



CÂMARA MUNICIPAL

17. JAN 2025



13
P6u

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS E DO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA –

REVOGAÇÃO E APROVAÇÃO DE NOVO PLANO - PROPOSTA

----- Presente à consideração da Câmara, a proposta que adiante segue, sobre o assunto identificado em epígrafe, apresentada pelo Senhor Presidente da Câmara. -----

----- A Câmara, ciente da proposta anexa e depois de se certificar que é competente para conhecer da questão, deliberou, por

maioria aprova a proposta anexa.
----- Abstiveram-se os Vereadores/as Senhores/as Sr. Jorge Ascencas,
Sr. Valentina Sanchez, Sr. Paula Henriques e Sr. Cristina Coelho.

17. JAN 2025

14
P. Cen

Pl. N.º 1500



PROPOSTA

Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e do Código de Conduta e Ética

CONSIDERANDO QUE,

O Plano de Prevenção de Risco de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC) em vigor no Município de Gondomar, data do ano de 2014 e que surgiram alterações legislativas, designadamente o Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 09 de dezembro e a Recomendação n.º 3/2015, de 09 de julho;

Desde o ano de 2014, que o antes identificado plano, ainda não foi revisto e nos termos do previsto no Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 09 de dezembro, impõe que o plano seja revisto a cada 3 (três) anos, apesar de serem publicitados os Relatórios Anuais de Execução;

A alteração da Estrutura Orgânica e Estrutura Orgânica Flexível dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Gondomar aprovada a 19 de maio de 2023, publicitada no Diário da República, 2ª Série, pelo Aviso nº 14399/2023.

Assim,

Torna-se necessário, proceder-se à revogação do Plano de Prevenção de Risco de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC) em vigor no Município de Gondomar desde 2014, aprovando um novo, bem como aprovar o Código de Conduta e Ética.

Nestes termos,

17. JAN 2025

Pls
Pls

1

Em face do exposto, e considerando os documentos anexos, que fazem parte integrante da presente proposta, propõe-se, que a Exma. Câmara delibere:

- 1 – Revogar o Plano de Prevenção de Risco de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC) em vigor no Município de Gondomar desde 2014;
- 2 - Aprovar o novo Plano de Prevenção de Risco de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC);
- 3 – Aprovar o Código de Conduta e Ética.



17. JAN 2025

1p
Plan



PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS



GONDOMAR
é D'ouro

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

ÍNDICE

Enquadramento.....	2
1. Caracterização do Município de Gondomar	4
1.1 Missão e Visão	4
1.2 Compromisso ético.....	5
1.3 Executivo Municipal 2021- 2025	7
1.4 Apresentação da Estrutura Orgânica	8
2. Metodologia de Identificação, Análise e Gestão de Risco	9
3. Caracterização da Estrutura de Responsabilização pela Execução do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.....	11
Anexos.....	12



Enquadramento

O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas é uma ferramenta essencial nas atividades do Município de Gondomar, enquanto entidade que no seio da sua organização atua como agente e fator preventivo dos riscos associados à sua atividade e do território onde se encontra inserida.

Página

Nesse sentido, a Gestão de Risco assume um carácter transversal e que se constitui como garante de boa gestão da administração pública e de transparência.

Neste âmbito a Gestão de Risco de Corrupção e Infrações Conexas é essencial para o bom funcionamento das organizações e um instrumento imprescindível à Boa Gestão, fundamental no desenvolvimento económico e social e normal funcionamento das instituições.

Para além disso, este é um importante elemento na gestão das relações entre a Administração Local e os Cidadãos.

Neste sentido, este Plano versa em duas vertentes: na identificação dos riscos subjacentes à atividade transversal do Município de Gondomar e, a Gestão desse Risco, através da identificação de Medidas de Mitigação e de Prevenção.

Importa, por isso definir a base concetual do Risco e as suas implicações para a sua gestão no curto, médio e longo prazo.

Assim, a FERMA, *Federation of European Risk Management Association*, estabelece que o risco pode ser definido pela combinação entre probabilidades e consequências de um determinado evento ou resultado. Neste sentido, a metodologia de avaliação de riscos a adotar deve ter em conta estes dois fatores de forma a compreender quais os riscos que podem afetar de forma direta ou indireta as suas operações. (Risk Management Standard; 2003).

Por este motivo, a Gestão de Risco é essencial na Administração Local, assumindo-se como um elemento central na gestão das organizações. Este processo permite de forma, criteriosa, objetiva e através de uma metodologia assente nos valores do rigor precisão e transparência desenvolver medidas de mitigação, que permitam cumprir os objetivos estratégicos de curto, médio e longo prazo de forma a potenciar o

desenvolvimento económico e social. De acordo com a FERMA, o processo de gestão de riscos deve ser contínuo e deve ser implementado de forma abrangente por toda a organização e ter um impacto direto na elaboração da sua estratégia.

Face à premência de implementação de um modelo de identificação e gestão de riscos, o Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC) emitiu a Recomendação nº 1/2009, de 1 de julho, que detalha a necessidade das entidades públicas definirem um plano de prevenção para a corrupção que permita definir uma estratégia de mitigação dos riscos de corrupção e infrações conexas, consubstanciada no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

O Plano deve descrever as principais atividades que se constituem como fatores de risco da entidade e um plano de gestão de risco que as permita mitigar e implementar medidas corretivas face às situações identificadas.

Devem também ser identificados os vários responsáveis pela gestão e implementação do plano, sendo a sua monitorização acompanhada através de relatórios de avaliação anuais e intercalares.

Para além disso, dada a premência desta matéria na boa gestão das organizações, foi também publicada a Recomendação nº 3/2015, de 9 de julho, que descreve que deve ser feita por um lado, uma identificação mais exaustiva destes riscos, e, por outro lado, um maior aprofundamento na adoção e execução de medidas preventivas e de mitigação.

Dada a importância da prevenção dos Riscos de Corrupção e conflitos de interesse na Administração Pública foi implementado, através do Decreto-Lei 109-E/2021 de 9 de dezembro, o Mecanismo Nacional Anticorrupção e o Regime Geral de Prevenção da Corrupção que retira do domínio da *soft law* a implementação destes instrumentos.

O Município de Gondomar identifica, desta forma, a necessidade de atualizar o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção, de forma a transpor os princípios de boa gestão e transparência na mitigação do risco de corrupção.

Este plano tem em conta a alteração da Estrutura Orgânica e Estrutura Orgânica Flexível dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Gondomar aprovada a 19 de maio de 2023, publicitada no Diário da República, 2º Série, pelo Aviso nº 14399/2023.

No âmbito do previsto Decreto-Lei 109-E/2021 de 9 de dezembro, foram implementados no Município de Gondomar os seguintes instrumentos:

- Canal de Denúncia – disponível no sítio institucional do município, através do link: <https://www.cm-gondomar.pt/balcao-virtual/canal-de-denuncias>
- Proteção e tratamento de dados – disponível no sítio institucional do município, através da Política de Privacidade, ver no link: <https://www.cm-gondomar.pt/politica-de-privacidade>
- Código de Conduta e Ética – é um documento autónomo, que será aprovado separadamente
- Plano de Formação – a formação versando esta temática fará parte integrante do plano de formação anual do município

Página

Assim, o documento encontra-se estruturado da seguinte forma:

- **1º Capítulo:** Caracterização do Município de Gondomar
- **2º Capítulo:** Metodologia de análise e gestão de risco
- **3º Capítulo:** Execução do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas: Responsabilização e Matriz de Risco

1. Caracterização do Município de Gondomar

1.1 Missão e Visão

O Município de Gondomar reflete na sua visão e gestão os princípios e valores subjacentes à boa gestão da Administração Pública, Transparência e Equidade.

Neste âmbito, a Missão e Visão do Município de Gondomar, são pilares fulcrais numa cultura de prevenção de risco, que serve de base ao Plano de Prevenção da Corrupção e à mitigação do seu impacto nas atividades do Município:

Missão

A Câmara Municipal de Gondomar tem como missão promover políticas transversais sustentáveis que garantam um desenvolvimento social e territorial equilibrado e coeso; garantir a responsabilidade social e a prestação de serviço de qualidade na defesa do interesse público, que garantam a boa e transparente administração e que vão de contro às expectativas do bem estar e qualidade de vida dos

munícipes; gerir os recursos de forma sustentável, com eficácia e eficiência, assente na responsabilidade e compromisso com e dos serviços, para a prestação de serviço público de qualidade e satisfação dos cidadãos.

