

# PROJETO DE CÓDIGO DE CONDUTA

## NOTA JUSTIFICATIVA

Em reunião do Conselho Intermunicipal de 21 de maio de 2020 foi deliberado, por unanimidade, a aprovação do Código de Conduta da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa entretanto publicado em Diário da República, 2ª Série, N.º 121, de 24 de junho de 2020, documento este resultante da Lei n.º 50/2019 (regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos).

O mencionado Código de Conduta estabelecia um conjunto de princípios e normas de autorregulação e orientação, que deviam ser observados por quem exerce funções na Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, nomeadamente pelas pessoas que integram o Conselho Intermunicipal, constituído pelos/as seus/suas onze Presidentes de Câmara, Secretariado Executivo, pessoal dirigente e equipas multidisciplinares, no seu relacionamento entre si e, sobretudo, com terceiros.

Desde então para cá, foi publicada em Diário da República a Resolução do Conselho de Ministros nº 37/2021, de 6 de abril, que aprovou a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024. Este documento alicerça-se num conjunto de medidas direcionadas para o aumento da transparência e da responsabilização nas dimensões política, administrativa e no setor privado, na perspetiva da melhoria da resposta global a fenómenos corruptivos, tendo em vista o reforço da qualidade da democracia, da plena realização do Estado de Direito, reforçando a confiança dos cidadãos e das cidadãs nas entidades e organismos públicos.

Contudo, estávamos no domínio da *soft law*, servindo a referida Estratégia de documento orientador, afigurando-se necessária a criação de instrumento jurídico com verdadeira força de Lei.

Nessa sequência, emergiu no ordenamento jurídico o Decreto-Lei nº 109-E/2021, de 9 de dezembro, que criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e, em anexo, aprovou o Regime Geral da Prevenção da Corrupção (doravante RGPC).

O mencionado RGPC é aplicável às entidades intermunicipais e determina a adoção e implementação de um Programa de Cumprimento Normativo, que deve incluir, pelo menos, um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, um Código de Conduta, um Programa de Formação e um Canal de Denúncias. Neste contexto, a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa ou, de forma indistinta, a seguir referenciada por CIM, seguindo os avanços legislativos nesta matéria e consciente da importância do

combate à corrupção, mormente no seu papel enquanto Organismo Intermédio, e demais infrações que coloquem em causa a legalidade no exercício de funções públicas, enquanto garante da qualidade da democracia e dos seus princípios fundamentais, designadamente os da igualdade, transparência, livre concorrência, imparcialidade, legalidade, integridade e justa redistribuição de riqueza, encontra-se comprometido com a adoção de mecanismos de defesa e garantia, em matéria de ética profissional.

Efetivamente, os padrões de conduta de qualquer instituição pública, são fundamentalmente pautados pela imagem das pessoas que trabalham nas mesmas, com reflexos quer no seu interior, quer no seu exterior, os quais devem seguir um conjunto de princípios e normas, consubstanciando um padrão de comportamento no e ao serviço público perspetivado na sua persecução e da boa gestão pública.

O presente Código, estabelece princípios, valores e regras de atuação de todos os/as dirigentes e colaboradores/as em matéria de ética profissional, tendo em conta as normas penais referentes à corrupção e a identificação das sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de se pretende identificar as sanções disciplinares legalmente aplicáveis no caso de incumprimento das regras aqui contidas e bem assim referenciar os tipos de crime que podem ser praticados pelas pessoas que trabalham na Administração Pública no exercício das suas funções, adveniente da existência do vínculo intrínseco à Administração Pública e respetivas sanções penais.

Título I

**Disposições Gerais e Normas de Conduta**

Capítulo I

**Disposições Gerais**

Artigo 1º

**Lei Habilitante**

Nos termos das disposições conjugadas no artigo 90.º, n.º 1, al. q) do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, do artigo 19º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua versão atualizada, e, bem assim os artigos 5º e 7º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, é elaborado o Código de Conduta da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa.

Artigo 2º

**Objeto**

1 - O presente Código de Conduta estabelece o conjunto de princípios, valores e regras de atuação, em matéria de conduta e ética profissional, que devem ser observados pelas pessoas que integram o Conselho Intermunicipal e nomeados/as para o exercício de funções dirigentes, chefes de equipa e trabalhadores e trabalhadoras, independentemente do tipo de vínculo, quer no relacionamento entre si, quer nas relações estabelecidas com outras entidades ou particulares, bem como as consequências disciplinares e criminais do seu incumprimento e associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

2 – O presente Código regula, ainda as ofertas institucionais e hospitalidades, conforme o disposto no artigo 16 nº 1 da Lei nº 52/2019, de 31 de junho.

