexo à lei n.º 35/2014, de 20 de junho que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, a lei n.º 52/2019, de 31 de julho, que aprova o regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto que aprova o Regulamento Geral de Proteção de Dados, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril que aprova a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, o n.º 7 do anexo do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro que aprova o Regime Geral da Prevenção da Corrupção e a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro que estabelece o regime geral de proteção de denunciadores de infrações.

Artigo 2.º

Âmbito e aplicação

1. O Código de Conduta, doravante designado abreviadamente por Código, visa estabelecer os princípios e normas éticas e de comportamento a observar pelos trabalhadores da Câmara Municipal de Valença no exercício das suas funções, nas relações entre si e com terceiros.
2. O Código é aplicável a todos os trabalhadores que desempenham funções no Município de Valença, independentemente da sua função ou natureza do vínculo, incluindo os que se encontram em exercício de funções dirigentes, assessores e membros do gabinete de apoio ao Presidente e à Vereação.
3. O Código é ainda aplicável a quem exerce a sua atividade em regime de prestação de serviços e em estágios.
4. Os titulares dos órgãos municipais ficam sujeitos à aplicação das disposições deste Código na parte que lhes seja aplicável, em tudo o que não seja contrário ao estatuto normativo específico a que se encontram sujeitos.

Artigo 3.º

Definições

Para efeitos do presente Código entende-se por:

- a) «Trabalhadores»: todas as pessoas que desempenhem atividades e funções no Município, independentemente do tipo de vinculação, incluindo, designadamente, aqueles que se encontrem em exercício de funções dirigentes, os assessores, os membros dos Gabinetes e aqueles que exerçam a sua atividade em regime de prestação de serviços;

b) «Órgão Executivo»: Presidente da Câmara e Vereadores em funções de permanência ainda que em regime de meio tempo;

c)«Utente(s)»: pessoa singular ou coletiva que:

- i. Se dirija ao Município, designadamente para obter uma informação, iniciar um procedimento ou ver atendida uma pretensão;
- ii. Seja destinatário de algum ato praticado pelo Município;

d) «Terceiro»: qualquer entidade que seja exterior ao Município independentemente da sua natureza.

CAPÍTULO II

ÓRGÃO EXECUTIVO

Artigo 4.º

Princípios gerais

1. Não obstante o cumprimento dos princípios gerais previstos no presente Código, o Órgão Executivo, no exercício das suas funções, está obrigado a observar os princípios da transparência, urbanidade e respeito interinstitucional, garantindo ainda, a confidencialidade quanto aos assuntos reservados dos quais os seus membros tomem conhecimento no exercício das suas funções.
2. Os membros do Órgão Executivo devem agir e decidir exclusivamente em função da defesa do interesse público, não podendo procurar ou usufruir de quaisquer vantagens financeiras ou patrimoniais, diretas ou indiretas, para si ou para terceiros, ou de qualquer outra gratificação indevida em virtude do cargo que ocupem.

Artigo 5.º

Impedimentos

Deverão ser verificados e acautelados os impedimentos previstos na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

Artigo 6.º

Ofertas institucionais

1. As ofertas de bens materiais ou de serviços de valor estimado superior a 150€ (cento e cinquenta euros) recebidos pelos membros do órgão executivo são obrigatoriamente apresentadas ao Gabinete de Comunicação e Relações Públicas, no prazo máximo de cinco dias úteis após a sua receção, para efeitos de registo.
2. Quando no decurso do mesmo ano forem recebidas ofertas de bens materiais que perfaçam o valor estimado referido no número anterior, o titular do cargo deve comunicar esse facto para efeito de

registo das ofertas e proceder à apresentação de todas as que forem recebidas após perfazer aquele valor.

3. As ofertas dirigidas à Câmara Municipal são sempre registadas e entregues ao Gabinete de Comunicação e Relações Públicas, independentemente do seu valor e do destino final que lhe vier a ser dado.