Visão

Página

A Câmara de Gondomar tem como visão promover um concelho dinâmico e próximo dos cidadãos como garantia do bem-estar e da qualidade de vida dos gondomarenses e de afirmação territorial, orientando a promoção de políticas públicas e de prestação do serviço público, com equidade e transparência, para a promoção do desenvolvimento socialmente responsável.

1.2 Compromisso ético

As medidas de prevenção e gestão de risco, devem ser adotadas transversalmente, pela entidade, enquadradas numa cultura de prevenção de risco, que abrange os trabalhadores e os *stakeholders* com os quais o Município se relaciona no decorrer da sua atividade.

Neste âmbito, o Compromisso Ético subscrito pelo Município de Gondomar, assenta nos pilares da Transparência, Responsabilidade, Equidade e Controle Social, princípios esses que se encontram também postulados na Carta Ética da Administração Pública, nomeadamente:

- **Princípio do Serviço Público:** Os funcionários encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo
- **Princípio da Integridade:** Os funcionários regem-se seguindo critérios de honestidade pessoal e de integridade de caráter
- **Princípio da Justiça e da Imparcialidade:** Os funcionários no exercício da sua atividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade
- **Princípio da Igualdade:** Os funcionários não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social



- **Princípio da Proporcionalidade:** Os funcionários, no exercício da sua atividade, só podem exigir aos cidadãos, o indispensável à realização da atividade administrativa
- **Princípio da Colaboração e da Boa Fé:** Os funcionários, no exercício da sua atividade, devem colaborar com os cidadãos, segundo o princípio da Boa Fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa.
- **Princípio da Informação e da Qualidade:** Os funcionários devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida.
- **Princípio da Lealdade:** Os funcionários, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante
- **Princípio da Integridade:** Os funcionários devem reger-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de caráter
- **Princípio da Competência e Responsabilidade:** Os funcionários agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.

1.3 Executivo Municipal 2021- 2025

Presidente: Dr. Marco André dos Santos Martins Lopes

- Gestão do Território (Planeamento/Urbanismo/Obras municipais), Proteção Civil e Segurança, Planeamento Estratégico e Estratégia Local de Habitação

Vice-Presidente: Dr. Luís Filipe Castro de Araújo

- Educação, Cultura, Juventude, Finanças e Contabilidade

Vereadora: Dr.ª Maria Aurora Moura Vieira

- Atendimento Municipal e Modernização Admiistrativa, Mercados e Feiras, Informática e Transição Digital, Aquisições e Contratação Pública e Projetos Internacionais

Vereadora: Dr.ª Sandra Eunice Ramos de Almeida

- Turismo, Património, Protocolo, Jurídico, Geminações, Multiusos de Gondomar

Vereador: Dr. José Fernando da Silva Moreira

- Desporto, Habitação Pública e Proteção animal

Vereadora: Dr.ª Cláudia Manuela Ramos Vieira

- Desenvolvimento Económico e Empreendedorismo, Coesão Social, Saúde, Vereadora Adjunta do Presidente para a Gestão do Território e para o Planeamento Estratégico

Vereadora: Dr.ª Ana Luísa Machado Gomes

- Recursos Humanos, Ação Climática, Ambiente e Qualidade de Vida, Florestas e Recursos Naturais

Vereador: Dr. Jorge Manuel Castro Ferreira de Ascensão

- Vereador sem pelouro

Vereador: Dr. Paulo Diogo Monteiro Tavares

- Vereador sem pelouro

Vereadora: Dr.ª Valentina Sanchez Silva

- Vereadora sem pelouro

Vereadora: Dr.ª Cristina Alexandra Ribeiro Coelho

- Vereadora sem pelouro

1.4 Apresentação da Estrutura Orgânica

A estrutura orgânica do Município de Gondomar, foi alvo de alterações na Estrutura Orgânica Nuclear, aprovada em Assembleia Municipal na reunião de 12 de junho de 2023, e da Estrutura Orgânica Flexível, aprovada a 19 de maio de 2023.

Página

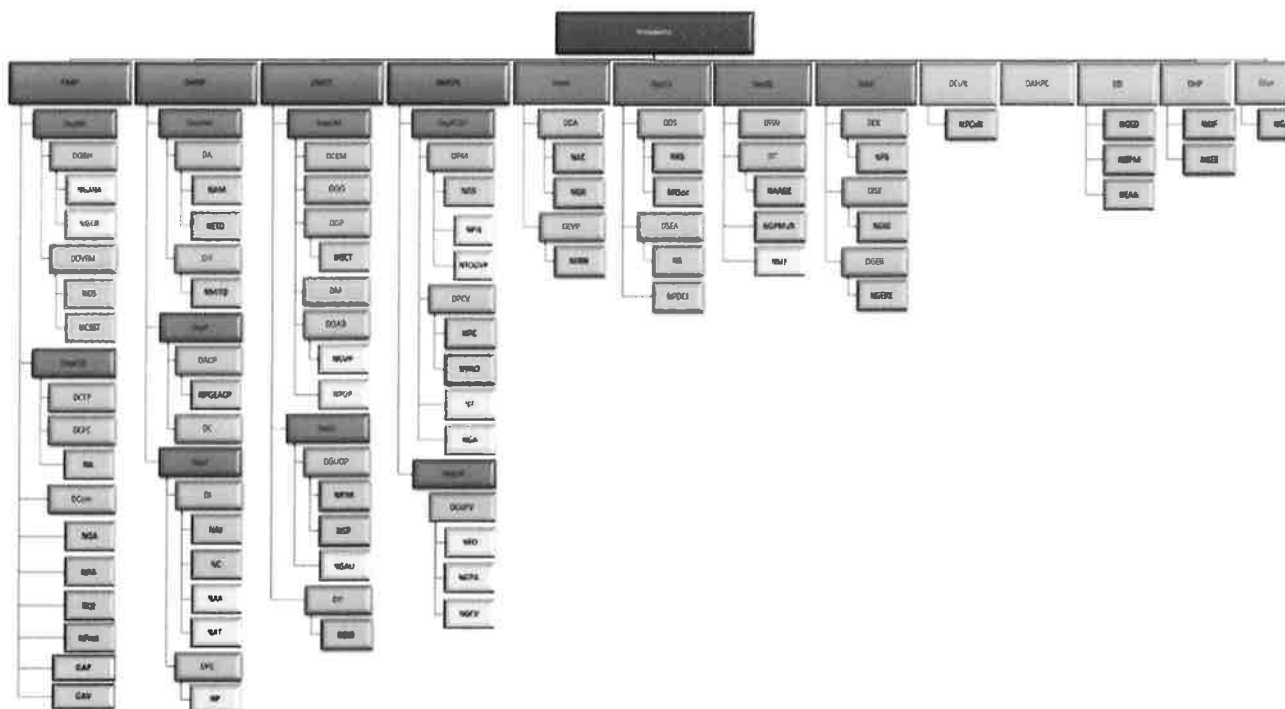
Estas alterações encontram-se publicadas no Aviso nº 14399/2023, publicitadas no Diário da República nº 147/2023, 2º Série, de 31/07/2023.

Neste âmbito, apresentam-se, de seguida, os organogramas que contêm a Estrutura Orgânica Nuclear, e a Estrutura Orgânica Flexível, respetivamente.

Estrutura Orgânica Nuclear e Flexível



Figura 1: Estrutura Orgânica Nuclear e Flexível do Município de Gondomar publicada no DR nº 147/2023, de 31/07/2023



Em anexo ao presente Plano, remete-se o índice de siglas que inclui as unidades orgânicas constantes do presente organograma, que contém a estrutura dos serviços do Município de Gondomar.