## Artigo 3º

### Âmbito de aplicação

1 – O Código de Conduta aplica-se às pessoas que integram o Conselho Intermunicipal, Secretariado Executivo, nomeados/as para o exercício de funções dirigente, chefes de equipa e trabalhadores e trabalhadoras em exercício na Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, independentemente do seu vínculo de emprego público, nas relações entre si e com terceiros.

2 – O presente Código aplica-se, com as necessárias adaptações, aos colaboradores e às colaboradoras que prestem serviço efetivo, designadamente, beneficiário e beneficiárias de medidas de apoio em sede de fundos comunitários, consultores e consultoras, estagiários e estagiárias, prestadores e prestadoras de serviços e demais fornecedores ou operadores económicos.

3 – A aplicação do Código de Conduta não substitui ou prejudica a aplicação das disposições legais ou regulamentares vigentes em matéria de direitos, deveres e responsabilidades que incidam sobre as pessoas que integram o Conselho Intermunicipal, Secretariado Executivo, dirigentes, chefes de equipa ou trabalhadores e trabalhadoras da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa.

## Capítulo II

### Princípios e regras da boa conduta administrativa

## Artigo 4º

### Princípios gerais

1- As pessoas sujeitas à aplicação do presente Código de Conduta, devem pautar a sua atuação no estrito cumprimento dos princípios consagrados na Constituição da República Portuguesa, no Código de Procedimento Administrativo, na Carta Ética – Dez Princípios Ética para a Administração Pública, constante da Resolução do Conselho de Ministros nº 47/97, de 22 de março, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das cidadãs e tendo em vista a prossecução do interesse público, nomeadamente:

- a) princípio do serviço público – encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos e das cidadãs, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo;
- b) princípio da legalidade – atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito, dentro dos limites dos poderes que lhes foram conferidos e com conformidade com os respetivos fins;
- c) princípio da justiça e imparcialidade – no exercício das suas funções, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos e todas as cidadãs, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade e adotando soluções organizativas e procedimentais indispensáveis à preservação da isenção administrativa e à confiança nessa isenção, considerando com objetividade todos e apenas os interesses relevantes no contexto decisório;
- d) princípio da igualdade – não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão ou cidadã em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social, quer no ato decisório, quer no acesso aos serviços;
- e) princípio da proporcionalidade – apenas podem exigir aos cidadãos e às cidadãs o indispensável à realização da atividade administrativa;
- f) princípio da colaboração e boa-fé – no exercício da sua atividade, devem colaborar com os cidadãos e as cidadãs, segundo os valores fundamentais do direito e regras da boa-fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa;
- g) princípio da informação e qualidade – prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês, rápida e transparente, dentro dos limites legais e regulamentares, bem como receber todas as sugestões e informações;
- h) princípio da lealdade – no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante;
- i) princípio da integridade – regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de caráter;
- j) princípio da competência e responsabilidade – agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional com vista à melhoria contínua;

- k) princípio da administração aberta – pautar a atuação de modo a garantir o direito de acesso à informação administrativa, designadamente através da disponibilização da informação pública relevante para garantir a transparência da atividade administrativa, em cumprimento da lei;
- l) princípio da boa administração – atuar segundo critérios de eficiência, economicidade e celeridade, de forma não burocratizada, visando aproximar os serviços da população;
- m) princípio da proteção de dados pessoais – garantir o direito à proteção de dados pessoais e ao seu tratamento em conformidade com a legislação aplicável nesta matéria e em cumprimento das políticas e instrumentos internos, bem como a segurança e integridade dos suportes, sistemas e aplicações utilizados para o efeito;

2 – As pessoas sujeitas à aplicação do presente código devem, ainda, pautar a sua atuação de acordo com os seguintes regras de atuação:

- a) Respeito e proteção dos direitos humanos reconhecidos pela legislação internacional;
- b) Utilização dos meios eletrónicos no desempenho da sua atividade, de modo a promover a utilização sustentável de recursos, privilegiando a proteção ambiental, otimização de processos e a modernização de procedimentos administrativos;
- c) Garantir o direito à igualdade no acesso aos serviços, incluindo das pessoas com incapacidade, não podendo, em caso algum, o uso de meios eletrónicos implicar restrições ou discriminações não previstas para os cidadãos e para as cidadãs que não usem esses meios;
- d) Promoção de respostas céleres, eficazes e adequadas à prossecução do interesse público, promovendo uma articulação entre os diferentes agentes sociais;
- e) Garantir a participação dos cidadãos e das cidadãs, criando procedimentos e instrumentos que permitam a avaliação e melhoria contínua dos serviços;
- f) Atuar em conformidade com os princípios da estabilidade orçamental e da equidade intergeracional, de modo a não onerar excessivamente as gerações futuras.

