



EDITAL Nº 31/2026

--- DOMINGOS MANUEL MARQUES SILVA, Presidente da Câmara Municipal de Ovar:-----

---Faz público, considerando o disposto no artigo 98º e seguintes do Código de Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei 4/2015, de 7 de janeiro, que a Câmara Municipal, na reunião ordinária realizada no dia doze de fevereiro de 2026, decidiu dar início ao procedimento conducente à elaboração do Código de Conduta do Município de Ovar. -----

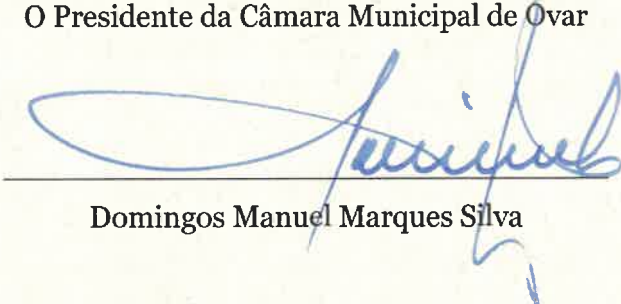
---Assim, os interessados no procedimento podem, no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da publicação do presente Edital, constituir-se como tal e apresentar os contributos para a alteração do referido Regulamento, por escrito, para o e-mail gapresidencia@cm-ovar.pt, por via postal para a morada Praça da República, 3880-141, Ovar, ou através da entrega de sugestões no Balcão de Atendimento do Município.-----

---Para constar e legais efeitos se torna público este Edital, que vai ser publicado no *site* do Município de Ovar, www.cm-ovar.pt e outros de igual teor que vão ser afixados nos lugares de estilo e nas Juntas de Freguesia do concelho. -----

---E eu, Susana Cristina Teixeira Pinto Susana Cristina Teixeira Pinto, Diretora de Departamento Administrativo, Jurídico e Financeiro, o subscrevi. -----

Ovar, 19 de fevereiro de 2026

O Presidente da Câmara Municipal de Ovar


Domingos Manuel Marques Silva

CÓDIGO DE CONDUTA DO MUNICÍPIO DE OVAR

ÍNDICE

Preâmbulo	4
Capítulo I Disposições Gerais.....	7
Artigo 1.º Lei habilitante.....	7
Artigo 2.º Objeto.....	8
Artigo 3.º Definições.....	8
Artigo 4.º Âmbito da Aplicação.....	9
Capítulo II Princípios de Boa Conduta Administrativa.....	9
Artigo 5.º Princípios Gerais.....	9
Artigo 6.º Princípio da Legalidade	10
Artigo 7.º Princípio da Prossecução do Interesse Público	10
Artigo 8.º Princípio da Colaboração e Boa-Fé.....	10
Artigo 9.º Princípio da Lealdade e Cooperação	11
Artigo 10.º Princípio da Integridade	11
Artigo 11.º Princípio da Informação	12
Artigo 12.º Princípio da Igualdade e não Discriminação	12
Artigo 13.º Princípio da Proporcionalidade	12
Artigo 14.º Princípio da Imparcialidade e Independência	12
Capítulo III Deveres e Normas de Conduta.....	13
Artigo 15.º Eficiência, Qualidade, Responsabilidade e Diligência Profissional.....	13
Artigo 16.º Transparência no Tratamento de Dados Pessoais	14
Artigo 17.º Sigilo Profissional.....	14
Artigo 18.º Cumprimento da Legislação.....	15
Artigo 19.º Objetividade	15
Artigo 20.º Cordialidade e Cortesia	15
Artigo 21.º Ambiente organizacional.....	15
Artigo 22.º Utilização Responsável dos Recursos.....	16
Artigo 23.º Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas.....	16
Capítulo IV Prevenção da Corrupção	17
Artigo 24.º Detecção e Comunicação de Fraude ou Corrupção.....	17
Artigo 25.º Conflito de interesses.....	18
Artigo 26.º Acumulação de funções	19
Artigo 27.º Ofertas Institucionais	20
Artigo 28.º Registo e destino de Ofertas	20

Artigo 29.º Benefícios pecuniários	21
Artigo 30.º Convites ou benefícios similares	21
Capítulo V Aplicação e sanções por incumprimento	22
Artigo 31.º Incumprimento do Código	22
Artigo 32.º Sanções por incumprimento	22
Artigo 33.º Dever de comunicação de irregularidades.....	22
Artigo 34.º Regime de proteção ao denunciante e testemunhas	23
Artigo 35.º Contributo dos trabalhadores e demais colaboradores na aplicação do Código	23
Capítulo VI Disposições Finais.....	23
Artigo 36.º Sensibilização e formação	24
Artigo 37.º Divulgação e Monitorização.....	24
Artigo 38.º Dúvidas e omissões	24
Artigo 39.º Norma revogatória	24
Artigo 40.º Aprovação e entrada em vigor	25
Anexos	26
Anexo I – Modelo Declaração de conhecimento, aceitação e compromisso de cumprimento das disposições do Código de Conduta e Ética	27
Anexo II - Modelo de comunicação de situação específica de não conformidade e/ou potencial fraude .	28
Anexo III – Modelo Declaração de conhecimento da Política de Gestão de Conflito de Interesses e Antifraude do Município de Ovar	29
Anexo IV – Modelo Declaração de Existência de Conflitos de Interesses	30
Anexo V - Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses Assembleia Municipal	31
Anexo V - DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITOS DE INTERESSES Câmara Municipal.....	33
Anexo V - Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses Dirigentes, Trabalhadores e demais Colaboradores.....	35
Anexo VI – Formulário de Registo e Destino das Ofertas.....	36

Preâmbulo

O Município de Ovar assume como sua missão a prestação de um serviço público de qualidade, com base na definição, execução e acompanhamento de políticas municipais que visem garantir aos cidadãos/municípios a satisfação das suas expectativas, necessidades e aspirações, promovendo, com a sua ação, o desenvolvimento local, no cumprimento do interesse público municipal, no âmbito das suas atribuições e competências e no respeito pelos princípios constitucionais e legais que regem a sua atividade, também em cooperação com outros entes administrativos públicos, entidades privadas e a comunidade em geral.

As organizações compõem-se de Pessoas, que são o seu pilar e que devem estar comprometidas com a missão da entidade que as acolhe, no respeito pelos deveres a que estão adstritos e pelos direitos que lhes são conferidos. Em especial, na Administração Pública, as pessoas assumem a qualidade de Servidores Públicos e, nesse sentido, é esperado que encarnem o conjunto de princípios, valores e regras de atuação em matéria de ética profissional.

Neste enquadramento, o Município de Ovar assume a importância da valorização, motivação e gestão integrada dos seus recursos humanos, alinhada com a atuação individual e coletiva pautada pelo rigor, transparência e ética. Confere-se, assim, a todos os que trabalham na Câmara Municipal de Ovar, ou que com ela de algum modo se relacionam, uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta e ética profissional e institucional, que potencie um ambiente organizacional saudável e de bom relacionamento com os cidadãos, em que cada um assume ativamente um papel fundamental e indelével na autarquia, contribuindo para a imagem real de responsabilidade, integridade, transparência, rigor e credibilidade do serviço público prestado pelo Município.

