MUNICÍPIO DE AROUCA

Aviso n.º 4533/2023

Sumário: Aprova o Código de Conduta e Ética do Município de Arouca.

Código de Conduta e Ética do Município de Arouca

Margarida Maria de Sousa Correia Belém, Presidente da Câmara Municipal Arouca, torna público que, em reunião ordinária da Câmara Municipal, realizada em 7 de fevereiro de 2023, foi aprovado, por unanimidade, o Código de Conduta e Ética, nos termos do disposto na alínea *k*) do n.º 1 do artigo 71.º e 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 atual redação, na parte final da alínea *k*) do n.º 1 do artigo 33.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, no artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua atual redação e em cumprimento artigo 7.º do anexo ao DL n.º 109-E/2021, que entrará em vigor no dia útil seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República,* e se encontrará disponível, para consulta, no sítio institucional do Município www.cm-arouca.pt.

Para constar e produzir os devidos efeitos, se publica o presente Código de Conduta e Ética.

Código de Conduta e Ética

Preâmbulo

O Município de Arouca e os seus serviços têm como missão a prestação de um serviço público de qualidade, assumindo, para o interior da sua Instituição e na sua relação com o exterior, valores necessários para o bom desenvolvimento das suas funções, dos quais se destacam: legalidade, neutralidade, responsabilidade, competência e integridade.

O presente Código de Conduta e Ética estabelece um conjunto de princípios, regras e valores em matéria de ética profissional, que norteiam toda a atuação dos trabalhadores e demais colaboradores do Município por forma a reforçar a exigência do rigor e da transparência na sua atuação.

Este documento incorpora ainda todos os princípios conformadores da atividade administrativa plasmados no Código de Procedimento Administrativo e confere, a todos os trabalhadores e demais colaboradores do Município de Arouca, uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta e ao seu desempenho no relacionamento com os munícipes, tendo em vista a prestação de um serviço público de qualidade e a criação de um clima de confiança entre os administrados.

O objetivo é a melhoria da atitude e a conduta coletiva, nos relacionamentos profissionais internos e externos, para acautelar práticas contrárias à ética e inadequadas à conduta. A especificidade das funções públicas desempenhadas e o respeito pelos princípios e deveres basilares na prossecução do interesse público, impõem a criação de um conjunto normativo que sistematize, de forma clara e objetiva, as linhas orientadoras em termos de ética profissional e padrões de comportamento dos trabalhadores e demais colaboradores, incumbindo ao Município o dever de assegurar a sua divulgação e o cumprimento destas normas de conduta e ética por todos os seus trabalhadores e demais colaboradores.

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.

Importa assim elaborar o Código de Conduta e Ética do Município de Arouca em consonância com as diretrizes fixadas no Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 9 de dezembro.

Em face ao exposto, é apresentado um projeto de Código de Conduta e Ética atualizado à realidade normativa.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Lei habilitante

O presente Código de Conduta e Ética foi elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, nos termos do disposto 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, no artigo 7.º do anexo ao DL n.º 109-E/2021, na alínea *k*), do n.º 1 do artigo 71.º e artigo 75.º da Lei n.º 35/2014 que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021 de 6 de abril, que aprova a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, no artigo 24.º do Regulamento Geral de Proteção de Dados, de 27 de abril de 2016, no artigo 15.º da Lei n.º 58/2019 de 8 de agosto e, por último, nos termos do artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

Artigo 2.º

Objeto

1 — O Código de Conduta e Ética, designado abreviadamente por Código, estabelece um conjunto de princípios e regras em matéria de ética e de prática profissional a observar por todos os trabalhadores e demais colaboradores ao serviço do Município de Arouca no exercício das suas funções, nas relações entre si e com terceiros.

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

3 — Este Código contém as convenções e normas éticas a que se considera ser devida obediência, clarifica os padrões de referência a utilizar para a apreciação do grau de cumprimento de obrigações assumidas por parte dos trabalhadores e demais colaboradores e estabelece as sanções previstas para o seu incumprimento.

Artigo 3.º

Definições

Para efeitos do presente Código entende-se por:

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

b) "Órgãos municipais": os definidos como tal na Lei n.º 169/99 de 18 de setembro, na sua redação atual;

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

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

ii) Seja destinatário de algum ato praticado pelo Município.

d) "Terceiro": qualquer entidade que seja exterior ao Município de Arouca, independentemente da sua natureza.

