



COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO CÁVADO

Aviso n.º 23504/2021

Sumário: Aprova o Código de Conduta da Comunidade Intermunicipal do Cávado.

Código de Conduta

Preâmbulo

Um Código de Conduta é um documento que define padrões de comportamento a observar no âmbito de um desempenho profissional ético e com elevados padrões de qualidade, em linha com a Missão e os valores da Instituição.

No caso das entidades públicas, o desempenho da sua missão implica uma responsabilidade e um dever de lealdade, que no caso concreto é para com a Comunidade Intermunicipal do Cávado (CIM Cávado), seus municípios, utentes e cidadãos.

O presente Código de Conduta, corporiza um conjunto de princípios e de normas de comportamento que devem ser observados pelos órgãos, colaboradores e demais consultores externos da CIM Cávado.

Os destinatários do Código, para além de se encontrarem vinculados ao regime jurídico vigente, ficam, igualmente, obrigados a observar os princípios éticos aqui estabelecidos que devem nortear a sua ação, privilegiando os mesmos acima de quaisquer ganhos privados ou pessoais.

Com o presente Código de Conduta, que estabelece um conjunto de princípios e normas que visam alcançar comportamentos eticamente adequados às funções desempenhadas, pretende-se reforçar a confiança entre os utentes e a entidade.

Assim, considerando que:

A Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, aprovou o regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos.

Nos termos do estabelecido no seu artigo 19.º, as entidades públicas abrangidas pelo diploma devem aprovar códigos de conduta a publicar no Diário da República e nos respetivos sítios na internet, para desenvolvimento, entre outras, das matérias relativas a ofertas institucionais e hospitalidade.

Com o presente Código de Conduta pretende-se assegurar a criação de um instrumento de autorregulação e de compromisso de orientação, estabelecendo-se os princípios e critérios orientadores que nesta matéria devem presidir ao exercício de funções públicas.

O Presente Código de Conduta foi aprovado por deliberação do Conselho Intermunicipal de 12 de novembro de 2021.

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objeto

1 — O presente Código de Conduta (Código) estabelece um conjunto de princípios e regras em matéria de ética e de prática profissional, a observar pelos órgãos e demais colaboradores da Comunidade Intermunicipal do Cávado (CIM Cávado) no exercício das suas funções, nas relações entre si e com terceiros, tendo o mesmo sido objeto de prévia consulta interna.

2 — O presente instrumento é complementar da promoção dos valores inerentes à atividade profissional, não impedindo 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 ⁽¹⁾, o Código de Procedimento Administrativo ⁽²⁾, o Código de Trabalho ⁽³⁾, Plano de Preven-

ção da Corrupção e Infrações Conexas da CIM Cávado ⁽⁴⁾, entre outras, e toda a regulamentação associada à gestão e operacionalização dos Fundos Europeus.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1 — O presente Código aplica-se a todos os órgãos, colaboradores e demais consultores externos da CIM Cávado, independentemente da sua função, vínculo contratual ou posição hierárquica, entendendo-se como tal todas as pessoas que nela prestem qualquer tipo de atividade.

2 — O Código tem como objetivos fundamentais:

- a) Garantir o cumprimento do enquadramento jurídico no que respeita aos deveres profissionais dos seus colaboradores;
- b) Assegurar o total respeito pelos princípios éticos e deontológicos que enquadram a atividade da CIM Cávado; e,
- c) Contribuir para a afirmação de uma imagem institucional de rigor e competência.

CAPÍTULO II

Princípios

Artigo 3.º

Princípios gerais

1 — No exercício das suas atividades, funções e competências, os órgãos e colaboradores da CIM Cávado, devem pautar a sua atuação pelos princípios gerais da atividade administrativa ⁽⁵⁾, da Carta Ética — Dez Princípios Éticos da Administração Pública ⁽⁶⁾ e do Código Europeu de Boa Conduta Administrativa ⁽⁷⁾.