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, na sua redação atual, que, nomeadamente, estabelece o Regime Geral da Prevenção da Corrupção, aprovado em anexo ao referido diploma legal, importa atualizar o Código de Conduta da Câmara Municipal de Ovar, conforme o previsto nos seus artigos 5.º, 6.º e, em especial, 7.º.

Este novo Código de Conduta do Município de Ovar é um instrumento fundamental para reforçar a boa governação e a confiança dos cidadãos nas instituições públicas. A adoção dos princípios e normas ora definidos no presente Código, sem prejuízo da sua obrigação legal, visa clarificar comportamentos, prevenir conflitos e promover a ética e a responsabilidade no exercício de funções públicas. A elaboração deste documento funda-se num conjunto de instrumentos normativos internacionais e nacionais de que se dá breve nota.

O artigo 266.º da Constituição da República Portuguesa, aprovada pelo Decreto de 10 de abril de 1976, na sua atual redação, determina que a *Administração Pública visa a prossecução do interesse público, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos. Assim, os seus “órgãos e agentes administrativos estão subordinados à Constituição e à lei e devem atuar, no exercício das suas funções, com respeito pelos princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, da imparcialidade e a da boa-fé.”*

Em sua concretização, são observados os princípios normativos do quadro legal em vigor, nomeadamente, os previstos no Código do Procedimento Administrativo e na Carta Ética da Administração Pública, em particular ao nível dos princípios enformadores da atividade administrativa, assim como a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, juridicamente vinculativa, e que reconhece um vasto conjunto de direitos, civis e políticos, económicos, sociais e culturais, entre outros, aos cidadãos e residentes na União, consagrando no seu artigo 41.º o direito a uma boa administração.

A Resolução da Assembleia da República n.º 47/2007, de 21 de setembro, que aprovou a Convenção contra a Corrupção, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 31 de outubro de 2003, estabelece que os organismos públicos devem *“promover programas de educação e de formação que lhes permitam satisfazer os requisitos para o correto, digno e adequado desempenho de funções públicas e os dotem de uma formação especializada e adequada que vise uma maior consciencialização, por parte dos mesmos, dos riscos de corrupção inerentes ao desempenho das suas funções. Esses programas podem fazer referência a códigos ou normas de conduta aplicáveis.”* Preconiza, inclusivamente, o artigo 8.º da referida Convenção que os Estados e os organismos envidem esforços no sentido de *“aplicar no quadro dos seus próprios sistemas institucionais e jurídicos, códigos ou normas de conduta para o correto, digno e adequado desempenho de funções públicas.”*

No tocante à prevenção e combate da corrupção, foi observado o vasto acervo de Recomendações do Conselho de Prevenção da Corrupção, sobre Gestão de Conflitos de Interesse do Sector Público, de 7 de novembro de 2012 e 8 de janeiro de 2020, a Recomendação da OCDE sobre Integridade Pública, de 26 de janeiro de 2017, e as medidas de prevenção da corrupção previstas no Programa de Cumprimento Normativo do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, na sua redação atual, que visa conferir um lugar de destaque às políticas anticorrupção enquanto instrumento de construção de uma sociedade mais justa, igualitária e inclusiva e do reforço de laços de confiança sólidos entre os cidadãos, as comunidades e as suas instituições democráticas; em conjugação com a Lei n.º 94/2021, de 21 de dezembro, que aprova as medidas previstas na Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024 e a Estratégia gizada para 2025-2028 e com a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que prevê a obrigação

de estabelecer um canal de denúncias e o regime geral de proteção de denunciante de infrações, transpondo a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro.

Paralelamente, relevam-se as disposições constantes na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na redação atual, que aprovou o regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, e que estabelece, no seu artigo 19.º, n.º 2, que as entidades públicas nele abrangidas, nomeadamente os órgãos executivos das autarquias locais, devem adotar e implementar códigos de conduta para desenvolvimento, entre outras, das matérias relativas a ofertas institucionais e hospitalidade.

Neste enquadramento, foi aprovado em 13 de agosto de 2020 pela Câmara Municipal de Ovar um Código de Conduta, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 185, de 22 de setembro de 2020, que estabeleceu um conjunto de princípios e normas de autorregulação e de orientação a observar pelos que exercem funções na Câmara Municipal de Ovar, no seu relacionamento com terceiros.

Com o objetivo de evitar que o Código não passe de uma simples declaração programática, o desrespeito pelas suas cláusulas constitui infração disciplinar, punida nos termos da lei, e é prevista a obrigação de implementar mecanismos de difusão e formação nos valores, princípios e normas de conduta, definindo mecanismos e procedimentos destinados a garantir a sua efetividade, avaliação e impulso, sem prejuízo da responsabilidade criminal.

Os dirigentes e trabalhadores do Município de Ovar, nas relações entre si, devem fomentar um bom ambiente de trabalho e promover a entreajuda e o trabalho em equipa, adotando uma conduta conformada pelo respeito mútuo, pelo profissionalismo, pela cordialidade e pela honestidade, segundo o preceituado no artigo 21.º do Código, que, de seguida, se estatui.

Realça-se que, no âmbito da promoção de boas práticas e do reforço de uma cultura organizacional transparente, em conformidade com o disposto no artigo 98.º do CPA e do artigo 75.º, n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, no processo de elaboração do presente Código de Conduta, foi promovida a consulta e auscultação, que visou a recolha de contributos, às estruturas representativas dos trabalhadores, bem como aos eleitos locais da Câmara Municipal de Ovar, aos membros dos gabinetes de apoio à presidência e à vereação, aos dirigentes e aos trabalhadores.

Foi efetuada a ponderação dos custos e benefícios da aprovação e implementação do Código, sendo manifesto, nos termos do artigo 99.º do CPA, sendo de referir que, para além de se tratar de imperativo legal, trata-se de medida de dignificação dos trabalhadores e do Município de Ovar. Não se identificam custos que vão além dos associados aos procedimentos a adotar, mas sempre relevados de forma positiva, na ponderação dos benefícios a alcançar. Ou seja, os custos indiretos associados à implementação das medidas previstas superam, em muito, o investimento necessário

para a implementação de um programa de prevenção e de cumprimento normativo robusto que, a partir do presente Código, será cumprido/atualizado.

O presente Código de Conduta revoga o anterior Código de Conduta da Câmara Municipal de Ovar, respeitando todas as diretrizes impostas no Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, na sua redação atual.