Artigo 4.º

Âmbito de aplicação pessoal

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

2 — Os titulares dos órgãos municipais ficam sujeitos às disposições deste Código na parte que lhe seja aplicável, em tudo o que não seja contrário ao estatuto normativo específico a que se encontram especialmente sujeitos.

CAPÍTULO II

Princípios de boa conduta administrativa

Artigo 5.º

Princípios gerais

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

2 — Os trabalhadores e demais colaboradores, no exercício das suas funções, atividades e competências, devem igualmente revestir elevados padrões de ética profissional e evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesse.

Artigo 6.º

Princípio da legalidade

Os trabalhadores e demais colaboradores devem atuar em conformidade com a Constituição, a Lei e o Direito, assim como zelar para que as decisões que afetem os direitos ou interesses legalmente protegidos dos cidadãos tenham um fundamento legal e que o seu conteúdo esteja de acordo com a lei ou com os fins pela mesma prosseguidos.

Artigo 7.º

Princípio da integridade

Os trabalhadores e demais colaboradores devem reger-se segundo critérios de honestidade pessoal, respeito, discrição e integridade de caráter, que não se esgotam no mero cumprimento da lei, devendo a sua conduta ser alicerçada no interesse público.

Artigo 8.º

Princípio da igualdade

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

2 — Os trabalhadores e demais colaboradores, em cumprimento do disposto no número anterior, não devem privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão da sua ascendência, etnia, género, idade, deficiência ou incapacidade, orientação sexual, opiniões políticas, ideologia, posições filosóficas ou convicções religiosas, língua, território de origem, instrução, situação económica ou condição social.

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

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

Artigo 9.º

Princípio da proporcionalidade

1 — Os trabalhadores e demais colaboradores, na prossecução das suas funções, só devem exigir o necessário e indispensável à realização da atividade administrativa de modo que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e tarefas a desenvolver.

2 — Devem ser adotados os comportamentos adequados aos fins prosseguidos e as decisões que colidam com direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos dos particulares só podem afetar essas posições na medida do necessário e em termos proporcionais aos objetivos a realizar.

Artigo 10.º

Princípio da colaboração e boa-fé

1 — No exercício da sua atividade os trabalhadores e demais colaboradores devem atuar com os cidadãos segundo o princípio da boa-fé, zelo e espírito de cooperação e responsabilidade, tendo em vista a realização do interesse público.

2 — De acordo com o princípio da colaboração cumpre aos trabalhadores e demais colaboradores, designadamente, prestar as informações e os esclarecimentos de forma clara, respeitosa e simples e receber sugestões e informações, estimulando a participação na realização da atividade administrativa.

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

Artigo 11.º

Ausência de abuso de poder

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

Artigo 12.º

Justiça, imparcialidade e independência

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

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

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

Artigo 13.º

Princípio da prossecução do interesse público

Os trabalhadores e demais colaboradores do Município de Arouca, no âmbito da sua atividade, devem reger-se por critérios de dignidade e integridade, desempenhando as suas funções de modo responsável, competente e diligente.

Artigo 14.º

Princípio da informação

Os trabalhadores e demais colaboradores devem facultar, nos termos legalmente previstos, a informação ou conhecimento necessários ao desenvolvimento de atividades ou participação em tarefas por parte de outros colegas de forma rápida, clara e rigorosa, com ressalva daquela que não deva ser divulgada.

Artigo 15.º

Princípio da eficiência, qualidade, responsabilidade e diligência

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

2 — Os trabalhadores e demais colaboradores devem estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, ter em conta as expectativas do público relativamente à sua conduta, dentro de padrões genéricos e socialmente aceites, atuar de forma a manter e reforçar a confiança do público e contribuir para o eficaz funcionamento e boa imagem do Município da Arouca.

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

Artigo 16.º

Princípio do sigilo

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

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

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

4 — O dever de sigilo profissional mantém-se ainda que os seus destinatários deixem de exercer funções no Município de Arouca. A violação do dever de segredo profissional será sancionada nos termos previstos na lei.

Artigo 17.º

Princípio da lealdade e cooperação

1 — Os trabalhadores e demais colaboradores, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal e cooperante gerando confiança na sua ação, especialmente no que respeita à sua integridade, credibilidade e rigor.