4. As ofertas recebidas pela Câmara Municipal devem ser sempre registadas e inventariadas no ativo municipal se o valor patrimonial, cultural ou para a história assim o justificar.

5. O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas recebidas no decorrer do ano civil.

6. Para apreciação do destino final das ofertas é constituída uma Comissão constituída por 3 (três) membros, designados pelo Presidente da Câmara Municipal, que determina o destino das ofertas, em função do seu valor de uso, natureza perecível ou meramente simbólica.

7. Sempre que existam fundadas dúvidas acerca do valor da oferta e que por consulta do mercado não seja possível determinar objectivamente o seu valor, o titular do órgão executivo deve apresentar a oferta ao Gabinete de Comunicação e Relações Públicas, para que a Comissão referida no número anterior determine o seu valor.

8. Caso o valor da oferta seja inferior a 150€ (cento e cinquenta euros) a oferta deve ser devolvida ao titular do órgão executivo.

9. A Comissão referida no número seis determina o destino dos bens perecíveis, podendo determinar que sejam entregues a outra entidade pública ou instituições que prossigam fins não lucrativos de carácter social, educativo e/ou cultura.

10. O incumprimento do disposto nos números 1,2 e 7 com intenção de apropriação de vantagem indevida é suscetível de responsabilidade, nos termos do crime de recebimento ou oferta indevidos de vantagem, nos termos do artigo 16.º da Lei n.º 37/84, de 16 de julho, na sua atual redação.

Artigo 7.º

Convites ou benefícios similares

1. Os titulares do órgão executivo, que nessa qualidade sejam convidados, só podem aceitar quaisquer convites de entidades privadas até ao valor máximo, estimado, de 150€ (cento e cinquenta euros), desde que:

- 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 aos usos e costumes.

Artigo 8.º

Registo de interesses

A declaração única de rendimentos, património, interesses, incompatibilidades e impedimentos, dos membros do Órgão Executivo, será prestada em declaração de acordo com o modelo constante do Anexo da Lei n.º 52/2019 de 31 de julho, cumprindo os requisitos dos artigos 13.º a 18.º

CAPÍTULO III

TRABALHADORES

Artigo 9.º

Princípios gerais

No exercício das suas funções os trabalhadores e demais pessoas a quem o Código se aplica devem pautar a sua atuação pelos seguintes princípios:

- a) Serviço público;
- b) Legalidade;
- c) Justiça, isenção e imparcialidade;
- d) Igualdade e proporcionalidade;
- e) Colaboração e boa-fé;
- f) Informação e qualidade;
- g) Lealdade e cooperação;
- h) Transparência e integridade;
- i) Competência e respeito;
- j) Sigilo;
- k) Transparência no tratamento de dados pessoais;
- l) Prevenção da corrupção e infrações conexas.

Artigo 10.º

Serviço público

No desempenho das suas funções, os trabalhadores e demais colaboradores, encontram-se exclusivamente ao serviço do interesse público, o qual prevalece sempre sobre os interesses individuais, particulares ou de grupo.

Artigo 11.º

Legalidade

Os trabalhadores e demais colaboradores devem atuar em obediência à lei e ao direito, dentro dos limites dos poderes que lhes foram conferidos e em conformidade com os respetivos fins.

Artigo 12.º

Justiça, isenção e imparcialidade

1. Os trabalhadores e demais colaboradores devem agir com justiça, isenção e imparcialidade para com quem tenham que se relacionar no exercício da sua atividade.
2. Devem desempenhar as suas funções com equidistância em relação aos interesses com que são confrontados, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspectiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.

Artigo 13.º

Igualdade e proporcionalidade

1. Nas suas relações com terceiros os trabalhadores e demais colaboradores devem reger-se pelo princípio da igualdade, não podendo 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.
2. No exercício das suas funções só devem exigir o necessário e indispensável à realização da atividade administrativa agindo de modo a que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar.
3. Devem ser adotados comportamentos adequados aos fins prosseguidos e as decisões que colidam com direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos dos particulares só podem afetar essas posições na medida do necessário e em termos proporcionais aos objetivos a realizar.