2 — São princípios gerais aplicáveis aos órgãos e colaboradores da CIM Cávado:

Legalidade — Atuação em conformidade com o enquadramento jurídico, nacional e da União Europeia, com especial enfoque no reforço da fundamentação legal de atos administrativos que afetem os direitos ou interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

Lealdade e cooperação — Adequado desempenho das tarefas que lhes são atribuídas pelos seus superiores hierárquicos, como o cumprimento das suas instruções, respeito pelos canais hierárquicos definidos e capacidade de diálogo no trato pessoal, de forma a propiciar um ambiente de trabalho eficaz.

Informação — Os colaboradores devem facultar toda a informação ou conhecimento necessários ao desenvolvimento de atividades ou participação em tarefas por parte de outros colegas de forma rápida, clara, rigorosa, sem prejudicar o normal funcionamento da atividade da CIM Cávado, e em total respeito pelo enquadramento jurídico, nacional e da União Europeia, relativo às políticas de privacidade, segurança e proteção de dados em vigor na instituição.

Integridade — Atuação com base em critérios de honestidade e diligência, com ênfase no combate a todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, recusando favores e/ou cumplicidades que induzam na criação de vantagens ilícitas ou no recebimento de ofertas.

Igualdade de tratamento e não discriminação — Não devem ser adotados comportamentos discriminatórios, designadamente com base na raça, sexo, idade, capacidade física, orientação sexual, opiniões políticas ou convicções religiosas e promovido o princípio da igualdade de género, interna e externamente, nos termos melhor explicitados no Plano para a Igualdade de Género da CIM Cávado.

Prossecução do interesse público e princípio da boa-fé — Os colaboradores encontram-se exclusivamente ao serviço da missão da CIM Cávado e, independentemente do enquadramento previsto pelo regime legal de acumulação de funções, prosseguem o interesse público, respeitando



os direitos e interesses legalmente protegidos, com base em critérios de boa-fé, dignidade e integridade, e desempenhando as suas funções de modo responsável, competente e diligente.

Proporcionalidade — A atuação dos colaboradores da CIM Cávado deve pautar-se pela ponderação e razoabilidade. As decisões adotadas devem ser adequadas, necessárias e proporcionais aos objetivos a realizar, devendo, nomeadamente, evitar restrições aos direitos dos cidadãos ou impor-lhes encargos, sempre que não existir um equilíbrio razoável entre tais restrições ou encargos e os objetivos que se pretendem alcançar.

Imparcialidade, independência e justiça — No exercício das suas funções e competências, os colaboradores da CIM Cávado devem ter sempre presente as atribuições ⁽⁸⁾ desta entidade, atuando com imparcialidade e ética profissional, abstendo-se de comportamentos tendentes ao favorecimento de terceiros em virtude de interesses alheios.

Eficiência, qualidade, responsabilidade e diligência profissional — Os colaboradores devem cumprir sempre com zelo, eficiência e da melhor forma possível as responsabilidades e os deveres que lhes incumbam no âmbito do exercício das suas funções, em consonância com as dimensões da promoção da transição digital ⁽⁹⁾ e energética, desenvolvimento sustentável e de igualdade de género ⁽¹⁰⁾.

3 — Os colaboradores devem atuar de forma a manter e reforçar a confiança do público na CIM Cávado e contribuir para o eficaz funcionamento e a boa imagem desta instituição pública.

4 — Os colaboradores atuam no estrito cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes às suas funções e utilizam os meios que tenham sido colocados à sua disposição exclusivamente no âmbito e para o efeito do exercício das suas funções e nos termos dos despachos emitidos pelo Secretariado Executivo.

CAPÍTULO III

Atuação Interna e Externa

Artigo 4.º

Relações externas

1 — No relacionamento com terceiros, os colaboradores devem prestar, com a celeridade e a diligência devidas, a colaboração solicitada, adotando uma atitude urbana e cordial, atuando com isenção, equidade e segundo critérios de objetividade.

2 — No cumprimento do disposto no número anterior os colaboradores da CIM Cávado devem observar os deveres de lealdade, confidencialidade, segredo profissional, sigilo e proteção de dados pessoais.

3 — Os colaboradores da CIM Cávado devem guardar sigilo absoluto e reserva em relação a 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.

4 — 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 pela CIM Cávado, bem como a informação relativa a qualquer projeto realizado ou em desenvolvimento, cujo conhecimento esteja limitado aos órgãos e colaboradores no exercício das suas funções ou em virtude das mesmas.

