

COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO CÁVADO**Aviso n.º 15315/2026/2**

Sumário: Código de Ética e de Conduta.

Código de Ética e de Conduta**CAPÍTULO I****Disposições gerais****Artigo 1.º****Objeto**

1 — O presente Código de Ética e de Conduta, consagra os princípios de atuação e as normas de ética e de conduta profissional, a observar pelos órgãos e demais trabalhadores da Comunidade Intermunicipal do Cávado, abreviadamente designada por CIM Cávado, no exercício das suas funções, nas relações entre si e com terceiros, incluindo deveres de confidencialidade e de proteção de dados pessoais, e 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⁾, o Plano de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas da CIM Cávado ⁽⁴⁾, a Lei de Proteção de Dados Pessoais ⁽⁵⁾, entre outras, e toda a regulamentação associada à gestão e operacionalização dos Fundos Europeus.

Artigo 2.º**Âmbito de aplicação**

1 — O presente Código de Ética e de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores da CIM Cávado, independentemente da natureza do seu vínculo laboral, bem como a todas as pessoas que, a qualquer título, exerçam funções ou desenvolvam atividades ao serviço da mesma.

2 — No momento de início de funções, os trabalhadores da CIM Cávado devem tomar conhecimento do presente Código de Ética e de Conduta e preencher a declaração constante do Anexo I — Declaração de Tomada de Conhecimento.

3 — O Código de Ética e de Conduta tem como objetivos fundamentais:

- a) Garantir o cumprimento do enquadramento jurídico aplicável aos deveres profissionais dos trabalhadores da CIM Cávado;
- b) Assegurar o respeito pelos princípios éticos e deontológicos que enquadram a atividade da CIM Cávado;
- c) Contribuir para a afirmação de uma imagem institucional de rigor, integridade e de transparência.

CAPÍTULO II**Princípios****Artigo 3.º****Princípios gerais**

1 — No exercício das suas atividades, funções e competências, os órgãos e trabalhadores da CIM Cávado, devem pautar a sua atuação pelos princípios gerais da atividade administrativa ⁽⁶⁾, da

Carta Ética — Dez Princípios Éticos da Administração Pública ⁽⁷⁾ e do Código Europeu de Boa Conduta Administrativa ⁽⁸⁾.

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

Legalidade — Atuação em conformidade com o enquadramento jurídico, nacional e da União Europeia, assegurando a adequada fundamentação legal dos atos administrativos que afetem os direitos ou interesses legalmente protegidos.

Lealdade e Cooperação — Desempenho diligente das tarefas atribuídas, respeito pelos canais hierárquicos e promoção de um ambiente de trabalho colaborativo e baseado no diálogo.

Informação — Prestação e partilha de informação necessária ao desenvolvimento das atividades, de forma clara, rigorosa e atempada no respeito pelas normas aplicáveis em matéria de confidencialidade, segurança e proteção de dados.

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 cativam ou possam induzir na criação de vantagens ilícitas, no recebimento de ofertas, traduzidas na redução dos deveres de isenção e integridade.

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. Os trabalhadores devem, no exercício das suas funções e competências, ter sempre presente o princípio da igualdade de género, interna e externamente, nos termos mais bem explicitados no Plano para a Igualdade de Género da CIM Cávado.

Prossecução do Interesse Público e Princípio da Boa-Fé — Os trabalhadores 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 trabalhadores 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 trabalhadores da CIM Cávado devem ter sempre presente as atribuições ⁽⁹⁾ 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:

a) Os trabalhadores 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 ⁽¹⁰⁾ e energética, desenvolvimento sustentável e de igualdade de género ⁽¹¹⁾;

b) Os trabalhadores 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;

c) Os trabalhadores 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 trabalhadores da CIM Cávado devem prestar, com a celeridade e a diligência devidas, a colaboração solicitada, adotando uma atitude urbana e cordial, atuando de forma isenta, equitativa e objetiva.

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

3 — Os trabalhadores da CIM Cávado devem guardar sigilo absoluto e reserva em relativamente à toda a informação de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, salvo quando, por força maior de decisão interna devidamente fundamentada ou de obrigação legal, a mesma deve ser divulgada.

4 — Incluem-se no dever do sigilo, designadamente, os sistemas informáticos pessoais ou outros considerados reservados, a informação sobre oportunidades de atividades em curso, competências técnicas, métodos de trabalho, gestão de projetos, bem como qualquer informação relativa a projetos realizados ou em desenvolvimento, cujo conhecimento esteja limitado aos órgãos e trabalhadores no exercício das suas funções.