Nestes termos, no uso do poder regulamentar conferido às autarquias locais pelo disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, aprovada pelo Decreto de 10 de abril de 1976, na alínea k) do n.º 1 do artigo 33.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico, conjugado com o disposto no n.º 4 do artigo 136.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, e para os efeitos previstos na alínea c) do n.º 2 do artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, que aprovou o Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Políticos e no n.º 1 do artigo 5.º e no artigo 7.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, todos na sua redação atual, a Câmara Municipal de Ovar, em sua reunião ordinária realizada em --- de ----- de 2026, pela deliberação n.º -----/2026, aprovou o novo do Código de Conduta do Município de Ovar.

Capítulo I **Disposições Gerais**

Artigo 1.º **Lei habilitante**

O presente Código de Conduta do Município de Ovar, adiante, também, designado por «Código», foi elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, aprovada pelo Decreto de 10 de abril de 1976, na alínea k), do n.º 1 do artigo 33.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, no n.º 4 do artigo 136.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, no artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, que aprovou o Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Públicos e Altos Cargos Públicos e no n.º 1 do artigo 5.º e no artigo 7.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, que consta do anexo a que se refere a alínea b) do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, todos na redação atual.

Artigo 2.º

Objeto

1. O presente Código define um conjunto de regras, valores, princípios éticos e de conduta e ética profissional, que devem ser observados na prossecução das atividades realizadas por todos aqueles que exerçam funções no Município de Ovar, quer no âmbito das relações profissionais entre si, quer com terceiros, contribuindo para a afirmação de uma identidade corporativa alicerçada no rigor, na confiança, na eficiência, na transparência e na competência.
2. O disposto no presente Código e a sua observância não substitui nem dispensa a aplicação de outras regras de conduta ou deontológicas, de fonte legal, regulamentar ou de qualquer outra natureza aplicáveis, nomeadamente as constantes de outros normativos internos, designadamente, em matéria de direitos, deveres e responsabilidades.
3. O Código contém as convenções e normas éticas aplicáveis, clarifica e harmoniza os padrões de referência a utilizar para a apreciação do grau de cumprimento de obrigações assumidas por parte de todos aqueles que exerçam funções no Município de Ovar e identifica 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 Ovar, independentemente, da natureza das funções, da modalidade do seu vínculo jurídico, do cargo, da carreira e da categoria em que se encontrem integrados, incluindo, com as necessárias adaptações, os trabalhadores em situação de mobilidade, de cedência de interesse público ou cujo vínculo se encontre suspenso e situação de pré-reforma, colaboradores em estágio ou em período experimental, assessores, bolseiros, prestadores de serviços, peritos e beneficiários de medidas de apoio ao emprego;
- b. **“Órgãos municipais”**: os eleitos locais como tal definidos no Regime Jurídico das Autarquias Locais, designadamente os que integram a Assembleia Municipal e a Câmara Municipal;
- c. **“Terceiro”**: qualquer entidade ou pessoa que seja exterior ao Município de Ovar, independentemente da sua natureza.

Artigo 4.º

Âmbito Subjetivo de Aplicação

1. O presente Código é aplicável aos trabalhadores e demais colaboradores e aos titulares dos órgãos municipais, de acordo com a definição constante do artigo 3.º.
2. No que respeita aos eleitos locais da Câmara Municipal de Ovar, independentemente do regime de exercício de funções, bem como aos membros dos gabinetes de apoio à presidência e à vereação, o presente Código aplica-se em tudo o que não seja incompatível com o estatuto normativo a que, enquanto eleitos ou membros de gabinetes, se encontram, especialmente, vinculados.
3. O disposto nos números anteriores é efetivo a partir da data de início da colaboração com esta edilidade, ainda que, no caso dos eleitos locais, nos casos de substituição.
4. Aos trabalhadores e demais colaboradores do Município de Ovar, no momento da admissão ou de reinício de funções e sempre que se verifiquem alterações ao presente Código, é solicitada a assinatura da *Declaração de Conhecimento e de Compromisso com o Código de Conduta do Município de Ovar*, que atesta a tomada de conhecimento do seu conteúdo e o compromisso quanto aos princípios, critérios orientadores, valores e normas nele contidos, cujo modelo consta do Anexo I ao presente Código.
5. Todos os trabalhadores e demais colaboradores do Município de Ovar devem comprometer-se com a escrupulosa observância das suas normas, pautando a sua atuação por comportamentos eticamente sustentados, não devendo, em circunstância alguma, negligenciar o impacto que as suas decisões, formas de atuação e comportamentos, por ação ou omissão, possam ter na relação profissional que estabeleçam entre si, com os eleitos locais e com terceiros.
6. O disposto no presente Código não prejudica, antes reforça, a aplicação das normas legais, gerais ou especiais, bem como das normas internas em vigor na Câmara Municipal de Ovar.

Capítulo II

Princípios de Boa Conduta Administrativa

Artigo 5.º

Princípios Gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os eleitos locais, os trabalhadores e demais colaboradores do Município de Ovar encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

2. Os eleitos locais, os trabalhadores e demais colaboradores devem pautar a sua conduta por princípios rigorosos da legalidade, da colaboração e boa-fé, da lealdade e cooperação, da informação, da integridade, da igualdade e não discriminação, da prossecução do interesse público, da proporcionalidade, da independência e justiça, da eficiência, da qualidade, da responsabilidade e diligência profissional, da transparência no tratamento de dados pessoais e do sigilo profissional, privilegiando, ainda, as responsabilidades subjacentes à prestação de serviço público e ao reforço de uma imagem de integridade e excelência, evitando situações suscetíveis de originar conflitos de interesse.

Artigo 6.º

Princípio da Legalidade

Os trabalhadores e demais colaboradores devem agir em obediência à Constituição, à Lei e ao Direito e em harmonia com as instruções legítimas dos superiores hierárquicos, com justiça, imparcialidade e isenção dentro dos limites das funções e competências que lhes estejam cometidas, assim como zelar para que as decisões que afetam os direitos ou interesses legalmente protegidos dos cidadãos tenham um fundamento legal e que o seu conteúdo seja de acordo com a lei ou com os fins pela mesma prosseguidos.

Artigo 7.º

Princípio da Prossecução do Interesse Público

Aos trabalhadores e demais colaboradores que se encontram ao serviço do Município de Ovar, no âmbito da sua atividade, compete atuar com subordinação ao interesse público, no respeito dos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos, atuando com elevada eficiência, economia, eficácia e competência técnica, no cumprimento dos normativos e orientações em vigor, tendo em vista a prestação de um serviço público de elevada qualidade técnica e uma cultura de serviço público de excelência, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

Artigo 8.º

Princípio da Colaboração e Boa-Fé

1. No exercício da atividade administrativa, os trabalhadores e demais colaboradores devem colaborar com os cidadãos com honestidade, segundo o princípio da boa-fé, zelo e espírito de cooperação e responsabilidade, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa.
2. Conforme o princípio da colaboração, cumpre aos trabalhadores e demais colaboradores, designadamente, prestar as informações e os esclarecimentos de que careçam, de forma clara,

respeitosa e simples, apoiando e estimulando a participação na realização da atividade administrativa e receber sugestões e informações.