5 — O dever de segredo profissional mantém-se ainda que os seus destinatários deixem de exercer funções na CIM Cávado e, em particular, para os membros do Secretariado Executivo, nos termos do regime jurídico relativo ao exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos ⁽¹⁾.

6 — Em todos os contactos com o exterior os colaboradores devem atuar em conformidade com o princípio de independência, nomeadamente não solicitando ou recebendo instruções de qualquer entidade, organização ou pessoa alheia à CIM Cávado.

7 — Salvo quando se encontrem mandatados para o efeito, os colaboradores da CIM Cávado, devem abster-se de emitir declarações públicas sobre matérias relacionadas com a atividade da

instituição, por sua iniciativa ou mediante solicitação de terceiros, em especial fazendo uso dos meios de comunicação social.

8 — Os colaboradores da CIM Cávado devem prestar às autoridades de regulação, supervisão e auditoria toda a colaboração solicitada ou útil, não adotando comportamentos que possam obter ao exercício das suas competências.

Artigo 5.º

Relações internas

1 — As relações entre colaboradores devem basear-se, nomeadamente, na lealdade, honestidade, respeito mútuo e cordialidade, permitindo um ambiente de confiança, evitando-se todos os comportamentos que possam afetar negativamente aquelas relações.

2 — No exercício das suas atividades/funções, os colaboradores devem atuar no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, abstendo-se de adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais colaboradores ou a terceiros.

3 — Os colaboradores devem adotar um espírito de equipa e de entreajuda, cooperação, partilha de informação e conhecimento, de modo a promover um bom ambiente de trabalho.

4 — Os colaboradores devem contribuir ativamente para que as pessoas envolvidas no tratamento de um mesmo assunto disponham da informação necessária e atualizada em relação aos trabalhos em curso e permitir-lhes que deem o respetivo contributo para a boa condução dos assuntos.

5 — Considera-se que não respeita o padrão de lealdade cujo cumprimento se espera dos colaboradores, a não revelação por estes a superiores e colegas de informações que possam afetar o andamento dos trabalhos, sobretudo com o intuito de obter vantagens pessoais, bem como o fornecimento de informações falsas, inexatas, insuficientes ou exageradas, a recusa em colaborar com os colegas e a demonstração de uma conduta, ativa ou passiva, que obstrua o tratamento do assunto.

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

7 — A CIM Cávado reprova, e instaurará o competente procedimento disciplinar, sobre qualquer comportamento indesejado, baseado, entre outros, em fatores de discriminação, praticado aquando do acesso ou durante o trabalho, e que tenham por objetivo perturbar, constranger, afetar ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador da dignidade dos colaboradores.

Artigo 6.º

Conflito de interesses

1 — É vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de configurar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses.

2 — Existe conflito de interesses sempre que os colaboradores tenham um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções.

3 — Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus familiares ou afins ou qualquer pessoa com quem viva em economia comum ou para o seu círculo de amigos próximos.

4 — Os colaboradores da CIM Cávado estão vinculados ao cumprimento das regras constantes do CPA⁽¹²⁾, que estabelecem os casos de impedimento e de suspeição e as respetivas consequências.

5 — Os colaboradores que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem declarar-se impedidos, comprometendo-se a comunicar tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico.

Artigo 7.º

Acumulação de atividades

1 — Os colaboradores da CIM Cávado podem acumular atividades nos termos estabelecidos da LTFP e pelo Despacho Interno 04/2021, de 04.01, desde que devidamente informadas e autorizadas pelos órgãos competentes.

Artigo 8.º

Benefícios e proibição de aceitação de vantagens

1 — Os colaboradores da CIM Cávado não podem solicitar, receber ou aceitar no contexto do desempenho das suas funções na CIM Cávado, quaisquer benefícios, dádivas ou compensações, tais como ofertas ou recebimentos, não se incluindo nesta proibição a oferta de objetos de valor meramente simbólico e de mera cortesia

2 — Aplicando-se, nesta matéria, o regime legal em vigor para os titulares de cargos políticos e altos cargos públicos ⁽¹³⁾, considerando que a Divisão Administrativa e Financeira é a entidade competente para o registo do destino das ofertas nos termos daquele diploma.