5 — O dever de segredo profissional mantém-se mesmo após a cessação de funções na CIM Cávado, nomeadamente para os membros do Secretariado Executivo, nos termos do regime jurídico aplicado ⁽¹²⁾.

6 — Em todos os contactos com o exterior, os trabalhadores devem atuar de forma independente, não solicitar nem aceitar instruções de entidades, organizações ou pessoas alheias à CIM Cávado.

7 — Salvo quando devidamente mandatados para o efeito, os trabalhadores da CIM Cávado devem abster-se de emitir declarações públicas sobre matérias relacionadas com a atividade da instituição, designadamente através de meios de comunicação social.

8 — Os trabalhadores da CIM Cávado devem prestar às autoridades de regulação, supervisão e auditoria toda a colaboração solicitada ou que se revele útil ao exercício das respetivas competências.

Artigo 5.º**Relações internas**

1 — As relações entre os trabalhadores da CIM Cávado devem basear-se na lealdade, honestidade, respeito mútuo e cordialidade, promovendo um ambiente de trabalho assente na confiança e na cooperação.

2 — No exercício das suas funções, os trabalhadores devem atuar no respeito pelos princípios da não discriminação e da prevenção e combate ao assédio no trabalho, abstendo-se de quaisquer comportamentos suscetíveis de afetar a dignidade de outros trabalhadores ou de terceiros.

3 — Os trabalhadores devem adotar um espírito de equipa, cooperação e entreajuda, promovendo a partilha de informação e de conhecimento necessários à prossecução das atividades e ao bom funcionamento da CIM Cávado.

4 — Os trabalhadores devem contribuir ativamente para que todas as pessoas envolvidas no tratamento de um mesmo assunto disponham da informação adequada, atualizada e relevante, permitindo uma atuação coordenada e eficaz.

5 – Considera-se contrário ao dever de lealdade, nomeadamente, a omissão de informação relevante que possa afetar o desenvolvimento dos trabalhos, o fornecimento de informação falsas, inexatas ou insuficientes, a recusa injustificada de colaboração com colegas ou qualquer conduta, ativa ou passiva, que obstrua o regular tratamento dos assuntos.

6 – Os trabalhadores que exerçam funções de direção, coordenação ou chefia devem orientar os que com eles colaborem de forma clara e compreensível, oralmente ou por escrito, evitando situações de ambiguidade quanto às orientações transmitidas e aos resultados esperados.

7 – A CIM Cávado reprova qualquer comportamento indesejado ou discriminatório suscetível de perturbar, constranger ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, promovendo, sempre que necessário, a instauração do respetivo procedimento disciplinar, nos termos legais.

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 trabalhadores tenham um interesse pessoal ou privado que possa induzir, ou aparentar, influenciar, o desempenho imparcial, objetivo e isento das suas funções.

3 – Para efeitos do disposto do número anterior, considera-se interesse pessoal ou privado qualquer potencial vantagem para o próprio trabalhador, para familiares ou afins, para pessoas com quem viva em economia comum ou para o seu círculo de relações pessoais próximas.

4 – Os trabalhadores da CIM Cávado encontram-se vinculados ao cumprimento das regras previstas constantes no Código do Procedimento Administrativo ⁽¹³⁾, designadamente no que respeita às situações de impedimento e de suspeição, bem como às respetivas consequências legais.

5 – Sempre que, no exercício das suas funções, os trabalhadores se encontrem perante uma situação suscetível de configurar um conflito de interesses, devem declarar-se impedidos e comunicar tal facto, de imediato, ao respetivo superior hierárquico, procedendo à apresentação da declaração de existência de conflitos de interesses, nos termos previstos no Anexo II ao presente Código de Ética e de Conduta, devendo a comunicação e a declaração ser apresentadas com a maior brevidade possível e, em regra, no prazo de 24 horas após o conhecimento do facto.

Artigo 7.º

Acumulação de funções

1 – Os trabalhadores da CIM Cávado 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 acumulação com outras funções públicas ou privadas por parte dos trabalhadores da CIM Cávado está sujeita ao plasmado nos artigos 19.º a 24.º, da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

3 – A acumulação de funções por parte dos titulares de cargos dirigentes deve obedecer ao previsto no Estatuto do Pessoal Dirigente, constante da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, em articulação com o previsto na LTFP.

4 – A acumulação de funções, nos termos legalmente previstos, deve ser devidamente autorizada mediante o preenchimento do requerimento disponibilizado no balcão eletrónico da CIM Cávado e carece sempre de autorização prévia do Secretariado Executivo Intermunicipal.