### Capítulo III

#### Normas de conduta

#### Artigo 5º

#### Normas gerais

1 – As pessoas sujeitas à aplicação do presente Código de Conduta, devem, naquilo que, de acordo com os princípios antecedentes, deve ser a sua atuação adotar as seguintes normas gerais de conduta:

- a) Exercer as suas funções com dedicação, zelo e diligência, desenvolvendo as suas competências de forma não prejudicial à reputação da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, tendo especial atenção as eventuais situações de incompatibilidades e conflitos de interesses;
- b) Exercer as suas funções de forma adequada e em cumprimento das ordens e instruções dos/das superiores hierárquicos e em respeito dos procedimentos, regras de funcionamento e de organização, pelos canais hierárquicos vigentes em cada momento;
- c) As pessoas que desempenhem funções de direção, coordenação ou chefia devem instruir de forma clara e precisa quem consigo colabore, evitando a ocorrência de situações dúbias quanto ao modo e resultado esperados;
- d) Ser cortês, prestável e acessível, nas relações entre si ou com terceiros, bem como prestar informações ou esclarecimentos, em termos exatos, completos e claros, tendo em consideração as circunstâncias individuais das pessoas interlocutoras e em cumprimento das normas e procedimentos concretamente aplicáveis;
- e) Corresponder, nas medidas das suas possibilidades e do serviço, às necessidades dos/as munícipes, adotando as necessárias providências a garantir a compreensão das comunicações que lhes são dirigidas;
- f) Exteriorizar e justificar as suas decisões, rejeitando qualquer meio de discriminação ou arbitrariedade, em respeito pelos princípios constantes do nº 1 do artigo 4º;

- g) Ser coerentes com o seu comportamento administrativo, bem como, com a ação administrativa intermunicipal e seguir as práticas administrativas e costumes da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa;
- h) Respeitar as legítimas expectativas dos cidadãos e das cidadãs, com base em atuações anteriores da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa;
- i) Quando por qualquer motivo não possam ser dadas aos cidadãos e às cidadãs as informações solicitadas, devem ser devidamente justificadas de forma clara, precisa e compreensível as razões do seu não fornecimento;
- j) Informar os cidadãos e as cidadãs sobre a existência de outros serviços, organizações ou de meios alternativos de apoio ou assistência que possam satisfazer a sua pretensão, sempre que tal se mostre necessário;

#### Artigo 6º

#### **Dever de reserva, discrição e sigilo**

1 – As pessoas abrangidas pelo presente Código de Conduta devem guardar reserva e usar de discrição na divulgação para o exterior de factos relacionados com a CIM de que tenham conhecimento direta ou indiretamente no exercício das suas funções e que, pela sua natureza possam afetar os interesses da desta Comunidade Intermunicipal.

2 – Devem ainda, as pessoas que, no desempenho das suas funções, tenham acesso a dados pessoais ou procedam ao seu tratamento, abster-se de utilizar esses dados para finalidades diferentes daquelas na origem da sua recolha ou comunicá-los a pessoas não autorizadas ao respetivo acesso e tratamento, nos termos do Regulamento Intermunicipal de Dados Pessoais (2.ª Série do DR, N.º 79, de 22/04/2022).

3 – Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, no período em que os procedimentos de decisão correm os seus normais termos, devem as pessoas abrangidas por este Código, estabelecer apenas os contactos com as pessoas interessadas mediante a utilização exclusiva dos canais oficiais que se encontrem definidos e divulgados para o efeito, em especial no que diz respeito aos seguintes procedimentos:

- a) Contratação Pública;
- b) Recrutamento e seleção de pessoal;

- c) Concessão de benefícios no âmbito do PDCT / ITI – CIM ou outros instrumentos relacionados com fundos comunitários;
- d) Fiscalização;
- e) Contraordenações;
- f) Remuneração por serviços prestados;

#### Artigo 7º

#### **Dever de isenção e independência**

1 – As pessoas abrangidas pelo presente Código devem empenhar-se em salvaguardar a credibilidade, o prestígio e a imagem da CIM, em todas as situações, e como tal agir em conformidade com os princípios e regras da boa conduta administrativa e nos termos previstos na lei, nas matérias em que a CIM é chamada a decidir ou pronunciar-se.