2. Metodologia de Identificação, Análise e Gestão de Risco

Página

A boa implementação do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, tem subjacente a definição exaustiva dos riscos que direta ou indiretamente podem afetar a atividade do Município ou a sua reputação enquanto entidade da Administração Local.

Neste sentido, a Recomendação nº3 /2015, de 9 de julho emitida pelo Conselho de Prevenção da Corrupção, determina, por esse motivo, que nas instituições deve ser fomentada, uma cultura de prevenção de riscos, que tenha em conta os fatores determinantes para o adequado funcionamento das instituições.

O Decreto-Lei 109-E/2021, de 9 de dezembro no seu artigo terceiro, estabelece como corrupção e infrações conexas “(...) os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal (...)” (Lei nº 15/2024, de 29 de janeiro).

Por isso, numa primeira instância é necessário explicitar os fatores que influenciam a exposição ao Risco de Corrupção e Infrações Conexas do Município de Gondomar. De acordo com a alínea b) do artigo sexto do Decreto-Lei 109-E/2021, de 9 de dezembro, devem constar do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, a probabilidade de ocorrência de determinado fator, que por via da incerteza afeta diretamente as atividades da organização, e o seu previsível impacto nas dinâmicas institucionais e na boa gestão.

Por um lado, a probabilidade de ocorrência deve estar intrinsecamente ligada ao número de ocorrências esperadas para um determinado fator de risco, utilizando dados recolhidos das unidades orgânicas, relativo a esses fatores, e ferramentas de inferência estatística no tratamento desses dados. Por outro lado, o nível de impacto avalia as perdas diretas ou indiretas, de carácter financeiro, de reputação ou de imagem decorrentes do risco identificado.

Considerando o exposto, o nível global de exposição ao risco deve considerar o impacto esperado dessa exposição ponderado pela probabilidade atribuída a esse fenómeno.

Para o efeito, elaboram-se as seguintes tabelas que organizam categoricamente os níveis de risco:

Página

Nível	Probabilidade	Frequência
1	Baixa	Até 5 vezes por ano
2	Moderada	Até 1 vez por mês
3	Elevada	Mais do que 1 vez por mês

Tabela 1: Probabilidade de ocorrência de um determinado risco enfrentado pela organização

Nível	Impacto	Custos organizacionais
1	Baixo	Afeta os procedimentos sem impacto significativo no desempenho da organização
2	Moderado	Afeta os desempenhos da organização obrigando a reorganização de processos e procedimentos
3	Elevado	Afeta significativamente, o desempenho, a imagem e a reputação da organização

Tabela 2: Ordenação categórica dos níveis de risco da organização

Impacto Esperado dos Fatores de Risco Organizacionais			
Probabilidade	Impacto		
	1	2	3
1	Baixo	Baixo	Moderado
2	Baixo	Moderado	Elevado
3	Moderado	Elevado	Elevado

Tabela 3: Impacto esperado dos fatores de risco organizacionais, organizados por probabilidade de ocorrência e nível de impacto

Com base nas tabelas supra, foi organizado por nível de risco e probabilidade o impacto esperado dos fatores de risco organizacionais, três categorias: Baixo, Moderado, Elevado.

Esta identificação permite a aferição dos potenciais pontos críticos que podem afetar a atividade da organização, a sua boa gestão e, consequentemente, a definição de

políticas e estratégias. Neste âmbito, é de especial destaque os cenários em que o impacto esperado é moderado ou elevado na medida em que estes poderão afetar o desempenho ou a reputação da organização de forma significativa, e, por esse motivo, deverão ser adotadas medidas de prevenção, e, adicionalmente, medidas corretivas de forma a mitigar a influência da incerteza nos resultados e previsibilidade das políticas organizacionais.

A conceção de medidas de implementação é, por um lado função da identificação dos ricos operacionais, financeiros e estratégicos efetuada pelo Município de Gondomar, e, por outro lado, resultado da estratégia de mitigação e tratamento dos referidos riscos:

- **Evitar** o risco, eliminando a causa, o que, por outras palavras, implica a não implementação ou continuidade da atividade em causa
- **Prevenir** criando condições que minimizem a incerteza em áreas críticas, através da adoção de medidas de prevenção, que visem dotar a entidade de ferramentas que permitam mitigar o impacto provocado por um determinado fator de risco;
- **Aceitar** o risco com base na análise de impacto efetuada
- **Transferir** o risco, permitindo a sua partilha e diversificação recorrendo a entidades e mecanismos independentes;

3. Caracterização da Estrutura de Responsabilização pela Execução do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

O Decreto-Lei 109-E/2021, estabelece que as entidades devem, no âmbito da execução e implementação do PPR, nomear um responsável pelo cumprimento normativo (RCN), que visa o acompanhamento contínuo e constante do Plano.

Neste âmbito, e tendo em conta a estrutura orgânica apresentada na secção 1.4, a responsabilidade sob o cumprimento normativo e sob a execução geral do plano, recaem sob o Núcleo de Auditoria.

Adicionalmente, no âmbito do processo de execução e implementação das medidas preventivas previstas na matriz de risco os dirigentes das unidades orgânicas são responsáveis pela execução do plano, e do reporte de irregularidades ou riscos que se possam verificar, e que serão posteriormente acompanhados através dos Relatórios de Avaliação Anual ou Intercalar.



Anexos

Página

Anexo I – Estrutura Orgânica do Município de Gondomar

Sigla	Unidade Orgânica
DMP	Direção Municipal da Presidência
DMGT	Direção Municipal de Gestão do Território
DMSL	Direção Municipal de Segurança Pública e Logística
DMSP	Direção Municipal de Serviços Partilhados
DepA	Departamento de Ambiente
DepAM	Departamento de Atendimento Municipal
DepCEE	Departamento de Cidadania e Estudos Estratégicos
DepCS	Departamento de Coesão Social
DepDE	Departamento de Desenvolvimento Económico
DepE	Departamento de Educação
DepF	Departamento Financeiro
DepGF	Departamento de Gestão de Frota
DepJ	Departamento Jurídico
DepOM	Departamento de Obras Municipais
DepPCSF	Departamento de Proteção Civil, Segurança e Fiscalização
DepRH	Departamento de Recursos Humanos
DepU	Departamento de Urbanismo
DA	Divisão de Atendimento
DACP	Divisão de Aquisições e Contratação Pública
DAHPC	Divisão de Arquivo Histórico e Património Cultural
DC	Divisão de Contabilidade
DCEM	Divisão de Conservação de Edifícios Municipais
Dcom	Divisão de Comunicação
DCTP	Divisão de Cidadania, Transparência e Participação
Dcult	Divisão de Cultura
DD	Divisão de Desporto
DDA	Divisão de Desenvolvimento Ambiental

DDE	Desenvolvimento Educativo
DDS	Divisão de Desenvolvimento Social
DDVRH	Divisão de Desenvolvimento e Valorização de Recursos Humanos
DEPC	Divisão de Estudos e Projetos Comunitários
DEVP	Divisão de Espaços Verdes e Parques
DGEPV	Divisão de Gestão de Equipamento e Parque de Viaturas
DGER	Divisão de Gestão de Equipamentos e Recursos
DGO	Divisão de Gestão de Obras
DGP	Divisão de Gestão de Projetos
DGRH	Divisão de Gestão de Recursos Humanos
DGUOP	Divisão de Gestão Urbanística e Obras Particulares
DHP	Divisão de Habitação Pública
DISE	Divisão de Intervenção Social Escolar
DIT	Divisão de Informática e Tecnologia
DJ	Divisão Jurídica
Djuv	Divisão de Juventude
DM	Divisão de Mobilidade
DOAD	Divisão Operacional de Administração Direta
DP	Divisão de Planeamento
DPAI	Divisão de Promoção e Atração de Investimento
DPCV	Divisão de Proteção Civil e Vistorias
DPE	Divisão de Património e Expropriações
DPM	Divisão de Polícia Municipal
DSEA	Divisão de Saúde e Envelhecimento Ativo
DT	Divisão de Turismo
GAP	Gabinete de Apoio à Presidência
GAV	Gabinete de Apoio à Vereação
NA	Núcleo de Auditoria
NAAGE	Núcleo de Apoio Administrativo e Gestão de Eventos
NAC	Núcleo de Alterações Climáticas
NAIF	Núcleo de Acompanhamento e Intervenção Familiar
NAJ	Núcleo de Apoio Jurídico
NAM	Núcleo de Arquivo Municipal
NC	Núcleo de Contencioso