2 — Os trabalhadores e demais colaboradores devem adequar o desempenho das tarefas, que lhes são atribuídas pelos seus superiores hierárquicos, bem como o cumprimento das instruções destes últimos no respeito pelos canais hierárquicos apropriados.

3 — Os trabalhadores e demais colaboradores devem igualmente garantir a transparência e a capacidade de diálogo consideradas adequadas no trato diário pessoal com superiores hierárquicos e colegas.

4 — Os trabalhadores e demais colaboradores devem promover o bom relacionamento interpessoal, de forma a assegurar a existência de relações cordiais e propiciadoras de um bom ambiente de trabalho.

5 — Os trabalhadores e demais colaboradores devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação interna e facilitar a preservação do conhecimento adquirido ou criado nas atividades desempenhadas.

6 — A não revelação a superiores hierárquicos e colegas das informações necessárias que possam afetar o andamento dos trabalhos, sobretudo com o intuito de obter vantagens pessoais, assim como o fornecimento de informações falsas, inexatas ou exageradas e a recusa em colaborar com os colegas, considera-se como comportamento inadequado e violador do princípio de lealdade e cooperação.

Artigo 18.º

Princípio da transparência no tratamento de dados pessoais

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

Artigo 19.º

Prevenção e corrupção e infrações conexas

1 — Os trabalhadores e demais colaboradores do Município e os titulares de órgão municipais devem atuar contra todas as formas de corrupção.

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

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

CAPÍTULO III

Atuação externa

Artigo 20.º

Relações com terceiros

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

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

3 — No cumprimento do disposto nos números anteriores os trabalhadores e demais colaboradores do Município de Arouca devem observar os deveres de lealdade, confidencialidade, segredo profissional, sigilo e proteção de dados pessoais.

4 — O dever de segredo profissional mantém-se ainda que os seus destinatários deixem de exercer funções no Município de Arouca. A violação do dever de sigilo profissional será sancionada nos termos previstos na lei.

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

Artigo 21.º

Relacionamento com entidades de fiscalização e supervisão

O Município, através dos trabalhadores e demais colaboradores designados ou notificados para o efeito, deve prestar às autoridades de fiscalização e supervisão toda a colaboração solicitada que se apresente útil ou necessária, não adotando quaisquer comportamentos que possam impedir às citadas o exercício das respetivas competências.

Artigo 22.º

Relacionamento com a Comunicação Social

1 — Em matéria que se prenda com a atividade e imagem pública do Município, os trabalhadores e demais colaboradores não podem, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, conceder entrevistas, publicar artigos de opinião, ou fornecer informações de qualquer natureza que não estejam ao dispor do público em geral, sem que, para qualquer dos casos, tenham obtido autorização prévia do Município.

2 — Nos seus contactos com os meios de comunicação social os trabalhadores e demais colaboradores devem usar discrição quanto a questões relacionadas com o Município.

Artigo 23.º

Relacionamento com fornecedores

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

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

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

CAPÍTULO IV

Atuação interna

Artigo 24.º

Dever da competência e da responsabilidade

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

2 — Os trabalhadores e demais colaboradores devem ser conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades intrínsecas às suas funções, comportando-se por forma a

manter e a reforçar a confiança dos utentes, contribuindo para o eficaz funcionamento do Município, atento às expectativas do público relativamente à sua conduta.

Artigo 25.º

Relacionamento interpessoal

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

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

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

Artigo 26.º

Utilização dos recursos

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

2 — Todos os equipamentos, recursos ou instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para o exercício de funções no âmbito de atuação dos trabalhadores e demais colaboradores.

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

Artigo 27.º

Conflito de interesses

1 — No exercício da sua atividade profissional no Município de Arouca, os trabalhadores e demais colaboradores devem atuar sempre em condições de plena independência e isenção devendo para tal estar vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de originar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses.

2 — Sem prejuízo de outros casos especificamente previstos nos termos da lei, existe conflito de interesses sempre que os trabalhadores e demais colaboradores tenham um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar o desempenho imparcial e objetivo das suas funções, nos termos dos números seguintes.

3 — Nos termos do artigo 69.º do Código de Procedimento Administrativo, os trabalhadores e demais colaboradores devem abster-se de participar em procedimento administrativo ou em ato ou contrato de direito público ou privado nos seguintes casos:

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 como 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 de 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 como 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 tenham 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.