5 — Deve proceder-se, igualmente, à revisão das autorizações de acumulação de funções concedidas sempre que tal se justifique por motivo de alteração de conteúdo funcional do trabalhador com vínculo de emprego público.

CAPÍTULO IV

Prevenção e combate sobre a corrupção e as infrações conexas

Artigo 8.º

Integridade e combate à corrupção

1 — Os trabalhadores da CIM Cávado devem atuar com integridade, honestidade e responsabilidade, de forma a prevenir e a combater todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, bem como outras práticas ilícitas, designadamente criminalidade económica e financeira, branqueamento de capitais, tráfico de influências, peculato, participação económica em negócios, abuso de poder ou violação do dever de segredo.

2 — Os destinatários do presente Código de Ética e de Conduta devem, em especial:

a) Recusar a utilização da sua condição profissional para obtenção de benefícios indevidos ou tratamento preferencial;

b) Abster-se de aceitar ou promover quaisquer práticas suscetíveis de comprometer a sua imparcialidade, independência e integridade;

c) Promover ativamente a aplicação dos instrumentos internos de prevenção e combate à corrupção, nomeadamente o Plano de Prevenção de Riscos e Infrações Conexas da CIM Cávado;

d) A omissão do dever de denúncia ou participação de factos suscetíveis de consubstanciar práticas ilícitas pode gerar responsabilidade disciplinar e/ou penal, nos termos da lei e dos instrumentos internos aplicáveis ⁽¹⁴⁾;

e) A prática de atos de corrupção ou de infrações conexas constitui uma infração grave, podendo dar lugar à aplicação de sanções disciplinares, incluindo penas expulsivas ou inibitórias do exercício de funções, sem prejuízo da eventual responsabilidade criminal e contraordenacional.

Artigo 9.º

Benefícios e proibição de aceitação de vantagens

1 — Os trabalhadores da CIM Cávado não podem solicitar, receber ou aceitar no contexto do exercício das suas funções, quaisquer benefícios, dádivas ou compensações, designadamente ofertas, hospitalidades ou outros recebimentos, suscetíveis de comprometer a sua imparcialidade e integridade.

2 — Excluem-se do disposto do número anterior as ofertas de valor meramente simbólico e de mera cortesia, desde que não condicionem ou aparentem condicionar o exercício das funções.

3 — Considera-se, que existe condicionamento da imparcialidade e da integridade sempre que sejam aceites bens ou vantagens de valor estimado igual ou superior a 150,00 € (cento e cinquenta euros) ⁽¹⁵⁾.

4 — Em matéria de ofertas e vantagens, é aplicável, com as necessárias adaptações, o regime legal em vigor para os titulares de cargos políticos e altos cargos públicos competindo à Divisão Administrativa e Financeira o registo das ofertas, os termos legais.

5 — O valor das ofertas é contabilizado no cálculo do conjunto das ofertas recebidas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso do ano civil.

6 — O Secretariado Executivo Intermunicipal determina o destino dos bens perecíveis, podendo deliberar a sua entrega a outras entidades públicas ou a instituições de fins não lucrativos de caráter social, educativo ou cultural.

7 — As ofertas dirigidas à CIM Cávado ou aos seus órgãos, independentemente do respetivo valor, devem ser entregues à Divisão Administrativa e Financeira, ficando à guarda ou utilização da CIM Cávado.

8 — Os convites dirigidos aos trabalhadores no âmbito do exercício das suas funções podem ser aceites quando respeitem a eventos oficiais promovidos por entidades públicas nacionais ou estrangeiras, ou por entidades privadas, desde que o respetivo valor não exceda 150,00 € (cento e cinquenta euros) e sejam compatíveis com a natureza institucional do cargo e com os usos sociais adequados.

9 — O incumprimento do disposto nos números anteriores, quando consubstancie a apropriação de vantagem indevida, pode determinar responsabilidade disciplinar e, quando aplicável, responsabilidade criminal nos termos da lei penal.

10 — As ofertas e benefícios abrangidos pelo presente artigo devem ser comunicados e entregues à Divisão Administrativa e Financeira, para registo, no prazo de 5 dias úteis após a sua receção ou conhecimento.

11 — Sempre que não seja possível determinar o valor exato, o trabalhador deve indicar uma estimativa razoável, com base em informação pública ou comunicação do ofertante, sem prejuízo de validação pela Divisão Administrativa e Financeira.