2 – No âmbito do exercício das suas funções, devem as pessoas abrangidas pelo presente Código atuar em conformidade com o princípio da independência.

3 – Para efeitos do disposto no número anterior, as pessoas abrangidas devem:

- a) Abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, seja singular ou coletiva;
- b) Rejeitar ofertas ou qualquer uma das vantagens identificadas nos artigos 13º a 15º como contrapartida do exercício de uma ação, omissão, voto ou gozo de influência sobre a tomada de qualquer decisão pública;
- c) Abster-se de usar ou permitir que terceiros utilizem, fora dos parâmetros de razoabilidade e adequação social, bens ou recursos públicos que lhe sejam exclusivamente disponibilizados para o exercício das suas funções.

## Título II

### Regime da Corrupção e infrações conexas

#### Capítulo I

#### Conflito de interesses

#### Artigo 8º

#### Conflito de Interesses

1 - No exercício das suas funções, as pessoas abrangidas pelo Código de Conduta, no desenvolvimento das atribuições e competências da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, devem atuar sempre em condições de plena independência e isenção, devendo para tal, além do referido nos artigos 4º a 7º, evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflitos de interesses.

2 – Considera-se existir conflito de interesses sempre que exista um interesse pessoal ou privado em determinada matéria e que por essa via prejudique, ou possa prejudicar, a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas.

3 – Entende-se por interesse pessoal ou privado qualquer potencial vantagem para o próprio, familiares, afins ou outros conviventes.

4 – As pessoas que no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem declarar-se imediatamente impedidas, comprometendo-se a comunicar tal facto ao/à seu/sua superior hierárquico, ou na sua ausência, à pessoa responsável pelo cumprimento normativo designado, que toma as medidas adequadas para evitar, sanar ou cessar o conflito.

5- Nas situações previstas no número anterior, deve a pessoa em situação de conflito de interesses, suspender a sua atividade no procedimento, salvo determinação em contrário, logo que faça a comunicação a que se refere o número anterior, até à decisão do incidente pelo Secretariado Executivo, sob proposta do/a dirigente ou do/a responsável pelo cumprimento normativo.

6 – As pessoas abrangidas pelo presente Código de Conduta subscrevem uma declaração de inexistência de conflitos de interesses conforme modelo a definir por portaria dos/as responsáveis do Governo pelas áreas da justiça e da Administração Pública, ou na sua falta a declaração constante do Anexo II, nos procedimentos em que intervenham, respeitantes às seguintes matérias ou áreas de intervenção:

- a) Contratação Pública;
- b) Recrutamento e seleção de pessoal.
- c) Concessão de subvenções ou benefícios, enquanto organismo intermédio;
- d) Procedimentos sancionatórios;
- e) Fiscalização;
- f) Contraordenações;

7 - Todas as pessoas abrangidas pelo Código têm o dever de:

- a) Abster-se de intervir em procedimento administrativo ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública, em conformidade com o disposto nos artigos 69º a 73º do Código do Procedimento Administrativo;
- b) Respeitar e cumprir as normas relativas a impedimentos e incompatibilidades no exercício de funções, previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas ou outra legislação avulsa.

#### Artigo 9º

#### **Registo de Interesses**

1 — O registo de interesses compreende todas as atividades suscetíveis de gerarem incompatibilidades ou impedimentos e, bem assim, quaisquer atos que possam proporcionar proveitos financeiros ou conflitos de interesses.

2 — A Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa assegura a publicidade dos elementos relativos ao registo de interesses, nos termos do n.º 3 do artigo 15.º e do artigo 17.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.

3 — O registo de interesses é acessível através da internet e dele deve constar:

- a) Os elementos objeto de publicidade e constantes da declaração única entregue junto da entidade responsável pela análise e fiscalização das declarações apresentadas pelos/as titulares dos órgãos e dirigentes dos seus serviços vinculados a essa obrigação;

b) Declaração de atividades suscetíveis de gerarem incompatibilidades ou impedimentos e quaisquer atos que possam proporcionar proveitos financeiros ou conflitos de interesses nos termos a definir em plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas.