Artigo 28.º

Suprimento de conflito de interesses

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

2 — Os membros dos órgãos municipais, dirigentes, e os trabalhadores e demais colaboradores das entidades públicas abrangidas, assinam uma declaração de inexistência de conflitos de interesses conforme modelo adotado, a alterar aquando da publicação no novo modelo a definir por portaria dos membros de Governo responsáveis pelas áreas da justiça e da Administração Pública, nos procedimentos em que intervenham respeitantes às seguintes matérias ou áreas de intervenção:

a) Contratação pública;

b) Concessão de subsídios, subvenções ou benefícios;

c) Licenciamentos urbanísticos, ambientais, comerciais e industriais;

d) Procedimentos sancionatórios.

Artigo 29.º

Acumulação de funções

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

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

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

CAPÍTULO V

Ofertas institucionais e hospitalidades

Artigo 30.º

Ofertas institucionais, convites e benefícios similares

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

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

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

4 — As ofertas recebidas de valor estimado superior a 150 € (cento e cinquenta euros) no âmbito do cargo ou função, são obrigatoriamente apresentadas à Divisão de Finanças Locais e Património no prazo máximo de 2 dias úteis após a sua receção, para efeitos do seu registo.

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

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

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

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

9 — Sempre que existam fundadas dúvidas acerca do valor do bem, e por consulta ao mercado não seja possível determinar objetivamente o seu valor, o titular do órgão executivo municipal deve apresentar a oferta à Divisão de Finanças Locais e Património, para que a comissão referenciada no n.º 7 determine o seu valor.

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

11 — A comissão referenciada no n.º 7 determina qual o destino de bens perecíveis, podendo determinar que os mesmos sejam entregues a outra entidade pública ou a instituições que prossigam fins não lucrativos de caráter social, educativo e/ou cultural.

12 — As ofertas dirigidas ao Município, ou aos seus órgãos, independentemente do seu valor, são sempre entregues à Divisão de Finanças Locais e Património para efeitos de registo.

13 — O incumprimento do disposto nos números 2, 5 e 9, com intenção de apropriação de vantagem indevida, é suscetível de responsabilidade nos termos do crime de recebimento ou oferta indevida de vantagem, previsto no artigo 16.º da Lei n.º 34/87 de 16 de julho.

CAPÍTULO VI

Prevenção e combate ao assédio no trabalho

Artigo 31.º

Conceito de assédio

1 — Entende-se por assédio no trabalho a prática de um 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.

2 — O assédio moral consiste, designadamente, em ataques verbais de conteúdo ofensivo, constrangedor ou humilhante, e/ou físicos, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física e/ou psicológica, com caráter reiterado.

3 — O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de caráter sexual ou outros comportamentos em razão do género ou com conotação sexual, percecionados como abusivos, que afetem a dignidade da pessoa visada, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física, com caráter reiterado.

4 — Situações de caráter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.

Artigo 32.º

Prevenção e combate ao assédio no trabalho

1 — Qualquer pessoa abrangida por este Código deve adotar uma postura de prevenção, denúncia, combate e eliminação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.

2 — Compete ao Município de Arouca, no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual:

a) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo um clima de tolerância à diversidade e respeito pela diferença, fazendo uma gestão adequada de conflitos;

b) Promover ações de formação/sensibilização sobre a prevenção e combate ao assédio no trabalho;

c) Sinalizar, acompanhar e encaminhar todas as situações que indiciem a prática de assédio;

d) Sensibilizar os dirigentes e os trabalhadores e demais colaboradores para a prevenção de comportamentos de assédio no local de trabalho, através de ações de sensibilização;

e) Instituir um canal interno de denúncias onde poderão ser reportados, por exemplo, os casos de assédio.

Artigo 33.º

Confidencialidade e garantias

1 — É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes e testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

2 — Os intervenientes no processo não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no exercício das suas funções ou em virtude delas, mesmo após a sua cessação.

3 — É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

4 — O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente, salvo se atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes do processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até à decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito do contraditório.

5 — Não obstante o previsto na alínea *e*) do n.º 2 do artigo anterior, a Autoridade para as Condições de Trabalho e a Inspeção-Geral de Finanças, em cumprimento do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibilizam endereço eletrónico próprio para a receção de queixas de assédio em contexto laboral.