12 — Os convites, hospitalidades ou benefícios cujo valor estimado exceda o limiar previsto no n.º 3 só podem ser aceites mediante autorização prévia do SEI, devidamente fundamentada, e desde que não comprometam a imparcialidade e a integridade.

Artigo 10.º

Suspeitas e comunicação de atividades ilícitas

1 — Os trabalhadores da CIM Cávado que tomem conhecimento ou tenham suspeita fundada da prática de irregularidades, infrações legais ou regulamentares — incluindo atos de corrupção, fraude, conflitos de interesses ou outras infrações conexas — devem comunicá-las através do canal interno de denúncias, disponível em <https://cimcavado.wiretrust.pt/cases/new>, nos termos da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

2 — A comunicação referida no número anterior deve garantir a confidencialidade da identidade do denunciante e da informação comunicada, nos termos legalmente previstos em vigor ⁽¹⁶⁾.

3 — A CIM Cávado assegura que os denunciantes que atuem de boa-fé beneficiam de proteção contra quaisquer atos de retaliação, direta ou indireta, decorrentes da comunicação efetuada.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica o dever de participação criminal, quando legalmente exigível, nem a aplicação das responsabilidades disciplinares, civis ou penais que ao caso couberem.

5 — A apresentação de participações ou denúncias falsas, efetuadas de forma dolosa ou com negligência grave, pode determinar a instauração de procedimento disciplinar, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil ou penal.

6 — O canal interno de denúncias é operado por pessoas/serviços designados para receção e seguimento, garantindo-se a confidencialidade e a limitação de acessos, nos termos previstos na Lei n.º 93/2021 e no procedimento interno aplicável.

CAPÍTULO V

Prevenção e combate sobre a discriminação e o assédio

Artigo 11.º

Conceito de Assédio

1 — No exercício das suas funções, os trabalhadores da CIM Cávado devem assegurar o cumprimento das normas aplicáveis em matéria de proteção de dados pessoais, designadamente as previstas

no Regulamento (EU) n.º 00/2016, de 04/05 do Parlamento Europeu e do Conselho (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados – RGPD) e na legislação nacional aplicável.

2 – Os trabalhadores devem tratar os dados pessoais a que tenham acesso de forma lícita, leal e transparente, garantindo a sua confidencialidade, segurança e utilização exclusiva para as finalidades legalmente previstas.

3 – O dever de sigilo e proteção de dados pessoais mantém-se mesmo após a cessação de funções na CIM Cávado, nos termos da legislação aplicável.

Artigo 12.º

Proibição de não discriminação e assédio

1 – A CIM Cávado promove a igualdade de tratamento e de oportunidades, proibindo qualquer forma de discriminação, direta ou indireta, designadamente em razão da ascendência idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar deficiência, origem étnica ou social, nacionalidade, convicções políticas ou ideológicas, religião, filiação sindical ou qualquer outro fator legalmente protegido.

2 – É expressamente proibida a prática de qualquer forma de assédio no trabalho, incluindo assédio moral e assédio sexual, entendido como todo o comportamento indesejado, verbal, não verbal ou físico, com o propósito ou o efeito de perturbar, constranger, humilhar, intimidar ou criar um ambiente de trabalho hostil, degradante ou ofensivo.

3 – Os trabalhadores da CIM Cávado devem abster-se de quaisquer comportamentos suscetíveis de configurar discriminação ou assédio, promovendo um ambiente de trabalho baseado no respeito, na dignidade e na cooperação.

4 – A CIM Cávado compromete-se a prevenir e a combater situações de discriminação e de assédio, assegurando a adequada apreciação das queixas ou denúncias apresentadas bem como a adoção das medidas legalmente previstas.

5 – A prática de atos de discriminação ou de assédio constitui infração disciplinar grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil, contraordenacional ou penal que ao caso couber.

Artigo 13.º

Participação e tramitação de situações de assédio

1 – Qualquer trabalhador que se considere vítima ou testemunha de assédio deve reportar os factos, com a maior brevidade possível, ao superior hierárquico, aos Recursos Humanos ou através do canal interno de denúncias, descrevendo factos, datas, locais e intervenientes e, quando possível, indicando meios de prova.

2 – A CIM Cávado assegura a confidencialidade da participação, a proteção contra retaliação e a tramitação célere, com respeito pelo contraditório e demais garantias procedimentais aplicáveis.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 14.º

Interpretação e aplicação

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

Artigo 15.º**Revisão e alteração**

O presente Código de Ética e de Conduta é revisto ordinariamente a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da CIM Cávado que justifique a revisão do mesmo, conforme o n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 70/2025, de 29 de abril.