NCSST	Núcleo das Condições, Segurança e Saúde no Trabalho
NDS	Núcleo de Desenvolvimento Socioprofissional
NETD	Núcleo de Expediente e Tramitação Documental
NEAA	Núcleo de Estudos e Apoio Administrativo
NFRN	Núcleo das Florestas e dos Recursos Naturais
NGCT	Núcleo de Gestão de Cadastro e Topografia
NGDJ	Núcleo de Gestão e Dinamização da Juventude
NGED	Núcleo de Gestão de Equipamentos Desportivos
NGEE	Núcleo de Gestão de Edifícios e Equipamentos
NGERE	Núcleo de Gestão de Equipamentos e Recursos Escolares
NGS	Núcleo de Gestão e Segurança
NGSE	Núcleo de Gestão Social Escolar
NGPM	Núcleo de Gestão de Piscinas Municipais
NGPMult	Núcleo de Gestão de Pavilhão Multiusos
NGR	Núcleo de Gestão de Resíduos
NMITD	Núcleo de Modernização, Inovação e Transição Digital
NOA	Núcleo dos Órgãos Autárquicos
NPA	Núcleo de Proteção Animal
NPC	Núcleo de Proteção Civil
NPCult	Núcleo de Programação Cultural
NPDCJ	Núcleo de Promoção dos Direitos da Criança e dos Jovens
NPIM	Núcleo de Projetos de Interesse Municipal
NPGEACP	Núcleo de Planeamento e Gestão Estratégica Aquisição e Contratação Pública
NPS	Núcleo de Projetos Socioeducativos
Nprot	Núcleo de Protocolo
NQJ	Núcleo de Qualidade e Inovação
NRS	Núcleo de Respostas Sociais
NRSoc	Núcleo da Rede Social
NS	Núcleo da Saúde
NSIG	Núcleo de Sistema de Informação Geográfica



NSP	Núcleo de Saneamento Processual
NVAO	Núcleo de Vistorias e Acompanhamento de Obras
NAA	Núcleo de Apoio Administrativo
NAT	Núcleo de Apoio Técnico
NEO	Núcleo de Equipamentos e Oficinas
NF	Núcleo de Fiscalização
NGA	Núcleo de Gestão Administrativa
NGARA	Núcleo de Gestão Administrativa, Remunerações e Assiduidade
NGAU	Núcleo de Gestão Administrativa Urbanística
NGCR	Núcleo de Gestão de Carreiras e Recrutamento
NGCV	Núcleo de Gestão de Contratos e Viaturas
NGPA	Núcleo de Gestão do Parque Automóvel
NGVP	Núcleo de Gestão da Via Pública
NMF	Núcleo de Mercados e Feiras
NP	Núcleo de Património
NPGP	Núcleo de Procedimento e Gestão Processual
NPIS	Núcleo de Planeamento, Informações e Segurança
NTOGVP	Núcleo de Trânsito, Operações e Gestão da Via Pública

Anexo 2 – Descrição das Infrações

Infração	Descrição e pena
<p>Artigo 372.º do Código Penal (CP)</p> <p>Recebimento ou oferta indevidos de vantagem</p>	<p>1 - O funcionário* que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.</p> <p>2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.</p> <p>3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</p>
<p>Artigo 373.º do CP</p> <p>Corrupção passiva</p>	<p>1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.</p> <p>2 - Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.</p>
<p>Artigo 374.º do CP</p> <p>Corrupção activa</p>	<p>1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.</p> <p>2 - Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.</p> <p>3 - A tentativa é punível.</p>
<p>Artigo 375.º do CP</p> <p>Peculato</p>	<p>1 - O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>

	<p>2 - Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</p> <p>3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>
Artigo 376.º do CP Peculato de uso	<p>1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p> <p>2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p>
Artigo 377.º do CP Participação económica em negócio	<p>1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.</p> <p>2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.</p> <p>3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.</p>
Artigo 379.º do CP Concussão	<p>1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou</p>

	<p>coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>
Artigo 382.º do CP Abuso de poder	<p>O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>
Artigo 369.º do CP Denegação de justiça e prevaricação	<p>1 - O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contra-ordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias. 2 - Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos. 3 - Se, no caso do n.º 2, resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos. 4 - Na pena prevista no número anterior incorre o funcionário que, sendo para tal competente, ordenar ou executar medida privativa da liberdade de forma ilegal, ou omitir ordená-la ou executá-la nos termos da lei. 5 - No caso referido no número anterior, se o facto for praticado com negligência grosseira, o agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa.</p>
Artigo 335.º do CP Tráfico de influência	<p>1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido: a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável; b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior:</p>

	<p>a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;</p> <p>b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.</p> <p>3 - A tentativa é punível.</p> <p>4 - É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.</p>
Artigo 368.º-A do CP Branqueamento	<p>1 - Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de comparticipação, de factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos ou, independentemente das penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos de:</p> <p>a) Lenocínio, abuso sexual de crianças ou de menores dependentes, ou pornografia de menores;</p> <p>b) Burla informática e nas comunicações, extorsão, abuso de cartão de garantia ou de cartão, dispositivo ou dados de pagamento, contrafação de moeda ou de títulos equiparados, depreciação do valor de moeda metálica ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa de concerto com o falsificador ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa ou de títulos equiparados, ou aquisição de moeda falsa para ser posta em circulação ou de títulos equiparados;</p> <p>c) Falsidade informática, contrafação de cartões ou outros dispositivos de pagamento, uso de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, atos preparatórios da contrafação, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento obtidos mediante crime informático, dano relativo a programas ou outros dados informáticos, sabotagem informática, acesso ilegítimo, interceção ilegítima ou reprodução ilegítima de programa protegido;</p> <p>d) Associação criminosa;</p> <p>e) Infrações terroristas, infrações relacionadas com um grupo terrorista, infrações relacionadas com atividades terroristas e financiamento do terrorismo;</p> <p>f) Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas;</p> <p>g) Tráfico de armas;</p> <p>h) Tráfico de pessoas, auxílio à imigração ilegal ou tráfico de órgãos ou tecidos humanos;</p> <p>i) Danos contra a natureza, poluição, atividades perigosas para o ambiente, ou perigo relativo a animais ou vegetais;</p> <p>j) Fraude fiscal ou fraude contra a segurança social;</p> <p>k) Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do setor público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio,</p>

subvenção ou crédito, ou corrupção com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado;

l) Abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado;

m) Violação do exclusivo da patente, do modelo de utilidade ou da topografia de produtos semicondutores, violação dos direitos exclusivos relativos a desenhos ou modelos, contrafação, imitação e uso ilegal de marca, venda ou ocultação de produtos ou fraude sobre mercadorias.

2 - Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior.

3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.

4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.

5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.

6 - A punição pelos crimes previstos nos n.os 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos factos ilícitos típicos de onde provenham as vantagens ou a identidade dos seus autores, ou ainda que tais factos tenham sido praticados fora do território nacional, salvo se se tratar de factos lícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5.º

7 - O facto é punível ainda que o procedimento criminal relativo aos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e esta não tiver sido apresentada.

8 - A pena prevista nos n.os 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais.

9 - Quando tiver lugar a reparação integral do dano causado ao ofendido pelo facto ilícito típico de cuja prática provêm as vantagens, sem dano ilegítimo de terceiro, até ao início da audiência de julgamento em 1.ª instância, a pena é especialmente atenuada.