## Capítulo II

### Acumulação de funções

#### Artigo 10º

### Acumulação de funções

- 1 – As pessoas trabalhadoras apenas podem acumular funções públicas e privadas, nas situações expressamente previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- 2 – O pessoal dirigente pode acumular funções nos termos previstos no Estatuto do Pessoal Dirigente, em articulação no previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- 3 – A acumulação de funções por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras e pessoal dirigente carece sempre de autorização prévia do Secretariado Executivo.
- 4 – A autorização para acumulação de funções depende de requerimento escrito, em modelo próprio, devidamente fundamentado, para que possa ser aferida a existência de incompatibilidades e eventual autorização com duração limitada a um ano, sem prejuízo de renovação.
- 4 – A pessoa trabalhadora e dirigente a quem tenha sido autorizada a acumulação de funções, devem comunicar de imediato as eventuais alterações aos pressupostos que estiveram na origem da autorização ou a cessação daquela acumulação.
- 6 – Nas situações previstas no número anterior, relativas à alteração dos pressupostos na origem da concessão da autorização, deve a pessoa interessada, formular novo pedido de acumulação.

## Artigo 11º

### Duração da concessão da autorização

1 – As autorizações concedidas antes da entrada em vigor do presente Código de Conduta mantêm-se válidas, desde que se mantenham todos os pressupostos que estiveram na origem da sua concessão.

2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, a pessoa trabalhadora e dirigente a quem tenha sido concedida a autorização de acumulação de funções, devem apresentar no início de cada ano civil, até à data-limite de 31 de janeiro, requerimento para manter a referida acumulação, no qual seja declarado que se mantém os pressupostos da autorização inicial, sob pena de caducidade da autorização concedida.

3 – No exercício da acumulação de funções que tenha sido previamente autorizada, não pode a pessoa trabalhadora ou dirigente, praticar quaisquer atos contrários ao interesse público, ou com ele conflituante, devendo abster-se de desempenhar essas atividades sempre que se verifique alguma incompatibilidade superveniente entre as funções públicas exercidas na Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, e aquelas que foram autorizadas.

4 – Nas situações em que exista alteração de conteúdo funcional da pessoa trabalhadora ou dirigente a quem tenha sido concedida autorização para a acumulação de funções e sempre que tal se justifique, deve ser revisto o mérito da referida autorização através de informação a despoletar oficiosamente pelos serviços de Recursos Humanos.

## Artigo 12º

### Incumprimento

1 – A acumulação não autorizada de funções públicas ou privadas constitui ilícito disciplinar previsto e punido nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

2 – No caso de se tratar de dirigentes ou chefes de equipa, o exercício não autorizado de acumulação de funções, constitui ilícito disciplinar e, sem prejuízo do exercício do direito de audiência prévia, nos termos do artigo 121.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo, é suscetível de determinar a cessação da comissão de serviços ou revogação

3 – Compete às pessoas titulares de cargos dirigentes, sob pena de cessação da comissão de serviço, nos termos do respetivo estatuto, verificar a existência de situações de acumulação de funções não autorizadas, bem como fiscalizar, em geral, a estrita observância das garantias de imparcialidade no desempenho de funções públicas.

## Capítulo II

### Ofertas, registo e convites

#### Artigo 13º

##### Ofertas

1 — As pessoas abrangidas pelo presente Código abstêm-se de aceitar ofertas, a qualquer título, de pessoas singulares ou coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, de bens materiais ou de serviços que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

2 — Entende-se que exista um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a 150€ (cento e cinquenta euros).

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

4 — Todas as ofertas abrangidas pelo n.º 2 que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, devem ser aceites em nome da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, sem prejuízo do dever de apresentação e registo previsto no artigo seguinte.

#### Artigo 14º

##### Registo e destino de ofertas

1 — As ofertas de bens materiais ou de serviços de valor estimado superior a 150€ (cento e cinquenta euros), recebidas no âmbito do exercício de cargo ou função, devem ser entregues à Equipa Multidisciplinar de Apoio

Geral e Finanças no prazo máximo de cinco dias úteis, ou logo que se mostre possível tal entrega, para efeitos de registo das ofertas e apreciação do seu destino final.

2 — Quando sejam recebidas de uma mesma entidade, no decurso do mesmo ano, várias ofertas de bens materiais que perfaçam o valor estimado referido no número anterior, deve tal facto ser comunicado à Equipa Multidisciplinar de Apoio Geral e Finanças para efeitos de registo das ofertas, devendo todas as ofertas que forem recebidas, após perfazer aquele valor, ser entregues à referida unidade orgânica, no prazo fixado no número anterior.

3 — Para apreciação do destino final das ofertas que nos termos do presente artigo devam ser entregues e registadas, é criada uma Comissão constituída por três membros, designados para o efeito pelo Primeiro Secretário Intermunicipal, que determina se as ofertas, em função do seu valor de uso, da sua natureza perecível ou meramente simbólica podem ser devolvidas ao/à titular do cargo ou função ou, pela sua relevância, devem ter um dos destinos previstos no número seguinte.