3. Cumpre, ainda, aos trabalhadores e demais colaboradores zelar pela colaboração entre colegas, superiores e subordinados hierárquicos, os eleitos locais e os membros dos respetivos gabinetes e as unidades orgânicas de forma correta, cortês e acessível.
4. 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 9.º

Princípio da Lealdade e Cooperação

1. No exercício da sua atividade, os trabalhadores e demais colaboradores devem agir de forma leal, solidária e cooperante, quer entre si, quer com as pessoas e entidades públicas e privadas com as quais se relacionam no contexto das funções que lhes estão cometidas.
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 e superiormente definidos, de forma a garantir a transparência e assegurar a capacidade de diálogo, consideradas adequadas no trato diário com superiores hierárquicos e outros colegas.
3. Os trabalhadores e demais colaboradores devem facultar entre si, nos termos legalmente previstos, toda a informação ou conhecimento necessários ao desenvolvimento de atividades ou participação em tarefas por parte de outros colegas de forma célere, cortês, clara e rigorosa, com ressalva daquela que não deva ser divulgada.
4. A não revelação a superiores hierárquicos e colegas das informações necessárias que possam afetar o andamento dos trabalhos, mormente com a intenção de obter vantagens pessoais, assim como a disponibilização de informações falsas, inexatas ou desnecessárias e a recusa em colaborar com os colegas, considera-se como comportamento inadequado e violador do princípio de lealdade e cooperação.

Artigo 10.º

Princípio da Integridade

Os trabalhadores e demais colaboradores regem-se segundo critérios de honestidade pessoal, de integridade de carácter e diligência, respeito pelos demais, que não se esgotam no mero cumprimento da lei, devendo a sua conduta ser alicerçada no interesse público, abstendo-se de práticas que possam

suscitar dúvidas quanto ao respeito pelos princípios éticos que regulam o seu comportamento, combatendo ativamente todas as formas de corrupção, ativa ou passiva.

Artigo 11.º

Princípio da Informação

1. Os trabalhadores e demais colaboradores devem manter um sentido de rigor, clareza e cortesia na prestação de informações e/ou esclarecimentos a terceiros, os quais, observadas que sejam as normas legais em matéria de acesso à informação e de proteção de dados, devem ser facultados prontamente e em tempo útil, suprimindo a prática de atos que dificultem a sua tramitação.
2. Os trabalhadores e demais colaboradores na sua relação com terceiros somente devem exigir a informação indispensável ao adequado desempenho das suas funções.

Artigo 12.º

Princípio da Igualdade e não Discriminação

Os trabalhadores e demais colaboradores devem garantir que todos sejam tratados de maneira justa, sem beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa ou entidade em razão da sua ascendência, género, etnia, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social, idade, deficiência, orientação sexual ou de qualquer outro fator que potencie a ocorrência de uma eventual desigualdade de oportunidade ou tratamento.

Artigo 13.º

Princípio da Proporcionalidade

1. Os trabalhadores e demais colaboradores, no exercício das suas funções, devem agir de forma a que as medidas adotadas sejam adequadas, necessárias e proporcionais para alcançar os fins visados, exigindo dos cidadãos, apenas, o que é estritamente essencial à realização da atividade administrativa.
2. Devem ser adotados os comportamentos adequados aos fins prosseguidos e as decisões que colidam com direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos dos cidadãos só podem afetar essas posições na medida do estritamente necessário e em termos proporcionais aos objetivos a alcançar e às tarefas a realizar.

Artigo 14.º

Princípio da Imparcialidade e Independência

1. No exercício das suas funções e competências, os trabalhadores e demais colaboradores, devem ter sempre presente a missão pública, atuando com imparcialidade, isenção e ética profissional.

2. Os trabalhadores e demais colaboradores devem garantir que todos sejam tratados de maneira justa e imparcial, sem favoritismos ou preconceitos, respeitando o princípio de que todos têm os mesmos direitos perante a lei e gozam do mesmo direito a um tratamento isento.
3. Não obstante a necessidade de dar cumprimento ao constante nos artigos 69.º a 75.º do Código do Procedimento Administrativo e no artigo 13.º da Lei 109-E/2021, de 9 de dezembro, na redação atual, a conduta dos trabalhadores e demais colaboradores não deve ser pautada por interesses pessoais ou familiares, por pressões políticas ou outras, não devendo os mesmos participar numa decisão na qual os próprios ou um dos membros da sua família tenham interesses financeiros ou outros, ou quando ocorra circunstância pela qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta, conforme estabelecido no presente Código.
4. O respeito deste princípio implica a recusa de ofertas, pagamentos ou outros benefícios que pelo seu custo, carácter reiterado ou exclusivo, possam conduzir os envolvidos ou terceiros a presumir que os deveres de isenção e independência se encontram comprometidos.

Capítulo III **Deveres e Normas de Conduta**

Artigo 15.º **Eficiência, Qualidade, Responsabilidade e Diligência Profissional**

1. Os trabalhadores e demais colaboradores devem cumprir sempre com zelo, rigor e eficiência as responsabilidades e deveres que lhes incumbam no âmbito do exercício de funções no Município de Ovar.
2. Os trabalhadores e demais colaboradores devem estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, ter em conta as expectativas de terceiros relativamente à sua conduta, dentro de padrões genérica e socialmente aceites, atuar de forma a manter e a reforçar a confiança das entidades, públicas e privadas, e dos cidadãos e a contribuir para o eficaz funcionamento e a boa imagem do Município de Ovar.
3. Os trabalhadores e demais colaboradores devem atuar no estrito cumprimento das responsabilidades intrínsecas às funções que exercem, de forma diligente, tempestiva e tecnicamente adequada através da utilização das melhores práticas e de parâmetros de elevada qualidade, usando os meios que tenham sido colocados à sua disposição exclusivamente no âmbito e para o efeito do exercício das suas funções.

Artigo 16.º

Transparência no Tratamento de Dados Pessoais

1. O tratamento de dados pessoais deve estar subordinado às normas jurídicas vigentes em matéria de proteção de dados pessoais, devendo os trabalhadores e demais colaboradores pautar a sua conduta no respeito pela legalidade, lealdade e transparência no tratamento desses dados.
2. Os trabalhadores e demais colaboradores que tenham acesso a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas, ou outra informação confidencial, por via do exercício das suas funções, devem:
 - a. Respeitar as disposições legais aplicáveis, relativas à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação dos mesmos;
 - b. Abster-se de divulgar essa informação a pessoas alheias ao serviço, bem como a outros colaboradores que não necessitem dessa informação para o desempenho das suas funções, ou de a usar em proveito próprio ou de terceiros, sob pena de poderem ser responsabilizados civil e criminalmente pelo acesso ou uso indevido.
3. As informações pessoais sobre os colaboradores estão sujeitas ao princípio da confidencialidade, apenas podendo ter acesso o próprio ou quem tenha como responsabilidade específica a sua guarda, manutenção ou tratamento da informação.