	<p>10 - Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial.</p> <p>11 - A pena pode ser especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura dos responsáveis pela prática dos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.</p> <p>12 - A pena aplicada nos termos dos números anteriores não pode ser superior ao limite máximo da pena mais elevada de entre as previstas para os factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.</p>
<p>Artigo 36.º do Decreto-Lei 28/84, de 20 de Janeiro</p> <p>Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção</p>	<p>1 - Quem obtiver subsídio ou subvenção:</p> <p>a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;</p> <p>b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão;</p> <p>c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas; será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias.</p> <p>2 - Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos.</p> <p>3 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa colectiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.</p> <p>4 - A sentença será publicada.</p> <p>5 - Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se particularmente graves os casos em que o agente:</p> <p>a) Obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos;</p> <p>b) Pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes;</p> <p>c) Obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes.</p> <p>6 - Quem praticar os factos descritos nas alíneas a) e b) do n.º 1 com negligência será punido com prisão até 2 anos ou multa até 100 dias.</p> <p>7 - O agente será isento de pena se:</p>

	<p>a) Espontaneamente impedir a concessão da subvenção ou do subsídio;</p> <p>b) No caso de não serem concedidos sem o seu concurso, ele se tiver esforçado espontânea e seriamente para impedir a sua concessão.</p> <p>8 - Consideram-se importantes para a concessão de um subsídio ou subvenção os factos:</p> <p>a) Declarados importantes pela lei ou entidade que concede o subsídio ou a subvenção;</p> <p>b) De que dependa legalmente a autorização, concessão, reembolso, renovação ou manutenção de uma subvenção, subsídio ou vantagem daí resultante.</p>
<p>Artigo 38.º do DL 28/84</p> <p>Fraude na obtenção de crédito</p>	<p>1 - Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:</p> <p>a) Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;</p> <p>b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexactos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;</p> <p>c) Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido;</p> <p>será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias.</p> <p>2 - Se o agente, atuando pela forma descrita no número anterior, obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.</p> <p>3 - No caso do número anterior, se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa coletiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a dissolução destas.</p> <p>4 - O agente será isento de pena:</p> <p>a) Se espontaneamente impedir que o credor entregue a prestação pretendida;</p> <p>b) Se, no caso de a prestação não ter sido entregue sem o seu concurso, se tiver esforçado com anterioridade séria e espontaneamente para impedir a entrega.</p> <p>5 - A sentença será publicada.</p>
<p>Artigo 7.º da Lei 20/2008, de 21 de Abril</p>	<p>Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização</p>

Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional	internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional, é punido com pena de prisão de um a oito anos.
Artigo 8.º da Lei 20/2008 Corrupção passiva no setor privado	1 - O trabalhador do setor privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional, é punido com pena de prisão de um a oito anos. é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 2 - Se o ato ou omissão previsto no número anterior for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão de um a oito anos.
Artigo 9.º da Lei 20/2008 Corrupção ativa no sector privado	1 - Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a pessoa prevista no artigo anterior, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa. 2 - Se a conduta prevista no número anterior visar obter ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 3 - A tentativa é punível.
<p style="text-align: center;">*Conceito de “funcionário” (Artigo 386 do CP)</p> <p>1 - Para efeito da lei penal, a expressão funcionário abrange:</p> <ul style="list-style-type: none">a) O empregado público civil e o militar;b) Quem desempenhe cargo público em virtude de vínculo especial;c) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tiver sido chamado a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional;d) Os juízes do Tribunal Constitucional, os juízes do Tribunal de Contas, os magistrados judiciais, os magistrados do Ministério Público, o Procurador-Geral da República, o Provedor de Justiça, os membros do Conselho Superior da Magistratura, os membros do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais e os membros do Conselho Superior do Ministério Público;e) O árbitro, o jurado, o perito, o técnico que auxilie o tribunal em inspeção judicial, o tradutor, o intérprete e o mediador;	

f) O notário;

g) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, desempenhar ou participar no desempenho de função pública administrativa ou exercer funções de autoridade em pessoa coletiva de utilidade pública, incluindo as instituições particulares de solidariedade social; e

h) Quem desempenhe ou participe no desempenho de funções públicas em associação pública.

2 - Ao funcionário são equiparados os membros de órgão de gestão ou administração ou órgão fiscal e os trabalhadores de empresas públicas, nacionalizadas, de capitais públicos ou com participação maioritária de capital público e ainda de empresas concessionárias de serviços públicos, sendo que no caso das empresas com participação igual ou minoritária de capitais públicos, são equiparados a funcionários os titulares de órgão de gestão ou administração designados pelo Estado ou por outro ente público.

3 - São ainda equiparados ao funcionário, para efeitos do disposto nos artigos 335.º e 372.º a 374.º:

a) Os magistrados, funcionários, agentes e equiparados de organizações de direito internacional público, independentemente da nacionalidade e residência;

b) Os funcionários nacionais de outros Estados;

c) Todos os que exerçam funções idênticas às descritas no n.º 1 no âmbito de qualquer organização internacional de direito público de que Portugal seja membro;

d) Os magistrados e funcionários de tribunais internacionais, desde que Portugal tenha declarado aceitar a competência desses tribunais;

e) Todos os que exerçam funções no âmbito de procedimentos de resolução extrajudicial de conflitos, independentemente da nacionalidade e residência;

f) Os jurados e árbitros nacionais de outros Estados.

4 - A equiparação a funcionário, para efeito da lei penal, de quem desempenhe funções políticas é regulada por lei especial.

17. JAN 2025

41
P66



CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA



GONDOMAR

é D'ouro

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

Índice

Preâmbulo	4
------------------------	----------

Capítulo I Disposições gerais	6
--	----------

Artigo 1 Lei Habilitante	6
--------------------------------	---

Artigo 2º Objeto	6
------------------------	---

Artigo 3º Âmbito	7
------------------------	---

Capítulo II Princípios gerais e valores éticos	7
---	----------

Artigo 4º Princípios gerais.....	7
----------------------------------	---

Artigo 5º Princípio da Legalidade	7
---	---

Artigo 6º Princípio da Prossecução do Interesse Público	8
---	---

Artigo 7º Princípio da Igualdade.....	8
---------------------------------------	---

Artigo 8º Princípio da Eficiência e Qualidade.....	8
--	---

Artigo 9º Princípio da Integridade	9
--	---

Artigo 10º Princípio da Informação	9
--	---

Artigo 11º Princípio da Confidencialidade.....	9
--	---

Artigo 12º Princípio da Transparência	9
---	---

Capítulo III Normas de Conduta	10
---	-----------

Artigo 13º Normas gerais.....	10
-------------------------------	----

Artigo 14º Utilização do Património Municipal	11
---	----

Capítulo IV Relações Internas	11
--	-----------

Artigo 15º Dever da Competência e Responsabilidade	11
--	----

Artigo 16º Relacionamento Interpessoal.....	12
---	----



17. JAN 2025

43
P. 61

Artigo 17º Conflitos de interesse	12
Artigo 18º Suprimento dos Conflitos de Interesse	13
Artigo 19º Acumulação de Funções	14
Capítulo V Relações Externas	15
Artigo 20º Relações com Entidades Externas	15
Artigo 21º Relacionamento com entidades de fiscalização e supervisão	15
Artigo 22º Relacionamento com fornecedores ou entidades prestadoras de serviços	16
Artigo 23º Relacionamento com as entidades de Comunicação Social	16
Capítulo VI Prevenção da Corrupção	17
Artigo 24º Ofertas	17
Artigo 25º Registo e destino da oferta	18
Artigo 26º Beneficiários pecuniários	18
Capítulo VII Monitorização e formação	18
Artigo 27º Monitorização	19
Artigo 28º Formação	19
Capítulo VIII Denúncias e Proteção do Denunciante	20
Artigo 29º Dever de Comunicação das Irregularidades	20
Artigo 30º Proteção do Denunciante	20
Capítulo IX Sanções por Incumprimento	20
Artigo 31º Sanções disciplinares	21
Capítulo X Disposições Finais	21
Artigo 32º Divulgação e Monitorização	21
Artigo 33º Revisão	22



17. JAN 2025

44
Pêra

Artigo 34º Casos Omissos.....	22
Artigo 35º Monitorização e Acompanhamento do Código de Conduta e ética do Município de Gondomar.....	22
Artigo 36º Entrada em vigor	22



17 JAN 2025



Preâmbulo

O Município de Gondomar tem como missão promover políticas transversais sustentáveis que garantam um desenvolvimento social e territorial, equilibrado e coeso. Para além disso, a sua missão visa a melhoria da qualidade na defesa do interesse público, por forma a garantir uma administração transparente que vá de encontro às expectativas de bem-estar e qualidade de vida dos munícipes.