Artigo 16.º**Incumprimento**

1 — A violação das normas do presente Código constitui infração disciplinar, nos termos da lei, podendo determinar a aplicação das sanções disciplinares legalmente previstas, em função da gravidade da infração.

2 — Quando os factos possam integrar ilícito criminal, designadamente em matéria de corrupção e infrações conexas, é efetuada participação às autoridades competentes, sem prejuízo do procedimento disciplinar.

3 — Para efeitos de controlo interno e melhoria contínua, por cada infração relevante é elaborado registo/relatório interno contendo as regras violadas, a medida adotada e ações corretivas/preventivas, nos termos exigidos pelo RGPC.

Artigo 17.º**Publicidade**

1 — O presente Código de Ética e de Conduta é objeto de publicitação no *site* institucional da CIM Cávado e divulgado junto de todos os trabalhadores por correio eletrónico institucionais, e em particular, junto dos que iniciam funções na CIM Cávado.

2 — A publicitação prevista no número anterior é assegurada no prazo máximo de 10 dias após a implementação do presente Código e após cada revisão do mesmo.

Artigo 18.º**Revogação e entrada em vigor**

1 — Com a entrada em vigor do presente Código de Ética e de Conduta é revogado o anterior.

2 — O presente Código de Ética e de Conduta é aprovado pelo Conselho Intermunicipal da CIM Cávado, em 5 de junho de 2026 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

(¹) Lei n.º 35/2014, de 20.06 (LTFP).

(²) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07.01 (CPA).

(³) Lei n.º 7/2009, de 12.02 (CT).

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

(⁵) Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto (LPDP).

(⁶) Constantes dos artigos 3.º e seguintes do CPA.

(⁷) RCM n.º 47/97, 22.03.

(⁸) Artigos 4.º e seguintes do Código Europeu de Boa Conduta Administrativa aprovado pelo Parlamento Europeu, em 6 de setembro de 2001.

(⁹) Lei n.º 75/2013, de 12.09.

(¹⁰) Guião para a Década Digital, Comissão Europeia, 2021.

(¹¹) Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, Comissão Europeia, 2020.

(¹²) 12 Lei n.º 52/2019, 31.07.

(¹³) Artigos 69.º a 76.º do Código do Procedimento Administrativo.

(¹⁴) Aprovado pelo Conselho Intermunicipal da CIM Cávado, em 12 de novembro de 2021.

(¹⁵) *Diário da República*, Lei n.º 52/2019, de 31 de julho

(¹⁶) 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.

5 de junho de 2026. — O Presidente do Conselho Intermunicipal da CIM Cávado, Mário Constantino Araújo Leite da Silva Lopes.

ANEXOS

ANEXO I

Declaração de Tomada de Conhecimento

Tomada de Conhecimento

Eu, _____, portador/a do Cartão de Cidadão n.º _____, a exercer funções na categoria de _____, no serviço/unidade orgânica de _____, declaro, para os devidos efeitos legais, que recebi, li e tomei integral conhecimento do Código de Ética e de Conduta em vigor na Comunidade Intermunicipal do Cávado. Mais declaro que compreendi a totalidade das normas, deveres, princípios e procedimentos nele consagrados, comprometendo-me a observá-los e a cumpri-los escrupulosamente no exercício das minhas funções, sob pena de incorrer nas sanções disciplinares legalmente previstas.

[Local], __ de _____ de ____

Assinatura

ANEXO II

Declaração de Existência de Conflito de Interesses

Declaração de Conflito de Interesses

Eu, _____, portador/a do Cartão de Cidadão n.º _____, a desempenhar funções na categoria de _____, na Unidade de _____ da Comunidade Intermunicipal do Cávado, venho requerer a minha escusa no desempenho das funções que me estão atribuídas no âmbito da atividade de _____, relativamente ao seguinte assunto/processo/candidatura:

Identificação do assunto/processo/candidatura:

Fundamenta-se o presente pedido no facto de não se encontrarem reunidas as condições necessárias para a salvaguarda da ausência de conflito de interesses, pelos seguintes motivos:

Nota: O declarante deverá explicitar, de forma concreta e circunstanciada, as razões pelas quais considera existir uma situação de conflito de interesses, designadamente a natureza do interesse pessoal, familiar, económico ou outro que possa influenciar, ou dar a aparência de influenciar, o exercício imparcial das suas funções.

[Local], __ de _____ de ____

Assinatura

320011908