Artigo 17.º

Sigilo Profissional

1. Os trabalhadores e demais colaboradores não devem ceder, divulgar ou usar, por si ou por interposta pessoa, quaisquer informações relativamente a factos e matérias, obtidas no desempenho das suas funções e que não devam ser conhecidas por terceiros ou publicamente reveladas, salvo se, por legítima decisão de superior hierárquico ou eleito local ou por força da legislação em vigor, a informação deva ser divulgada.
2. Considera-se para efeitos do número anterior, dados informáticos de âmbito pessoal ou outros que sejam, tendo em conta a sua natureza, considerados confidenciais; informação estratégica sobre o desenvolvimento e planeamento do território que ainda não tenha sido divulgado; informação sobre projetos realizados ou em desenvolvimento, quando tal for considerado como devendo ficar obrigatoriamente limitado aos serviços ou pessoas que da mesma necessitam no exercício das suas funções ou em virtude das mesmas; informação sobre oportunidades de atividades em curso; informação sobre competências técnicas.
3. Devem, ainda, os trabalhadores e demais colaboradores com acesso a dados pessoais ou que façam o tratamento dos mesmos, além do já referido sigilo, fazer cumprir com as disposições legais relativas à proteção dos dados pessoais, incluindo a sua circulação.

4. Os trabalhadores e demais colaboradores devem, ainda, abster-se de prestar quaisquer declarações ou opiniões públicas sobre matérias ou questões sobre as quais deva o Município de Ovar pronunciar-se e que possam afetar gravemente a imagem deste.
5. O dever de sigilo profissional impõe-se ainda que os trabalhadores e demais colaboradores deixem de exercer funções no Município de Ovar, expirando apenas quando e se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível, e a sua violação será sancionada nos termos previstos na lei.

Artigo 18.º

Cumprimento da Legislação

Os trabalhadores e demais colaboradores não podem, em nome do Município de Ovar e nas ações que pratiquem ao seu serviço, violar a lei geral e a regulamentação específica aplicável.

Artigo 19.º

Objetividade

Na tomada de decisões, os trabalhadores e demais colaboradores devem ter em consideração os fatores pertinentes e atribuir a cada um deles o peso devido para os fins da decisão, excluindo da apreciação qualquer elemento irrelevante.

Artigo 20.º

Cordialidade e Cortesia

Os trabalhadores e demais colaboradores devem agir de forma consciente, correta, acessível e com cortesia na sua relação com os cidadãos.

Artigo 21.º

Ambiente organizacional

1. Os destinatários do Código de Conduta e de Ética, nas relações entre si, devem fomentar um bom ambiente de trabalho, promover a entreajuda e o trabalho em equipa, adotando uma conduta norteadas pelo respeito mútuo, pela cordialidade e pela partilha de informação e de conhecimento.
2. Deve ser garantida a comunicação, registo e partilha de informação, tanto no seio da unidade ou subunidade orgânica em que se inserem como no contexto da organização municipal, de forma a facilitar a gestão e a preservação do conhecimento adquirido ou criado no exercício da atividade realizada.
3. Para além da garantia de existência de adequadas condições de trabalho, a adoção de comportamentos responsáveis, quer de dirigentes, quer de trabalhadores, deve contribuir

para que se evite colocar em risco a segurança e saúde dos demais trabalhadores e de terceiros, especialmente em situações críticas de saúde pública.

4. Devem os superiores hierárquicos evitar a distribuição e sobrecarga ou excesso de trabalho que possa provocar no(a) trabalhador(a) perturbação psicológica relacionada com o esgotamento físico ou mental decorrente de uma situação profissional desgastante, que o incapacite para o normal desempenho das suas funções.
5. Os dirigentes devem ser um exemplo no comportamento que adotam na sua atuação, competindo-lhes liderar, motivar e empenhar os seus trabalhadores para o esforço conjunto de melhorar e assegurar o bom funcionamento da respetiva unidade ou subunidade orgânica.
6. A conciliação entre a vida pessoal e profissional impõe a todos um dever de respeito pelos horários de trabalho, pelas pausas, períodos de férias e dias de descanso.

Artigo 22.º

Utilização Responsável dos Recursos

1. Os trabalhadores e demais colaboradores do Município de Ovar, no âmbito das suas atribuições, devem respeitar e proteger os recursos afetos à atividade do Município e não permitir a utilização abusiva, por colegas e/ou terceiros, dos serviços, dos equipamentos e/ou das instalações.
2. Todo o equipamento, recursos ou instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para o exercício de funções no âmbito da atuação dos trabalhadores e demais colaboradores, salvo se a sua utilização privada tiver sido previamente fundamentada e superiormente autorizada, em consonância com as normas ou práticas internas relevantes, e sempre dentro dos limites legais e regulamentares vigentes.
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 23.º

Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas

1. Os trabalhadores e demais colaboradores do Município de Ovar devem atuar ativamente contra todas as situações de tentativa ou prática de corrupção, ativa ou passiva, criminalidade económica e financeira, branqueamento de capitais, tráfico de influências, apropriação ilegítima de bens públicos, de administração danosa, peculato, concussão, prevaricação, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídios, participação económica em negócios, abuso de poder ou violação do dever de sigilo, dando especial atenção a qualquer

forma de pagamentos, favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas.

2. Qualquer trabalhador, colaborador e eleito local 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, disponível no sítio institucional do Município de Ovar.
3. Constituindo um dever obrigatório nos termos do artigo 242.º, n.º 1, alínea b), do Código do Processo Penal, conjugado com o artigo 386.º do Código Penal, a omissão do dever de denúncia ou participação de crimes cujo conhecimento tenha ocorrido no exercício de funções e por causa delas é geradora de responsabilidade disciplinar e/ou penal.
4. Os trabalhadores têm a garantia de não virem a ser objeto de represálias e de tratamento discriminatório ou não equitativo, por motivo do cumprimento do seu dever de denúncia ou participação.
5. O Município de Ovar deve prestar toda a colaboração ao Mecanismo Nacional Anticorrupção, facultando-lhe as informações e elementos que por ele forem solicitados, no domínio das suas atribuições e competências.

Capítulo IV **Prevenção da Corrupção**

Artigo 24.º **Deteção e Comunicação de Fraude ou Corrupção**

1. Os trabalhadores e demais colaboradores do Município de Ovar devem informar o seu superior hierárquico e, em função da natureza da matéria envolvida, outras entidades competentes, nomeadamente o Ministério Público, o Tribunal de Contas, a Inspeção-Geral de Finanças – Autoridade de Auditoria, o Organismo Europeu de Luta Antifraude (OLAF), no respeito pelas respetivas atribuições, sempre que tomem conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas da ocorrência de atividades de corrupção, ativa ou passiva, criminalidade económica e financeira, branqueamento de capitais, tráfico de influências, apropriação ilegítima de bens públicos, de administração danosa, peculato, participação económica em negócios, abuso de poder ou violação do dever de segredo, aquisição de imóveis ou valores mobiliários em consequência da obtenção ou utilização ilícitas de informação privilegiada no exercício de funções na Administração Pública, dando especial atenção a qualquer forma de pagamentos, favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas, de

acordo com o modelo constante no Anexo II - *Comunicação de situação específica de não conformidade ou potencial fraude*.