A prossecução desta missão exige, por um lado que sejam adotados mecanismos que, pautando-se pela transparência, rigor e imparcialidade, dotem a organização das ferramentas necessárias para cumprir a missão anteriormente definida. Neste âmbito, e tendo em conta a importância dos trabalhadores e colaboradores na atividade do Município, enquanto elementos-chave para a boa administração do mesmo, vem-se por este meio elaborar o Código de Conduta e Ética do Município de Gondomar, como forma de definir as normas e princípios orientadores à eficiência, transparência e imparcialidade na prestação do serviço público aos cidadãos.

4

O Código de Conduta e Ética do Município de Gondomar, integra os princípios da atividade administrativa refletidos no Código do Procedimento Administrativo, Decreto-Lei nº4/2015, de 7 de janeiro, sendo dessa forma um elemento fundamental para estabelecer as normas de ética e conduta profissional a adotar pelos trabalhadores e colaboradores do Município. Para além disso, estabelece as linhas orientadoras para a relação do Município com as entidades externas, e a sua importância na prevenção dos riscos de corrupção e infrações conexas.

Neste âmbito, o Decreto-Lei nº 109-E/2021, de 09 de dezembro, definiu como objetivo o combate à corrupção, tendo, neste âmbito, os Municípios um papel fundamental na prevenção da corrupção, a nível local através da conceção e implementação do Plano de Prevenção de

17. JAN 2025

46
Héi

Riscos e Infrações Conexas, que se visa na identificação dos principais fatores de risco nesta matéria, e do desenvolvimento e implementação de medidas corretivas e de prevenção.

Neste sentido, o Código de Conduta e Ética do Município de Gondomar vem dar resposta ao quadro legal vigente, que estabelece, no número 4 do artigo sétimo, a necessidade de implementação do Código perante a alteração da estrutura orgânica do Município de Gondomar.

Perante estes fatores, é apresentada uma proposta de implementação do Código de Ética e Conduta do Município de Gondomar, que vem estabelecer o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional.

Pelo exposto, considerando o poder regulamentar conferido às autarquias pelo disposto no artigo 241º da Constituição da República Portuguesa, na alínea k) do n.º 1 do artigo 33º do Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 19º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua redação atual, procedeu-se à elaboração do presente Código de Ética e Conduta do Município de Gondomar.

5



17. JAN 2025

47
PCu

Capítulo I

Disposições gerais

Artigo 1

Lei Habilitante

O Código de Conduta do Município de Gondomar, foi redigido ao abrigo do Regime Jurídico das Autarquias Locais, Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Lei nº 35/2014, de 20 de junho e do Decreto-Lei 109-E/2021, de 09 de dezembro, que estabelece a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024 e o Regime Geral de Prevenção da Corrupção, ao que se refere a alínea b) do artigo 1º do referido decreto.

Artigo 2º

Objeto

1. O presente Código de Conduta, posteriormente designado por Código, define os princípios e regras de conduta aplicáveis em termos de ética profissional, a adotar por todos aqueles que exerçam, de forma direta ou indireta, funções de e para o Município de Gondomar nas relações a adotar com os intervenientes internos e externos ao Município.
2. O Código é complementar à aplicação de outras regras de conduta ou deontológica específicas de grupos profissionais.
3. O Código é complementar à aplicação de outras regras de conduta ou deontológica, nomeadamente as constantes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, do Código do Procedimento Administrativo, do Código do Trabalho, entre outras de fonte legal ou de qualquer outra natureza.
4. O Código visa estabelecer uma medida de avaliação do cumprimento das normas de conduta e éticas por parte do interveniente nas atividades do Município de Gondomar, e as sanções previstas para o seu incumprimento.

6

Artigo 3º**Âmbito**

1. Este código aplica-se a todos os trabalhadores e colaboradores do Município de Gondomar.
2. O presente Código aplica-se também aos eleitos locais, aos titulares de órgãos municipais, complementarmente ao estatuto normativo a que se encontram especificamente vinculados, e na medida em que este não seja incompatível com a sua aplicação.

Capítulo II**Princípios gerais e valores éticos****Artigo 4º****Princípios gerais**

1. Os trabalhadores e colaboradores do Município de Gondomar, devem, no decorrer da sua atividade garantir que a sua atuação é pautada por elevados padrões de ética profissional, de acordo com os princípios constantes do presente código.
2. Deverão ser adotadas políticas que visem a prevenção e mitigação de situações que, previsivelmente, possam originar conflitos de interesse, seja a nível das atividades internas, ou, a nível das relações externa do Município com outras entidades.

Artigo 5º**Princípio da Legalidade**

A atuação dos trabalhadores e colaboradores deve obedecer aos princípios constitucionais, a Lei e o Direito garantido, dessa forma, que os resultados das suas atuações se consubstanciem em decisões que tenham fundamento legal e se baseiem na prossecução dos objetivos definidos pela mesma.

**GONDOMAR***é Doura*

MUNICÍPIO DE GONDOMAR



17. JAN 2025

49
P. C. C.

Artigo 6º

Princípio da Prossecução do Interesse Público

Na prossecução das atividades do Município deve ser garantido e salvaguardado o interesse público, tendo por base, exclusivamente, o bem comum dos cidadãos, assegurando um serviço responsável, competente e diligente.

Artigo 7º

Princípio da Igualdade

1. Deve ser garantido pelos trabalhadores e colaboradores do Município de Gondomar o respeito pelo princípio da igualdade e isenção.
2. Deve ser adotado pelos trabalhadores e colaboradores um tratamento que vise o combate à discriminação e trate os cidadãos com isenção e responsabilidade, sem prejuízo ou benefício, em função de convicções políticas, ideológicas, religiosas, etnia, género orientação sexual, língua ou território de origem, ou outro fator, que possa afetar a igualdade de oportunidades na relação com os cidadãos.

8

Artigo 8º

Princípio da Eficiência e Qualidade

1. Os trabalhadores e colaboradores devem assegurar o cumprimento dos princípios da eficiência, cumprido de forma dedicada e zelosa os deveres que lhe são atribuídos.
2. Os recursos do Município de Gondomar, devem ser utilizados para o exercício estrito das respetivas funções e atividades, promovendo a sua partilha, reutilização ou reciclagem.
3. A atividade do Município de Gondomar deve ser alvo de processos de melhoria contínua, orientados para os resultados, visando o reforço da confiança perante os compromissos assumidos.

17. JAN 2025

50
P. 66

Artigo 9º

Princípio da Integridade

A conduta dos trabalhadores e colaboradores do Município de Gondomar deve pautar-se por critérios de honestidade pessoal, respeito, discrição e integridade, não adotando quaisquer atos que visam a obtenção de benefícios pessoais ou prejudicar ou beneficiar algum cidadão ou entidade com o qual o Município se relacione.

Artigo 10º

Princípio da Informação

Os trabalhadores e colaboradores do Município de Gondomar, devem potenciar o trabalho em equipa, a gestão zelosa da informação e a eficiência, divulgando, nos termos legalmente previstos, a informação necessária para que, no exercício das suas funções, o trabalho possa decorrer de forma eficiente.

Artigo 11º

Princípio da Confidencialidade

9

Os trabalhadores e colaboradores do Município de Gondomar, devem obedecer ao dever de sigilo profissional não devendo utilizar informação confidencial, em proveito próprio ou alheio, nem proceder à sua divulgação, sem prejuízo de legislação em vigor.

Artigo 12º

Princípio da Transparência

Deve ser assegurado o direito de todos os cidadãos a informação pública transparente, clara e acessível adjuvada na prestação pública de contas e na implementação de política de divulgação de dados que promova acesso a informação que permita avaliar a transparência, clareza, eficiência e eficácia da transparência municipal.