Artigo 14.º

Colaboração e boa-fé

Os trabalhadores e demais colaboradores devem atuar com boa-fé, zelo espírito de cooperação e responsabilidade, informando e esclarecendo de forma respeitosa, clara e simples, apoiando e estimulando a iniciativa dos particulares, recebendo as suas sugestões e informações.

Artigo 15.º

Informação e qualidade

Os trabalhadores e demais colaboradores devem prestar, nos termos legalmente previstos, a informação que lhes for solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos não deva ser divulgada, de forma rápida, clara e rigorosa.

Artigo 16.º

Lealdade e cooperação

1. Os trabalhadores e demais colaboradores, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante, quer entre si, quer com os utentes com que a terceiros com que se relacionam, no contexto das suas funções.
2. Os trabalhadores e demais colaboradores devem promover o bom relacionamento interpessoal, de forma a assegurar a existência de relações cordiais, proporcionadoras de um bom ambiente de trabalho.
3. Os trabalhadores e demais colaboradores devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação interna e facilitar a preservação do conhecimento adquirido nas atividades desempenhadas.

Artigo 17.º

Transparência e integridade

Os trabalhadores e demais colaboradores regem-se por valores de integridade de caráter, honestidade pessoal e profissional, transparência e respeito pelos demais, alicerçando a sua conduta em critérios objetivos e no exclusivo interesse público.

Artigo 18.º

Competência e respeito

Os trabalhadores e demais colaboradores devem exercer as suas funções com rigor, zelo e de forma dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional e no desenvolvimento das suas capacidades e competências.

Artigo 19.º

Sigilo

1. Os trabalhadores e demais colaboradores devem guardar segredo profissional relativamente a factos e matérias que tenham conhecimento no exercício das suas funções e que não devam ser publicamente revelados.
2. O dever de sigilo profissional mantém-se ainda que os seus destinatários deixem de exercer funções no Município de Valença. A violação do dever de sigilo será sancionada nos termos previstos na lei.

Artigo 20.º

Transparência no tratamento de dados pessoais

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

Artigo 21.º

Prevenção da corrupção e infrações conexas

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

2. Qualquer trabalhador, colaborador ou titular de órgão municipal que, no exercício das suas funções ou por causa delas, tiver conhecimento, ou suspeita fundada, de comportamentos passíveis de indiciarem infração criminal, devem comunicar prontamente a situação ao seu superior hierárquico, ou através do canal de denúncia interna.

Artigo 22.º

Independência

1. Os trabalhadores e demais colaboradores devem agir com independência técnica, de forma imparcial, responsável, dedicada, crítica, com autonomia, com isenção de todas as partes que possam estar relacionadas com o seu trabalho.

2. Caso Os trabalhadores e demais colaboradores tenham conhecimento, no desempenho das suas funções ou por causa delas, de quaisquer tentativas, por parte de terceiros, de influenciar indevidamente os trabalhos em execução, compromete-se a informar, de imediato, o seu superior hierárquico.

Artigo 23.º

Utilização dos recursos

Os recursos, independentemente da sua natureza, destinam-se a ser utilizados, em exclusivo, pelos trabalhadores e demais colaboradores no exercício da sua atividade. Devem ser responsáveis pelo correto uso dos mesmos, adotando todas as medidas adequadas no sentido da sua preservação, uso eficaz e eficiente, não os utilizando em proveito próprio nem permitindo a sua utilização por terceiros.

Artigo 24.º

Assiduidade e pontualidade

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

Artigo 25.º

Formação e aperfeiçoamento

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

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

Artigo 26.º

Conflito de interesses

1. É vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de configurar, direta ou indirectamente, uma situação de conflito de interesses.
2. Entende-se existir conflito de interesses quando os trabalhadores e demais colaboradores tenham, ou possam vir a ter, interesses pessoais ou privados em decisão que seja da sua competência, em cuja preparação participem ou de algum modo possam influenciar, direta ou indirectamente.
3. Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, seja por si, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa, bem como para 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.