Artigo 34.º

Procedimento em caso de assédio

1 — Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio moral ou sexual nos termos constantes desde Código deve comunicar por escrito a situação ao seu superior hierárquico imediato, ao dirigente da unidade orgânica de nível superior ou ao/à Vereador(a) do respetivo pelouro ou, na ausência deste, ao/à Presidente da Câmara Municipal.

2 — Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio, nos termos do presente Código e demais legislação em vigor, devem participá-las a qualquer das pessoas referidas no número anterior, bem como prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3 — A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio designadamente as circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) e de quem assedia, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.

4 — A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

5 — Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, deve ser promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

CAPÍTULO VII

Boas práticas no tratamento de dados pessoais

Artigo 35.º

Procedimentos, competências e responsabilidades

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

Artigo 36.º

Medidas de segurança

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

2 — Devem estar previstas e definidas áreas de acesso restrito e controlado através de mecanismos que permitam o acesso unicamente a pessoas autorizadas.

Artigo 37.º

Violação de dados pessoais

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

Artigo 38.º

Deteção de incidentes

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

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

3 — Qualquer comunicação com o titular dos dados envolvido no incidente não deve ocorrer sem a aprovação do EPD.

Artigo 39.º

Responsabilidades existentes

Os trabalhadores e demais colaboradores são responsáveis disciplinarmente pela violação ou transmissão ilegal dos dados pessoais a que tenham acesso, devido ou indevido, bem como do presente Código.

CAPÍTULO VIII

Aplicação e sanções por incumprimento

Artigo 40.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 da mesma e as circunstâncias em que foi praticada, designadamente o seu caráter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.

3 — As sanções a aplicar são as constantes do artigo 180.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

4 — A aplicação de qualquer sanção disciplinar pelo empregador exige o cumprimento de procedimentos e prazos específicos, bem como a observância dos princípios da legalidade e da proporcionalidade, atendendo à gravidade da infração e à culpa do trabalhador ou colaborador, devendo ser observadas as normas legais em sede de procedimento disciplinar previstas na lei.

5 — As violações do presente Código que constituam crime de corrupção ou infrações conexas, nomeadamente recebimento e oferta indevida de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, serão punidas nos termos do Código Penal, bem como da Lei n.º 34/87 de 16 de julho.

6 — 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, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno.

Artigo 41.º

Sanções disciplinares

1 — Conforme disposto no artigo anterior, o incumprimento, por parte dos trabalhadores, das regras contidas no presente Código, poderá dar lugar à aplicação das seguintes sanções disciplinares, nos termos do disposto no artigo 180.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:

a) Repreensão escrita;
b) Multa;
c) Suspensão;
d) Despedimento disciplinar ou demissão.

2 — Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.

3 — Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar por cada infração, pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num único processo ou pelas infrações apreciadas em processos apensados.

4 — As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador.

Artigo 42.º

Caracterização das sanções disciplinares

1 — A sanção de repreensão escrita consiste em mero reparo pela irregularidade praticada.

2 — A sanção de multa é fixada em quantia certa e não pode exceder o valor correspondente a seis remunerações base diárias por cada infração e um valor total correspondente à remuneração base de 90 dias por ano.

3 — A sanção de suspensão consiste no afastamento completo do trabalhador do órgão ou serviço durante o período da sanção.

4 — A sanção de suspensão varia entre 20 e 90 dias por cada infração, num máximo de 240 dias por ano.

5 — A sanção de despedimento disciplinar consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas, cessando o vínculo de emprego público.

6 — A sanção de demissão consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador nomeado, cessando o vínculo de emprego público.

7 — A sanção de cessação da comissão de serviço consiste na cessação compulsiva do exercício de cargo dirigente ou equiparado.

Artigo 43.º

Sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas

1 — A prática de atos de corrupção — o recebimento ou oferta indevida de vantagem, a corrupção passiva e a corrupção ativa -, poderá dar lugar à aplicação das seguintes sanções criminais, conforme o disposto nos artigos 372.º a 374.º do Código Penal:

a) Recebimento ou oferta indevidos de vantagem:

i) O trabalhador 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.

ii) Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer ao trabalhador, 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.

iii) Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

b) Corrupção passiva:

i) O trabalhador 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 ato 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.

ii) Se o ato 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.

c) Corrupção ativa:

i) Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer ao trabalhador, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no ponto *i*) da alínea *b*), é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

ii) Se o fim for o indicado no ponto *ii*) da alínea *b*), o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

iii) A tentativa é punível.