4 — As ofertas que não possam ser devolvidas ao/à titular do cargo ou função devem ser preferencialmente remetidas:

- a) Ao serviço competente para inventariação, caso o seu significado patrimonial, cultural ou para a história o justifique;
- b) A outra entidade pública ou a instituições que prossigam fins não lucrativos de carácter social, educativo e cultural, nos demais casos.

5 — As ofertas dirigidas à Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa são sempre registadas e entregues à Equipa Multidisciplinar de Apoio Geral e Finanças, nos termos do n.º 2 do presente artigo, independentemente do seu valor e do destino final que lhes for atribuído pela Comissão constituída para o efeito.

6 — Compete à Equipa Multidisciplinar de Apoio Geral e Finanças assegurar um registo de acesso público das ofertas nos termos do presente artigo.

#### Artigo 15º

#### **Convites ou benefícios similares**

1 — As pessoas abrangidas pelo presente Código abstêm-se de aceitar convites de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, para assistência a

eventos sociais, institucionais, desportivos ou culturais de acesso oneroso ou com custos de deslocação ou estadia associados, ou outros benefícios similares, que eventualmente possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, presume-se que existe condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício das funções quando haja aceitação de convites ou outros benefícios similares com valor estimado superior a 150€ (cento e cinquenta euros).

3 — Apenas podem ser aceites convites até ao valor máximo, estimado, de 150€ (cento e cinquenta euros), nos termos dos números anteriores, desde que:

- a) Sejam compatíveis com a natureza institucional ou com a relevância de representação própria do cargo;
- b) Configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.

4 — Excetuam-se do disposto nos números anteriores convites para eventos oficiais ou de entidades públicas nacionais ou estrangeiras, em representação da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa.

### Capítulo III

#### **Incumprimento e sanções**

##### Artigo 16º

#### **Incumprimento**

1 – Sem prejuízo da responsabilidade penal, contraordenacional ou civil, a violação do disposto no presente Código, por ação ou omissão, ainda que meramente culposo, por qualquer pessoa trabalhadora com vínculo de emprego público em qualquer das suas modalidades, constitui infração disciplinar, na medida em que seja enquadrável nesses termos, e origina a competente instauração do processo disciplinar.

2 - A determinação e aplicação da sanção disciplinar observa o estabelecido na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, tendo em conta a natureza, a missão e atribuições do órgão ou serviço, ao cargo ou categoria da pessoa trabalhadora, às particulares responsabilidades inerentes à modalidade do seu vínculo de emprego público, ao grau de culpa, à sua personalidade e em todas as circunstâncias em que a infração tenha sido cometida contra ou a favor da mesma.

3 – O disposto no presente capítulo, aplica-se quando compatível e com as devidas e necessárias adaptações às demais pessoas previstas no nº 1 do artigo 3º do presente Código de Conduta.

#### Artigo 17º

##### Sanções disciplinares

1 – Por referência ao disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, pelo incumprimento das regras contidas no presente Código, podem ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

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

2 – À pessoa titular de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.

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

4 – As sanções disciplinares são registadas no processo individual da pessoa trabalhadora.

#### Artigo 18º

##### Definição de corrupção e infrações conexas

1 – Qualquer das pessoas abrangidas pela aplicação do Código de Conduta, que se encontrem no exercício das suas funções ou no âmbito da sua atuação, preenchem o conceito de funcionário/a previsto no artigo 386º do Código Penal.

2 – Nos termos do presente Código de Conduta e por referência ao RGPC, entende-se por corrupção e infrações conexas a prática por parte das pessoas abrangidas pelo presente código, de atos suscetíveis de configurar 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, conforme previsto Código Penal, aprovado

em anexo ao Decreto-Lei nº 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, na Lei nº 50/2007, de 31 de agosto, na sua redação atual, na Lei nº 20/2008, de 21 de abril, na sua redação atual, e no Decreto-Lei nº 28/84, de 20 de janeiro, na sua redação atual.

#### Artigo 19º

##### **Sanções criminais**

Nas situações em que a violação dos deveres previstos no presente Código por parte de qualquer das pessoas por ele abrangido, seja suscetível de gerar responsabilidade criminal, podem ser aplicadas sanções previstas para o tipo de ilícito praticado, conforme identificadas no anexo I.

#### Capítulo IV

##### **Canais de denúncia**

#### Artigo 20º

##### **Canais de denúncia**

1 – A Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa em cumprimento do disposto no artigo 8º do RGPC e da Lei nº 93/2021, de 20 de dezembro que estabelece o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, transpondo a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciem violações do direito da união, dispõe de canal de denúncias para denúncias internas ou externas.