2. A omissão do dever de denúncia ou participação pode gerar responsabilidade disciplinar e penal.
3. O trabalhador do Município de Ovar que comunicar ou impedir a realização de atividades ilícitas, não poderá ser, por esse facto, prejudicado a qualquer título.

Artigo 25.º **Conflito de interesses**

1. É vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de configurar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesse.
2. Os dirigentes, os trabalhadores e demais colaboradores do Município de Ovar devem tratar todos os assuntos que lhes sejam confiados de forma imparcial, objetiva e transparente, prevenindo e evitando conflitos de interesses.
3. O conflito de interesses surge a partir de uma situação em que alguém tem um interesse privado suscetível de afetar, ou aparentar afetar, o desempenho imparcial e objetivo de funções públicas.
4. O interesse privado inclui qualquer vantagem para si, família, amigos, ou quaisquer outras pessoas ou organizações com as quais se relacione a título pessoal, empresarial ou político, incluindo também qualquer responsabilidade de natureza financeira ou civil.
5. Os dirigentes, os trabalhadores e demais colaboradores do Município de Ovar devem subscrever a *Declaração de Conhecimento da Política de Gestão de Conflitos de Interesses e Antifraude do Município de Ovar*, de acordo com o modelo constante no Anexo III, a qual deverá ser remetida à Divisão de Recursos Humanos para constar do respetivo processo individual.
6. Todas as pessoas abrangidas pelo presente Código têm o dever de:
 - a. Estar alerta para qualquer situação real, aparente ou potencial de conflito de interesses;
 - b. Comunicar, de imediato, mediante o preenchimento da *Declaração de Existência de Conflitos de Interesses* conforme modelo constante no Anexo IV, qualquer situação suscetível de configurar uma situação de conflito de interesses ao respetivo superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, ou ao Presidente da Câmara Municipal, consoante os casos, ou através dos canais de denúncia existentes;
 - c. Abster-se de intervir em procedimento administrativo ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública, nas situações previstas nos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo;

- d. Adotar os mecanismos procedimentais adequados para dirimir situações de conflito de interesses, nomeadamente aqueles que estão previstos no artigo 70.º e 74.º do Código do Procedimento Administrativo;
 - e. Respeitar e cumprir as normas relativas a impedimentos e incompatibilidades no exercício de funções, previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e no Estatuto dos Eleitos Locais, consoante os casos, subscrevendo a *Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses*, no caso dos dirigentes, trabalhadores municipais, demais colaboradores e eleitos locais, e a declaração conjunta de inexistência de conflito de interesses, em cada processo de decisão em que intervenham, nas tipologias previstas no artigo 13.º, n.º 2, do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, conforme modelos constantes no Anexo V.
7. A declaração de conflitos de interesses deverá respeitar, escrupulosamente, as disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis.

Artigo 26.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 na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e, desde que, a acumulação seja prévia e devidamente autorizada pelo Presidente da Câmara Municipal.
- 2. A Divisão de Recursos Humanos deverá divulgar junto de todos os 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, sendo assegurada a respetiva subscrição individual.
- 3. A Divisão de Recursos Humanos assegura a tramitação dos procedimentos enunciados no ponto anterior, devendo, ainda, proceder 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, de acordo com as regras definidas no respetivo normativo interno.
- 4. Os trabalhadores em funções na Câmara Municipal de Ovar que se encontram em regime de acumulação de funções devem, assim, declarar por escrito, aos respetivos superiores hierárquicos, que as atividades que desenvolvem não colidem, sob forma alguma, com as funções públicas que desempenham na Câmara Municipal de Ovar, nem colocam em causa a isenção e o rigor que pautam a sua atuação.

Artigo 27.º
Ofertas Institucionais

1. As pessoas abrangidas pelo presente Código, em particular os eleitos locais e os titulares de cargos de direção, não podem solicitar, receber ou aceitar quaisquer ofertas, benefícios, dádivas, compensações ou vantagens, incluindo serviços, viagens ou hospitalidade, refeições e convites, para si, família, amigos, ou quaisquer outras pessoas ou organizações com as quais se relacionem a título pessoal, empresarial ou político, suscetíveis de afetar, ou aparentar afetar, a imparcialidade, a integridade e a objetividade do exercício das suas funções.
2. Nos termos do número anterior, presume-se que há condicionamento da imparcialidade, da integridade e da objetividade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a € 150,00 (cento e cinquenta euros).
3. O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva ou relacionadas entre si, no decurso de um ano civil.
4. Quando um trabalhador ou colaborador do Município de Ovar seja incumbido de entregar a terceiro uma oferta institucional do Município de Ovar, deve evidenciar e salientar, claramente, o carácter institucional da mesma.
5. Todas as ofertas abrangidas pelo n.º 2 que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de consideração pelo ofertante ou de respeito interinstitucional, designadamente no âmbito das relações entre órgãos institucionais, devem ser aceites em nome do Município, sem prejuízo do dever de apresentação e registo previsto no artigo 28.º.

Artigo 28.º
Registo e destino de Ofertas

1. As ofertas de bens materiais ou de serviços de valor estimado igual ou superior a € 150,00 (cento e cinquenta euros), recebidas no âmbito do exercício de cargo ou função, devem ser entregues ao Gabinete de Apoio à Presidência, no prazo máximo de cinco dias úteis, ou logo que se mostre possível tal entrega, para efeitos de registo das ofertas e apreciação do seu destino final, acompanhadas do respetivo modelo de formulário, constante do Anexo VI.
2. Quando sejam recebidas de uma mesma entidade, no decurso do mesmo ano, várias ofertas de bens materiais que perfaçam o valor estimado referido no número anterior, todas as ofertas que forem recebidas, após ultrapassar aquele valor, devem ser reportadas e entregues nos termos fixados no número anterior.
3. Ofertas que não possam ser devolvidas serão entregues ao Gabinete de Apoio à Presidência para inventariação, caso possuam relevância cultural, histórica ou patrimonial. Caso contrário, serão destinadas a entidades públicas ou organizações que prossigam fins não

lucrativos de caráter social, educativo e cultural, por decisão do Presidente da Câmara Municipal.

4. Compete ao Gabinete de Apoio à Presidência assegurar um registo de acesso público das ofertas nos termos do presente artigo.

Artigo 29.º

Benefícios pecuniários

É expressamente proibida a aceitação de qualquer montante em numerário, donativo, gratificação, cheque, transferência bancária ou outras formas de pagamento ou transferência de dinheiro.