2 — As penas previstas no número anterior poderão ser agravadas, conforme disposto no artigo 374.º-A do código Penal ou dispensadas ou atenuadas, nos termos previstos no artigo 374.º-B do Código Penal.

3 — A prática de infrações conexas — tráfico de influência, suborno, peculato, peculato de uso, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder e violação de segredo por trabalhador — poderá dar lugar à aplicação das seguintes sanções criminais, conforme o disposto nos artigos 335.º, n.º 1, 363.º, 375.º, 376.º, 377.º, 379.º, 382.º e 383.º, todos do Código Penal:

a) Tráfico de influência:

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, nacional ou estrangeira, é punido:

i) 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;
ii) 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.

b) 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 do Código Penal, sem que estes venham a ser cometidos, 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.

c) Peculato:

i) O trabalhador que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, 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.
ii) Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea *c*) do artigo 202.º do Código Penal, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.
iii) Se o trabalhador der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos em *i*), 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.

d) Peculato de uso:

i) O trabalhador que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais 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.
ii) Se o trabalhador, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

e) Participação económica em negócio:

i) O trabalhador 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.
ii) O trabalhador que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, 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.

iii) A pena prevista no número anterior é também aplicável ao trabalhador 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.

f) Concussão:

i) O trabalhador 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.

ii) 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.

g) Abuso de poder:

O trabalhador que, fora dos casos previstos nas alíneas 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.

h) Violação de segredo por trabalhador:

i) O trabalhador 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.

ii) Se o trabalhador praticar o facto previsto no ponto 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.

4 — Nos crimes de peculato e participação económica em negócio, a pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos, conforme disposto no artigo 377.º-A do Código Penal.

Artigo 44.º

Dever de comunicação de irregularidades

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

2 — As irregularidades devem ser reportadas através do canal de denúncia interna do Município de Arouca, nos termos do artigo 8.º da Lei n.º 93/2021 de 20 dezembro.

3 — O trabalhador ou colaborador que denuncie quaisquer factos que indiciem uma prática violadora do disposto no n.º 2 do normativo referido no número anterior adquire o estatuto de denunciante e goza das medidas de proteção previstas ao denunciante nos artigos 21.º e 22.º da Lei n.º 93/2021 de 20 dezembro.

Artigo 45.º

Contributo dos trabalhadores e demais colaboradores na aplicação do Código

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

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

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Artigo 46.º

Divulgação e monitorização

1 — O presente Código deve ser divulgado junto do Mecanismo Nacional Anticorrupção, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.

2 — 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.

3 — Os dirigentes devem diligenciar no sentido de que todos os seus trabalhadores e demais colaboradores conheçam este Código e observem as suas regras.

Artigo 47.º

Dúvidas e omissões

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

Artigo 48.º

Auditoria interna

1 — Não obstante a responsabilidade dos demais serviços, a monitorização do cumprimento do presente Código será efetuada pelo Responsável pelo cumprimento normativo, como previsto no artigo 5.º do regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que vier a ser designado pelo órgão executivo do Município, em sede de avaliação do grau de cumprimento do Plano de Prevenção de Gestão dos Riscos e de Infrações Conexas do Município de Arouca, e na avaliação do Sistema de Controlo Interno, nomeadamente a Norma de Controlo Interno e demais Manuais de Procedimentos.

2 — O Responsável pelo cumprimento normativo, designado nos termos do n.º 2 do artigo referido no número anterior, exerce as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória, devendo ser assegurado, pela Câmara Municipal, que dispõe da informação interna e dos meios humanos e técnicos necessários ao bom desempenho da função.

Artigo 49.º

Revisão

1 — O presente Código é revisto ordinariamente a cada 3 anos.

2 — O Código é revisto extraordinariamente sempre que ocorra alteração das atribuições, ou da estrutura orgânica do Município de Arouca, que justifique a revisão do mesmo.

3 — A revisão do Código opera-se de acordo com o procedimento administrativo previsto para a aprovação.

Artigo 50.º

Publicidade

O presente Código de Conduta e Ética é publicado no *Diário da República* e no *site* institucional do Município de Arouca.

Artigo 51.º

Entrada em vigor

O presente Código de Conduta e Ética do Município de Arouca entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua publicação no *Diário da República.*

14/02/2023. — A Presidente da Câmara, *Margarida Belém*.

316170487