2 – Os procedimentos relativos à tramitação do canal de denúncias e as medidas de proteção de denunciantes constam de manual próprio.

## Capítulo V

### Responsável pelo cumprimento normativo e acompanhamento

#### Artigo 21º

##### Responsável pelo cumprimento normativo

1 – A pessoa responsável pelo cumprimento normativo tem a seu cargo a gestão, impulso, acompanhamento e avaliação do cumprimento do presente Código e exerce as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória, devendo ser assegurado pela Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, que dispõe da informação interna e dos meios humanos e técnicos necessários ao bom desempenho da sua função, podendo para o efeito ser criada Comissão ou Grupo de Trabalho, que auxilie a pessoa responsável pelo cumprimento normativo no desempenho das suas funções.

2- A pessoa responsável pelo cumprimento normativo é elemento de direção superior ou equiparado designado/a pelo Presidente do Conselho Intermunicipal.

3- A pessoa responsável pelo cumprimento tem como funções:

- a) Proceder à divulgação pelos serviços do plano de cumprimento normativo da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, do qual faz parte integrante o presente Código de Conduta;
- b) Prestar esclarecimentos sobre dúvidas relativas à interpretação e aplicação do Código;
- c) Receber e dar seguimento a comunicações relacionadas com conflito de interesses;
- d) Formular recomendações e propor medidas de melhoria de gestão ética na aplicação do plano de cumprimento normativo.

#### Artigo 22º

##### Acompanhamento

1 – A pessoa responsável pelo cumprimento normativo acompanha a aplicação do presente Código de Conduta, nomeadamente quanto ao cumprimento das disposições aqui vertidas.

2 – Por cada infração relacionada com o incumprimento das regras constantes no Código de Conduta é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como as medidas adotadas ou a adotar, no âmbito do sistema de controlo interno.

3 – O relatório referido no número anterior deve ser comunicado ao Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), no prazo de 10 dias a contar da sua elaboração.

## Capítulo VI

### Disposições finais

#### Artigo 23º

##### Revisão do Código de Conduta

O Código de Conduta é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, feita a devida ponderação a constar de processo administrativo, se justifique igualmente a sua revisão a título extraordinário.

#### Artigo 24º

##### Extensão do Regime

O presente Código aplica-se, ainda, com as necessárias adaptações, a todos os prestadores e todas as prestadoras de serviços, estagiários e estagiárias ou voluntários e voluntárias da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, independentemente do seu vínculo contratual, função ou posição hierárquica.

#### Artigo 25º

##### Revogação

É revogado o Código de Conduta da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, publicado em Diário da República, 2ª Série, N.º 121, de 24 de junho de 2020.

Artigo 26º

**Dúvidas e omissões**

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na interpretação e aplicação deste Código, que não possam ser resolvidas pelo recurso aos critérios legais de interpretação e integração de lacunas, são decididos pela pelo Secretariado Executivo.

Artigo 27º

**Entrada em vigor**

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

Artigo 28º

**Publicidade**

1 - O presente Código de Conduta deve ser publicado na intranet e na página de internet da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, no prazo de 10 dias a contar da data de entrada em vigor.

2 – A Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa comunica no prazo de 10 dias a contar da data de entrada em vigor o Código de Conduta aprovado, ao Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), bem como as respetivas revisões.

3 – A comunicação referida no número anterior é realizada através de plataforma eletrónica própria gerida pelo Mecanismo Nacional Anticorrupção MENAC.

## Anexo I

Sanções relativas aos crimes de corrupção e infrações conexas previstas no Decreto-Lei n.º 48/1995, de 15 de março, que aprova o Código Penal, na redação vigente, cujo conteúdo se transcreve:

### Artigo 335.º

#### Tráfico de influência

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:

- a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;
- 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.

3 - A tentativa é punível.

4 - É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.

### Artigo 363.º

#### Suborno

Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Secção I

**Da corrupção**

Artigo 372.º

**Recebimento ou oferta indevidos de vantagem**

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.

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.

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

Artigo 373.º

**Corrupção passiva**

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.

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.

Artigo 374.º

**Corrupção ativa**

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.

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.

3 - A tentativa é punível.

Artigo 374.º-A

**Agravação**

1 - Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo.

2 - Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor consideravelmente elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.

3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, é correspondentemente aplicável o disposto nas alíneas a) e b) do artigo 202.º

4 - Sem prejuízo do disposto no artigo 11.º, quando o agente actue nos termos do artigo 12.º é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.