Artigo 30.º

Convites ou benefícios similares

1. Os trabalhadores, os titulares de cargos de direção e os eleitos locais devem recusar convites de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais, desportivos ou culturais de acesso oneroso ou com custos de deslocação ou estadia associados, ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se que existe condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício das funções quando haja aceitação de convites ou outros benefícios similares com valor estimado igual ou superior a € 150,00 (cento e cinquenta euros).
3. Apenas podem ser aceites convites até ao valor máximo, estimado, de € 150,00 (cento e cinquenta euros), nos termos dos números anteriores, desde que:
 - a) Tal aceitação não condicione a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções nos termos do n.º 1;
 - b) Sejam compatíveis com a natureza institucional ou com a relevância de representação própria do cargo;
 - ou
 - c) Configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.
4. Excetuam-se do disposto nos números anteriores os convites para eventos oficiais promovidos por entidades públicas, nacionais ou estrangeiras, no âmbito da representação do Município ou da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, em que exista um interesse público relevante na respetiva presença, mediante autorização do respetivo

Vereador responsável pelo Pelouro ou do Presidente da Câmara Municipal, consoante os casos.

Capítulo V

Aplicação e sanções por incumprimento

Artigo 31.º

Incumprimento do Código

Todos os eleitos locais, trabalhadores e demais colaboradores devem garantir o estrito cumprimento do presente Código, pelo que o seu incumprimento, verificados que sejam os respetivos pressupostos legais, é passível de constituir infração disciplinar e/ou criminal.

Artigo 32.º

Sanções por incumprimento

1. O regime sancionatório respeitante aos membros dos órgãos municipais consta da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na redação atual, sem prejuízo dos crimes de responsabilidade que os titulares de cargos públicos ou de altos cargos públicos cometem no exercício das suas funções, bem como das sanções que lhe são aplicáveis e dos respetivos efeitos, que são regulados por lei própria, em concreto, o Decreto-lei 34/87, de 16 de julho, na redação atual, e o Código Penal.
2. Em conformidade com os artigos 176.º a 240.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, sem prejuízo das responsabilidades penais, contraordenacionais ou civis que dela possam decorrer, a violação do disposto no presente Código por qualquer trabalhador e demais agentes públicos constitui infração disciplinar, na medida em que seja legalmente enquadrável nesses termos, e poderá originar a competente ação disciplinar.
3. 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 carácter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.
4. As infrações disciplinares e criminais podem dar origem a sanções principais e acessórias.

Artigo 33.º

Dever de comunicação de irregularidades

1. No exercício das suas funções, todos os destinatários do presente Código devem comunicar, de imediato, qualquer situação de incumprimento dos princípios e valores de natureza ética

nele consagrados, e de ilegalidades, tais como corrupção e infrações conexas, suscetíveis de colocar em risco o correto funcionamento ou a imagem do Município de Ovar.

2. As irregularidades devem ser reportadas, obedecendo a critérios de veracidade e boa fé, preferencialmente, através do Canal de Denúncias do Município de Ovar, nos termos do artigo 8.º da Lei n.º 93/2021, de 20 dezembro, encontrando-se garantida a exaustividade, integridade e conservação das denúncias, a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes e a confidencialidade de terceiros mencionados na denúncia, sendo impedido o acesso a pessoas não autorizadas.
3. Todas as situações suscetíveis de configurar infração ao disposto no presente Código devem ser comunicadas ao responsável pelo cumprimento normativo do Município de Ovar, por quem delas tenha conhecimento, que avaliará as medidas a adotar, no quadro das suas funções.

Artigo 34.º

Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1. Os destinatários do presente Código 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 denunciante, sendo-lhes garantido a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.
2. Os destinatários deste Código que denunciem o conhecimento 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 35.º

Contributo dos trabalhadores e demais colaboradores na aplicação do Código

1. A adequada aplicação do presente Código depende do profissionalismo, diligência, consciência e capacidade de discernimento de qualquer pessoa abrangida por este Código.
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 VI **Disposições Finais**

Artigo 36.º

Sensibilização e formação

1. O Programa de Cumprimento Normativo deverá abranger, para integrar no Plano de Formação Anual, ações de sensibilização e formação em ética e deontologia profissional.
2. Todos os trabalhadores e demais colaboradores devem frequentar, pelo menos, uma dessas ações a cada três anos.
3. Os trabalhadores e demais colaboradores recém-contratados e os novos dirigentes devem frequentar, preferencialmente no início das suas funções, uma ação de formação no domínio da ética e deontologia profissional, a qual, no caso dos estágios de ingresso, deve integrar a respetiva fase formativa teórica.
4. O presente Código deve fazer parte integrante das ações de formação profissional, inicial e contínua dos trabalhadores por ele abrangidos.

Artigo 37.º

Divulgação e Monitorização

1. O presente Código deve ser divulgado junto do Mecanismo Nacional Anticorrupção, no prazo de 10 (dez) dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.
2. O presente Código deve ser divulgado a todos os trabalhadores e demais colaboradores do Município de Ovar, de forma a consolidar a aplicação dos seus princípios e a adoção dos comportamentos nele consagrados.
3. O responsável pelo cumprimento normativo e os dirigentes devem diligenciar no sentido de que todos os seus trabalhadores e demais colaboradores conheçam o presente Código e observem as suas regras.

Artigo 38.º

Dúvidas e omissões

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na interpretação e aplicação do presente Código de Conduta, que não possam ser resolvidas pelo recurso aos critérios legais de interpretação e integração de lacunas, são decididos pelo Presidente da Câmara Municipal e o responsável pelo cumprimento normativo do Município de Ovar.

Artigo 39.º

Norma revogatória

Com a entrada em vigor do presente Código fica revogado o Código de Conduta da Câmara Municipal de Ovar, aprovado em 13 de agosto de 2020 e publicado na 2ª Série do *Diário da República*, Parte H, nº 185, de 22 de setembro de 2020 (Edital nº 1032/2020).

Artigo 40.º

Aprovação e entrada em vigor

O presente Código de Conduta é aprovado pela Câmara Municipal de Ovar e entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*, devendo ser, igualmente, publicitado no sítio na internet da Câmara Municipal de Ovar e nos locais de divulgação interna.

Anexos

Anexo I – Modelo Declaração de conhecimento, aceitação e compromisso de cumprimento das disposições do Código de Conduta

DECLARAÇÃO

Eu, abaixo assinado, _____,
com o número de ordem: _____, cargo/categoria _____, a exercer
funções na Unidade/Subunidade Orgânica _____ declaro, sob
compromisso de honra, que tomei conhecimento e comprometo-me a observar as condutas, os
princípios de atuação, as obrigações, as normas e os deveres que o Código de Conduta do Município
de Ovar define e estabelece para todos os seus trabalhadores e demais colaboradores.

Ovar, em _____ de _____ de 202__.