Artigo 27.

Suprimento de conflito de interesses

1. Qualquer trabalhador, colaborador ou titular de órgão municipal que se encontra perante uma situação de conflito de interesses deve comunicar, prontamente, a situação ao seu superior hierárquico ou ao presidente do órgão executivo e apresentar a Declaração de Conflito de Interesses.
2. Os membros dos órgãos municipais, dirigentes, trabalhadores e demais colaboradores das entidades públicas abrangidas assinam uma declaração de inexistência de conflitos de interesses conforme anexo I, a alterar aquando da publicação do modelo a definir por portaria dos membros do Governo responsáveis pela área da Justiça e da Administração Pública, nos procedimentos em que intervenham respeitantes às seguintes matérias ou área de intervenção:
 - a) Contratação pública;
 - b) Concessão de subsídios, subvenções ou benefícios;
 - c) Licenciamentos urbanísticos, ambientais, comerciais e industriais;
 - d) Procedimentos sancionatórios.

Artigo 28.º

Acumulação de funções

1. Os trabalhadores no exercício das suas funções, estão exclusivamente ao serviço do interesse público, podendo acumular funções, remuneradas ou não, que sejam enquadráveis nas condições legalmente previstas e desde que previamente autorizadas.
2. A subunidade de recursos humanos divulgam aos trabalhadores que detenham vínculo de emprego público, todas as normas, minutas e procedimentos a observar nos pedidos de autorização, alteração e cessação de acumulação de funções.

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

CAPÍTULO IV

SANÇÕES

Artigo 29.º

Incumprimento e sanções

1. Sem prejuízo das responsabilidades penais, contraordenacionais ou civis que dela possam decorrer, a violação do disposto no presente Código por qualquer trabalhador ou colaborador constitui infração disciplinar, na medida em que seja legalmente enquadrável nesses termos e poderá originar a competente ação disciplinar.
2. A determinação e aplicação da sanção disciplinar observará o estabelecido na lei vigente, tendo em conta a gravidade e as circunstâncias em que foi praticada, designadamente o seu carácter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.
3. As sanções a aplicar são as constantes do artigo 180.º da lei Geral de Trabalho em Funções Públicas.
4. As violações do presente Código constituem crime de corrupção ou infrações conexas, nomeadamente recebimento de oferta indevida de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influências, branqueamento ou fraude na obtenção de subsídio e serão punidas nos termos do Código Penal assim como da Lei n.º 34/87, de 16 de julho.
5. Por cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 30.º

Dever de comunicação de irregularidades

1. Os trabalhadores e demais colaboradores devem comunicar quaisquer factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções que indiquem uma prática irregular ou violadora do presente Código.
2. As irregularidades devem ser reportadas através do canal de denúncia interna, nos termos do disposto no artigo 8.º da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.
3. O trabalhador ou colaborador que denuncie quaisquer factos que indiquem uma prática violadora do disposto no artigo 2.º da Lei n.º 93/2021, adquire o estatuto de denunciante e goza das medidas de proteção ao denunciante previstas nos artigos 21.º e 22.º da referida Lei.

Artigo 31.

Contributo dos trabalhadores

1. A adequada aplicação do presente Código depende da colaboração e empenho de todos os trabalhadores, do seu profissionalismo, consciência e da sua capacidade de discernimento em cada situação.
2. Os trabalhadores que desempenham funções de chefia ou coordenação devem, em particular, evidenciar uma atuação exemplar no tocante à adesão às regras estabelecidas no presente Código e assegurar o seu cumprimento.

Artigo 32.º

Divulgação

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

Artigo 33.º

Dúvidas e omissões

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

Artigo 34.º

Revisão

O presente Código é revisto ordinariamente a cada 3 anos e extraordinariamente sempre que ocorram alterações que justifiquem a revisão.

Artigo 35.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação em Edital após aprovação em reunião de Câmara.