51
Pleu

17. JAN 2025

Capítulo III

Normas de Conduta



Artigo 13º

Normas gerais

1. Os trabalhadores e colaboradores não devem executar qualquer ação, que possa direta ou indiretamente ser objetivamente considerada como podendo beneficiar ou prejudicar pessoas singulares ou coletivas.
2. Os trabalhadores e colaboradores devem evitar adotar ações que possam prejudicar a reputação da entidade, regendo a sua atividade pela natureza e caráter público das suas funções, de acordo com o disposto no presente Código.
3. Não devem ser utilizados recursos ou bens públicos para benefício próprio e fora do caráter das funções realizadas.
4. Os Planos de Formação e Recrutamento, devem estar consubstanciados em práticas não discriminatórias, promovendo uma formação inclusiva, que vise diretamente a promoção de uma conduta profissionalmente responsável, baseada em processos de aprendizagem ao longo da vida.
5. Os trabalhadores e colaboradores devem ter uma participação ativa na sua valorização pessoal e profissional, através da participação em ações de formação, que permitam a obtenção de novas ferramentas que visem a obtenção de valor acrescentado no âmbito das funções realizadas.
6. Promover uma adoção transversal dos instrumentos em vigor, de combate à corrupção, no Município de Gondomar, garantindo a aplicação do disposto no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

10



17. JAN 2025

50
P. C. C.

Artigo 14º

Utilização do Património Municipal

1. Os destinatários do presente Código, devem conservar o património e os recursos do Município de Gondomar, independentemente da sua finalidade e objetivo, e utilizando-os exclusivamente no âmbito das funções que lhe são designadas.
2. Devem ser adotadas medidas de prevenção de sinistros e acidentes de trabalho que coloquem em risco as pessoas e os ativos do Município, comprometendo-se, os destinatários do presente Código a zelar pela manutenção e bom funcionamento do material atribuído no exercício das suas funções.
3. Na gestão dos recursos do Município, deve ser adotada uma política que se baseie na gestão eficiente e racional dos recursos, visando, diretamente o desempenho eficiente das funções a realizar.
4. Os trabalhadores e colaboradores do Município de Gondomar devem no seio das suas atividades adotar práticas de promoção da sustentabilidade ambiental, mitigando o impacto climático das suas atividades, através da transição digital e do consumo responsável dos recursos do Município.

11

Capítulo IV

Relações Internas

Artigo 15º

Dever da Competência e Responsabilidade

1. Os destinatários do presente Código, devem cumprir com zelo, eficiência e integridade as funções designadas, na medida das responsabilidades que lhes são atribuídas.



17. JAN 2025

55
Pleu

2. Os trabalhadores e colaboradores devem no âmbito das responsabilidades intrínsecas às suas funções, zelar para manter e potenciar a confiança dos cidadãos e entidades, contribuindo para atender às exigências destes relativamente à sua conduta e ética profissionais.

Artigo 16º

Relacionamento Interpessoal

1. O relacionamento entre os trabalhadores e colaboradores do Município de Gondomar, deve ser pautado pela confiança, respeito integridade e cooperação, visando a promoção de um ambiente de trabalho saudável.

2. Devem ser evitados comportamentos que possam afetar diretamente a confiança e a cooperação na relação entre os trabalhadores e colaboradores.

Artigo 17º

Conflitos de interesse

1. As funções realizadas pelos trabalhadores e colaboradores devem ser efetuadas de acordo com as condições da independência e isenção, não devendo para isso ser praticados atos que possam suscitar ou que possam levar ao surgimento de situações de conflitos de interesses.

2. Considera-se que existe conflito de interesses sempre que no exercício das funções previstas possa existir interesse pessoal ao privado que possa influenciar a imparcialidade, isenção, e realização objetiva das tarefas que lhe são adstritas.

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

a) Quando nele tenham interesse, por si, como representantes ou como gestores de negócios de outra pessoa

b) Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, nele tenha interesse o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges,



GONDOMAR

25 de Abril

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

alguém parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;

c) Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, tenham interesse em questão semelhante à que deva ser decidida, ou quando tal situação se verifique em relação a pessoa abrangida pela alínea anterior;

d) Quando tenham intervindo no procedimento como perito ou mandatário ou hajam dado parecer sobre questão a resolver;

e) Quando tenha intervindo no procedimento como perito ou mandatário o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;

f) Quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas.

13

Artigo 18º

Suprimento dos Conflitos de Interesse

1. Os trabalhadores, colaboradores, titulares de órgãos municipais, e eleitos locais que se encontrem perante um conflito de interesses devem comunicar prontamente a situação ao superior hierárquico, ou ao presidente do órgão respetivo, e apresentar Declaração de Conflito de Interesses, explicitando as razões pelas quais existe conflito de interesses.

2. Em cumprimento com o disposto no artigo 13 do Decreto-Lei 109-E/2021, de 09 de dezembro, os membros de órgãos municipais, devem assinar uma declaração de inexistência de conflitos de interesses, nos procedimentos em que intervenham respeitantes às seguintes matérias ou áreas de intervenção:



17. JAN 2025

55
P. Cui

- a) Contratação Pública;
- b) Concessão de subsídios, subvenções ou benefícios;
- c) Licenciamentos urbanísticos, ambientais, comerciais e industriais;
- d) Procedimentos sancionatórios;

Artigo 19º

Acumulação de Funções

1. Os trabalhadores do Município privilegiam o exercício de funções em regime de exclusividade, podendo acumular atividades, remuneradas ou não remuneradas, de acordo com as condições legalmente previstas, desde que previamente autorizadas.
2. O Departamento de Recursos Humanos, deverá divulgar junto de todos os trabalhadores e colaboradores, que detenham vínculo de emprego público, todas as normas, minutas e procedimentos a observar nos pedidos de autorização, alteração e cessação de acumulação de funções.
3. Sempre que tal se justifique, nomeadamente, por alteração do conteúdo funcional do trabalhador com vínculo de emprego público, deverão ser revistas as autorizações relativas à acumulação de funções.
4. O Departamento de Recursos Humanos, divulgará junto de todos os trabalhadores e colaboradores a minuta e todos os documentos necessários a remeter ao referido Departamento no âmbito da acumulação de funções.

14



17. JAN 2025

Sp
Pleu



Capítulo V

Relações Externas

Artigo 20º

Relações com Entidades Externas

1. As relações com entidades externas devem pautar-se pela isenção e pelo caráter equitativo. A colaboração com as referidas entidades deve demarcar-se pela sua objetividade, com vista a prestar um serviço eficiente e diligente.
2. As informações prestadas pelos trabalhadores e colaboradores devem ser objetivas, compreensíveis, e verdadeiras, devendo, com base nestes critérios, ser apenas transmitida a informação necessária para as funções a serem realizadas.
3. Sem prejuízo do disposto no número 2 do presente artigo, a divulgação de informação a entidades externas não deve pôr em causa os deveres de confidencialidade e proteção dos dados pessoais.
4. Os deveres expostos no número 3 devem ser assegurados mesmo que o trabalhador ou colaborador deixe de exercer funções no Município de Gondomar.
5. Todas as diligências realizadas pelos trabalhadores e demais colaboradores no âmbito do relacionamento com entidades externas devem ser devidamente autorizadas pelos superiores hierárquicos.

15

Artigo 21º

Relacionamento com entidades de fiscalização e supervisão

Os destinatários do presente Código, devem, perante as autoridades de fiscalização e supervisão adotar uma postura colaborativa, não impedindo que as mesmas possam exercer as suas funções, no âmbito das respetivas competências.



17. JAN 2025

57
P66

Artigo 22º

Relacionamento com fornecedores ou entidades prestadoras de serviços

1. Os destinatários do presente Código devem garantir que o Município honra os seus compromissos contratuais com os fornecedores de produtos ou prestadores de serviços.
2. Os destinatários do presente Código devem zelar pelo integral cumprimento das cláusulas contratuais e das boas práticas subjacentes à atividade em causa.
3. Na seleção de fornecedores e prestadores de serviços para além dos princípios da eficiência e eficácia, e das disposições constantes no Código dos Contratos Públicos, Decreto-Lei nº 18/2008, de 29 de janeiro, deve ser tido em conta o comportamento ético e o compromisso de sustentabilidade das entidades.