O Declarante,

(assinatura legível e conforme CC)

Anexo II - Modelo de comunicação de situação específica de não conformidade e/ou potencial fraude

Eu, _____, abaixo assinado(a), com o cargo/categoria de _____, a exercer funções na Unidade/Subunidade Orgânica _____, informo, nos termos previstos no Código de Conduta do Município de Ovar, ter identificado as seguintes situações de não conformidade e/ou de potencial fraude:

Identificação de situação(ões) a relatar:

Identificação dos Intervenientes/Visados:

Nota: sempre que possível, adicionar ao presente documento outros elementos informativos (em suporte papel e/ou digital) que fundamentem os factos relatados.

Ovar, de de 20.....

(assinatura legível e conforme CC)

Anexo III – Modelo Declaração de conhecimento da Política de Gestão de Conflito de Interesses e Antifraude do Município de Ovar

Declaração

Eu, _____ (1), com o número de ordem: _____, cargo/categoria _____ a exercer funções na Unidade/subunidade Orgânica _____, declaro, sob compromisso de honra, ter tomado pleno conhecimento da Política de Gestão de Conflito de Interesses e Antifraude em vigor no Município de Ovar, tal como definida pelo Código de Conduta, bem como pelo Manual de Gestão de Conflitos de Interesses, comprometendo-me a cumprir e respeitar as normas e procedimentos neles instituídos.

Ovar, ____ de _____ de 20____.

O Declarante,

(assinatura legível e conforme CC)

(1) Nome completo

Anexo IV – Modelo Declaração de Existência de Conflitos de Interesses
(a que se refere o artigo 24.º do Código de Conduta)

Eu, abaixo assinado/a, _____ (1), com o número
ordem: _____, a exercer funções de _____ (carreira/categoria)
na (identificar a Unidade/Subunidade Orgânica) _____
da Câmara Municipal de Ovar, declaro para os devidos efeitos que, tendo em conta (concretizar a
situação que no entender do 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 relativamente
ao (assunto/processo/candidatura) _____ se
encontra condicionado por eventual conflito de interesses, pelo que, tendo em conta o plasmado no
Código de Conduta do Município de Ovar, assim como nas disposições legais e regulamentares, não
poderei participar no referido assunto/processo/procedimento.

Ovar, ____ de _____ de 20____.

O Declarante,

(assinatura legível e conforme CC)

(1) Nome completo

Anexo V - Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses | Assembleia Municipal

[NOME], na qualidade de membro da Assembleia Municipal, a desempenhar funções no **MUNICÍPIO DE OVAR**, declara, sob compromisso de honra, que, na presente data, relativamente ao(s) procedimento(s) indicado(s) na listagem em anexo, que integra a presente declaração, não se encontra numa situação de conflito de interesses nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, isto é, em situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo e do artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Mais declara, sob compromisso de honra, que se, no decurso daquele(s) procedimento(s), vier a encontrar-se, ou previr razoavelmente vir a encontrar-se, numa situação de conflito de interesses, comunicará a situação ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, nos termos do disposto no artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

DATA: / /

ASSINATURA: _____

(Legível e conforme CC)

**Anexo V - DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITOS DE
INTERESSES | Câmara Municipal
Artigo 13.º da Lei 109-E/2021, de 9 de dezembro**

Nos termos e para os efeitos constantes do artigo 13.º Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado em anexo à da Lei 109-E/2021, de 9 de dezembro, na redação atual, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o Regime Geral da Prevenção da Corrupção, e tendo presente o disposto nos artigos 69.º e 73.º do novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-lei 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual,

Cada um dos eleitos locais:

XXX, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal

XXX, na qualidade de Vereador(a), em regime de permanência a tempo inteiro/permanência a meio tempo/não permanência [eliminar o que não se aplica]

XXX, na qualidade de Vereador(a), em regime de permanência a tempo inteiro/permanência a meio tempo/não permanência [eliminar o que não se aplica]

XXX, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal

XXX, na qualidade de Vereador(a), em regime de permanência a tempo inteiro/permanência a meio tempo/não permanência [eliminar o que não se aplica]

XXX, na qualidade de Vereador(a), em regime de permanência a tempo inteiro/permanência a meio tempo/não permanência [eliminar o que não se aplica]

XXX, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal

XXX, na qualidade de Vereador(a), em regime de permanência a tempo inteiro/permanência a meio tempo/não permanência [eliminar o que não se aplica]

XXX, na qualidade de Vereador(a), em regime de permanência a tempo inteiro/permanência a meio tempo/não permanência [eliminar o que não se aplica]

Declara, sob compromisso de honra, que, na presente data, relativamente aos seguintes assuntos, inscritos na ordem do dia da reunião ordinária/extraordinária [eliminar o que não se aplica] da Câmara Municipal de Ovar, de de de 20 , e que implicam a tomada de decisão:

[indicar os assuntos]

Não se encontra numa das situações de conflito de interesses, nos termos do artigo 13.º, n.º 4 do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, isto é, em situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º

do novo Código do Procedimento Administrativo e do artigo 24.º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas.

Mais declara que, se no decurso dos procedimentos administrativos relativos às decisões tomadas, vier a encontrar-se, ou previr razoavelmente vir a encontrar-se, numa situação de conflito de interesses, comunicará a situação ao Presidente do órgão executivo ou, na sua ausência, ou no caso deste, ao responsável pelo cumprimento normativo, nos termos do artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

Ovar, de de 20 ,

Os eleitos locais,

(assinatura legível e conforme CC)

Anexo V - Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses | Dirigentes, Trabalhadores e demais Colaboradores

[NOME], na qualidade de [MEMBRO DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO/DIRIGENTE/TRABALHADOR], a desempenhar funções no **MUNICÍPIO DE OVAR**, declara, sob compromisso de honra, que, na presente data, relativamente ao procedimento [REFERÊNCIA], respeitante a [CONTRATAÇÃO PÚBLICA/CONCESSÃO DE SUBSÍDIOS, SUBVENÇÕES OU BENEFÍCIOS/LICENCIAMENTOS URBANÍSTICOS, AMBIENTAIS, COMERCIAIS E INDUSTRIAIS/PROCEDIMENTOS SANCIONATÓRIOS], não se encontra numa situação de conflito de interesses nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, isto é, em situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo e do artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Mais se declara, sob compromisso de honra, que se, no decurso do presente procedimento, vier a encontrar-se, ou previr razoavelmente vir a encontrar-se, numa situação de conflito de interesses, comunicará a situação ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, nos termos do disposto no artigo 13.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção.

DATA: / /

ASSINATURA: _____

(Legível e conforme CC)

Anexo VI – Formulário de Registo e Destino das Ofertas
(a que se refere o artigo 28.º do presente Código)

N.º de registo / 2....
Nome do aceitante da oferta/cargo/categoria e unidade orgânica:
Identificação da Entidade/Pessoa ofertante
Descrição do bem/serviço*
Nome do artista e título (caso se trate de uma obra de autor)
Descrição das circunstâncias da oferta
Valor/valor estimado
Material e dimensões
Data de entrega da oferta

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

Ovar, _____ de _____ de 20____.

O/A eleito/a| dirigente|trabalhador/a|prestador/a de serviços,

A Chefe do GAP,