Artigo 9.º

Suspeitas e comunicação de atividades ilícitas

1 — Qualquer colaborador que suspeite de situações irregulares, de fraude ou de má conduta, deve reportar esses factos através de carta fechada dirigida ao Secretariado Executivo, sendo assegurada a confidencialidade do denunciante.

2 — O cumprimento do dever previsto no número anterior não envolve qualquer responsabilidade para o colaborador que o observe, sendo que ao denunciante e as testemunhas que aquele indique é aplicável o enquadramento jurídico em vigor ⁽¹⁴⁾.

3 — Os superiores hierárquicos que sejam informados de quaisquer suspeitas, nos termos do n.º 1 do presente artigo, devem comunica-las ao Secretariado Executivo que deverá garantir que os colaboradores não sejam objeto de represálias e/ou tratamento discriminatório ou não equitativo.

4 — No caso de verificação de qualquer um dos comportamentos mencionados na presente norma, ser suscetível de constituir infração penal ou disciplinar, deve o Secretariado Executivo participar às entidades competentes fornecendo as provas e comunicando os factos de que tenham conhecimento.

Artigo 10.º

Prevenção da corrupção e de infrações conexas

1 — Os colaboradores da CIM Cávado devem atuar decididamente contra todas as formas 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, dando especial atenção a qualquer forma de pagamentos, favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas.

2 — A eventual omissão do dever de denúncia ou participação pode gerar responsabilidade disciplinar e/ou penal, nos termos previstos na lei e do Plano de Gestão e Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da CIM Cávado.



CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Artigo 11.º

Interpretação e aplicação

Os pedidos de apreciação das questões relacionadas com a interpretação ou aplicação das disposições do presente Código de Conduta devem ser dirigidos ao Secretariado Executivo da CIM Cávado.

Artigo 12.º

Revisão e alteração

O presente Código de Conduta deverá ser revisto no início de cada mandato autárquico e após a integral instalação dos órgãos respetivos com respetiva divulgação interna e externa por via dos meios digitais da CIM Cávado.

Artigo 13.º

Incumprimento

Sem prejuízo da aplicação das consequências penais, contraordenacionais ou civis aplicáveis, a violação do disposto no presente Código de Conduta constitui infração disciplinar.

Artigo 14.º

Declaração de aceitação

O presente Código carece de aceitação por parte de todos os colaboradores, o qual será expresso por declaração individualizada.

Artigo 15.º

Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor no dia seguinte à sua publicação no *Diário da República*.

⁽¹⁾ Lei n.º 35/2014, de 20.06 (LGTFP).

⁽²⁾ DL n.º 4/2015, de 07.01 (CPA).

⁽³⁾ Lei n.º 7/2009, de 12.02.

⁽⁴⁾ Aprovado pela Conselho Intermunicipal da CIM Cávado em 12 de novembro de 2021.

⁽⁵⁾ Constantes dos artigos 3.º e seguintes do CPA.

⁽⁶⁾ RCM n.º 47/97, 22.03.

⁽⁷⁾ Artigos 4.º e seguintes do Código Europeu de Boa Conduta Administrativa aprovado pelo Parlamento Europeu, em 06 de setembro de 2001.

⁽⁸⁾ Lei n.º 75/2013, de 12.09.

⁽⁹⁾ Guião para a Década Digital, Comissão Europeia, 2021.

⁽¹⁰⁾ Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, Comissão Europeia, 2020.

⁽¹¹⁾ Lei n.º 52/2019, 31.07.

⁽¹²⁾ Artigos 69º a 76º do CPA.

⁽¹³⁾ Artigo 16.º da Lei n.º 52/2019, 31.07.

⁽¹⁴⁾ Diretiva (UE) 2019/1937, *Whistleblower*, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23.10 e publicada no *Jornal Oficial da União Europeia* de 26.11.2019, Lei n.º 19/2008, de 22.04 e Lei n.º 5/2002, de 11.01.

12 de novembro de 2021. — O Primeiro Secretário Executivo Intermunicipal, *Rafael Gomes Amorim*.

314779889