Artigo 23º

Relacionamento com as entidades de Comunicação Social

1. Não devem ser concedidas, por iniciativa própria ou dos meios de comunicação social, entrevistas, publicação de artigos de opinião, ou fornecer informações que não estejam publicamente disponíveis, sem que exista autorização do Município de Gondomar
2. Sempre que existam contactos com a comunicação social, devem ser cumpridos os deveres de sigilo, confidencialidade e proteção de dados pessoais, adotando os trabalhadores e colaboradores uma conduta ética que se pauta pelos valores da discrição e cordialidade.

16

Capítulo VI

Prevenção da Corrupção

Artigo 24º

Ofertas

1. Os destinatários do presente código não devem, no exercício das suas funções, aceitar oferta, ou qualquer tipo de benefícios, por parte de pessoas singulares ou coletivas, que possam influenciar a objetividade, a imparcialidade e a integridade no exercício das suas funções.
2. Os titulares de órgãos municipais, devem rejeitar quaisquer ofertas, de pessoas singulares e coletivas, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.
3. Para efeitos do número anterior, considera-se que existe um condicionamento na objetividade, integridade e imparcialidade no exercício das funções quando o valor da oferta ou outro benefício seja igual ou superior a 150 €.
4. A avaliação dos bens e ofertas recebidas é efetuada utilizando valores de mercado.
5. O valor indicado no nº3 é avaliado tendo em conta o valor total de todas as ofertas ou benefícios recebidos de uma determinada pessoa singular ou coletiva relativa ao ano civil em causa.
6. A apropriação de vantagem indevida, nos termos do nº1, 2 e 3 é suscetível de responsabilidade nos termos do crime de recebimento ou oferta indevidos de vantagem, previsto no artº 16 da Lei n.º 34/87 de 16 de julho.

Artigo 25º**Registo e destino da oferta**

1. As ofertas de valor estimado igual ou superior a 150€, recebidas no exercício das funções desempenhadas devem ser entregues e declaradas ao Núcleo de Auditoria no prazo de 5 dias úteis.
2. Caso o valor das ofertas no decurso do ano corrente perfaça o valor estipulado no número 1, estas deverão ser entregues ao Núcleo de Auditoria, no prazo estipulado no número anterior.
3. O Núcleo de Auditoria determina o destino e fim das ofertas recebidas, tendo em conta a sua natureza simbólica, e o seu impacto na imparcialidade e objetividade no exercício de funções.
4. As ofertas que, ao abrigo do número 3, não possam ser devolvidas devem ser remetidas, ao serviço competente para inventariação, caso o seu significado patrimonial, cultural ou legado histórico o justifique, ou a outra entidade pública ou a instituição que prossigam fins não lucrativos, nos restantes casos.

18

Artigo 26º**Beneficiários pecuniários**

Os trabalhadores, colaboradores e titulares de órgãos municipais são proibidos de aceitar qualquer montante em numerário, donativo, gratificação, transferência bancária ou outras formas de pagamento ou transferência de dinheiro.

Capítulo VII**Monitorização e formação**



17 JAN 2025

lv
P. G.

Artigo 27º

Monitorização

1. O presente Código é objeto de acompanhamento e monitorização pelo Núcleo de Auditoria, no âmbito do disposto no artigo 7º do Anexo ao Decreto-Lei 109-E/2021, de 9 de dezembro.
2. O presente código deve ser alvo de revisão a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica do Município de Gondomar, nos termos do número 4 do artigo 7º do anexo Decreto-Lei 109-E/2021, de 9 de dezembro.
3. Por cada infração deve ser elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nos termos do número 3 do artigo 7º do Anexo ao Decreto-Lei 109-E/2021, de 9 de dezembro.
4. O respetivo relatório deverá ser publicitado nas páginas da Intranet e da Internet, no prazo de 10 (dez) dias contados da sua aprovação.

Artigo 28º

Formação

19

1. No Plano de Formação do Município de Gondomar, deverão estar incluídas ações de sensibilização e formação em ética e conduta profissional.
2. Todos os trabalhadores e colaboradores do Município de Gondomar devem frequentar ações de formação enquadradas nas temáticas da conduta e ética profissional, a cada três anos.
3. Os trabalhadores recém-contratados e dirigentes devem frequentar, no período correspondente ao início da sua atividade, ações de formação que incidam diretamente sobre a conduta e ética profissional, que devem integrar a fase formativa teórica.
4. O presente Código deve ser abrangido pelas ações de formação evidenciadas nos termos do número 1 e do número 3 do presente artigo.

17. JAN 2025

Capítulo VIII

Denúncias e Proteção do Denunciante

Artigo 29º

Dever de Comunicação das Irregularidades

1. Todos os trabalhadores e colaboradores devem denunciar qualquer situação que se consubstancie num eventual incumprimento dos princípios de ética e conduta profissional vigentes no seguinte código, tais como situação de corrupção ou infrações conexas, suscetíveis de se traduzir em danos materiais ou de reputação ao Município de Gondomar.
2. As comunicações de irregularidades ou violações do presente Código, devem preferencialmente ser comunicadas através do Canal de Denúncias, obedecendo aos critérios de veracidade e boa-fé.

Artigo 30º

Proteção do Denunciante

20

1. Os destinatários do presente Código estão obrigados a comunicar situações de irregularidades, e, devem, nos termos da lei, usufruir do regime específico de proteção do denunciante, sendo-lhes garantido a confidencialidade, sigilo e imparcialidade na análise do processo.
2. Os trabalhadores e colaboradores, que, ao abrigo do presente Código, denunciem e comuniquem situações de irregularidade, devem ser tratados de forma isenta e imparcial, não podendo sob qualquer forma ser prejudicados pela sua denúncia, devendo ser-lhes assegurado o anonimato até à dedução da acusação.

Capítulo IX

Sanções por Incumprimento

Artigo 31º

Sanções disciplinares

1. Constitui infração disciplinar a violação do disposto no Código, podendo originar a instrução de ação disciplinar, sem prejuízo das responsabilidades penais, contraordenacionais ou civis que possam advir desse incumprimento.
2. A atribuição e aplicação de sanção disciplinar, será efetuada nos termos da lei, tendo em conta a gravidade da mesma, a circunstância em que foi praticada, e o seu caráter, doloso, negligente, pontual ou sistemático.
3. Para aferição das sanções a aplicar, no âmbito do presente código, deve ser tido em conta o disposto no artigo 180º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
4. A aplicação de sanção disciplinar deve ser ajustada aos princípios da legalidade e proporcionalidade, atendendo à atitude culposa e gravidade da infração e garantindo a observância dos princípios legais previstos na lei.
5. As violações do disposto no presente código, que pela sua gravidade e enquadramento legal, também possam constituir crime de corrupção ou infrações conexas, serão punidas nos termos do Código Penal, bem como da Lei nº 34/87, de 16 de julho.

Capítulo X

Disposições Finais

Artigo 32º

Divulgação e Monitorização

1. O presente Código deve ser divulgado junto de todos os trabalhadores e colaboradores.



17. JAN 2025

Handwritten signature/initials in the top right corner.

2. O presente Código deve ser divulgado ao Mecanismo Nacional Anticorrupção, no prazo de 10(dez) dias contados da sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.

3. Os dirigentes devem diligenciar no sentido de que todos os trabalhadores conheçam o Código e observem os seus princípios e normas.

Artigo 33º

Revisão

1. O presente Código deve ser revisto a cada três anos ou sempre que exista alterações na estrutura orgânica nuclear e flexível do Município de Gondomar.

Artigo 34º

Casos Omissos

Os casos omissos e dúvidas decorrentes da implementação do presente Código, que não possam ser resolvidas por recurso aos critérios legais, são decididos pelo Município de Gondomar.

22

Artigo 35º

Monitorização e Acompanhamento do Código de Conduta e ética do Município de Gondomar

No âmbito da aplicação do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, e dos requisitos exigidos no âmbito do Decreto-Lei 109-E/2021, de 9 de dezembro, a monitorização e acompanhamento da implementação do presente Código encontram-se a cargo do Núcleo de Auditoria.

Artigo 36º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Diário da República.