5 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o funcionário que seja titular de alto cargo público é punido:

a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 372.º;

b) Com pena de prisão de 2 a 8 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 373.º;

c) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 2 do artigo 373.º

6 - Sem prejuízo do disposto nos n.os 1 a 4, caso o funcionário seja titular de alto cargo público, o agente é punido:

a) Com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 372.º;

b) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, nas situações previstas no n.º 1 do artigo 374.º; ou

c) Com pena de prisão até 5 anos, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 374.º

7 - O funcionário titular de alto cargo público que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, a funcionário que seja titular de alto cargo público ou a titular de cargo político, ou a terceiro com o conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, é punido com pena de 2 a 8 anos se o fim for o indicado no n.º 1 artigo 373.º e com pena de 2 a 5 anos se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º

8 - São considerados titulares de alto cargo público:

- a) Gestores públicos e membros de órgão de administração de sociedade anónima de capitais públicos, que exerçam funções executivas;
- b) Titulares de órgão de gestão de empresa participada pelo Estado, quando designados por este;
- c) Membros de órgãos de gestão das empresas que integram os setores empresarial regional ou local;
- d) Membros de órgãos diretivos dos institutos públicos;
- e) Membros do conselho de administração de entidade administrativa independente;
- f) Titulares de cargos de direção superior do 1.º grau e do 2.º grau e equiparados, e dirigentes máximos dos serviços das câmaras municipais e dos serviços municipalizados, quando existam.

#### Artigo 374.º-B

##### **Dispensa ou atenuação de pena**

1 - O agente é dispensado de pena sempre que tiver denunciado o crime antes da instauração de procedimento criminal e, nas situações previstas:

- a) No n.º 1 do artigo 373.º, não tenha praticado o ato ou omissão contrários aos deveres do cargo para o qual solicitou ou aceitou a vantagem e restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;
- b) No n.º 1 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 373.º, restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;
- c) No n.º 1 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro antes da prática do ato ou da omissão contrários aos deveres do cargo;
- d) No n.º 2 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro.

2 - O agente pode ser dispensado de pena sempre que, durante o inquérito ou a instrução, e verificando-se o disposto nas alíneas do n.º 1, conforme aplicável, tiver contribuído decisivamente para a descoberta da verdade.

3 - A dispensa de pena abrange os crimes que sejam efeito dos crimes previstos nos artigos 372.º a 374.º, ou que se tenham destinado a continuar ou a ocultar estes crimes ou as vantagens provenientes dos mesmos, desde que o agente os tenha denunciado ou tenha contribuído decisivamente para a sua descoberta.

4 - Ressalvam-se do disposto no número anterior os crimes praticados contra bens eminentemente pessoais.

5 - A pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos.

6 - A dispensa e a atenuação da pena não são excluídas nas situações de agravação previstas no artigo 374.º-A.

Secção II

**Do peculato**

Artigo 375.º

**Peculato**

1 - O funcionário que ilegítimamente 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.

2 - Se os valores ou objectos 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.

3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos 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.

Artigo 376.º

**Peculato de uso**

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.

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 afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Artigo 377.º

**Participação económica em negócio**

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.

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.

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.

Artigo 377.º-A

**Atenuação especial da pena**

Nos crimes de peculato e participação económica em negócio, a pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos.

## Anexo II

(MINUTA DE DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES)

[Nome], portador/a do CC n.º [Número] válido até [Data], [Funções que desempenha] da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa [Procedimento em que intervém] tendo conhecimento das incompatibilidades e impedimentos previstos na Lei, designadamente na Constituição da República Portuguesa, nos artigos 69.º a 76.º do Código do Procedimento Administrativo, no Código de Conduta e demais legislação vigente, declaro, para os devidos e legais efeitos, não estar abrangido/a na presente data por quaisquer conflitos de interesses relacionados com o objeto do procedimento em causa, mais declarando que, se no decorrer do referido procedimento tiver conhecimento de qualquer circunstância pela qual possa razoavelmente suspeitar-se da minha isenção ou retidão da minha conduta, designadamente nos termos do previsto pelo art.º 73.º do CPA e artigo 8º do Código de Conduta, darei de imediato conhecimento ao(s)/à(s) meu(s)/minha(s) superior(es) hierárquico(s) e/ou Responsável pelo Cumprimento Normativo, bem como ao Secretário Executivo Intermunicipal, para efeitos de dispensa ou escusa na participação do procedimento.

Penafiel, [Data]

Assinatura,

[Assinatura digital/Conforme C.C]