

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Junta de Freguesia de Camarate, Unhos e Apelação

Largo Eng. ° Armando Bandeira Vaz, n.º 5

2680-103 Camarate



Versão Final



Índice

Preâmbulo	5
Siglas e Abreviaturas	7
CAPÍTULO I - Disposições Gerais	8
Artigo 1º. Lei Habilitante	8
Artigo 2º. Objetivos	8
Artigo 3º. Definições	9
Artigo 4º. Âmbito de Aplicação	9
CAPÍTULO II - Princípios de Boa Conduta Administrativa	10
Artigo 5º. Princípios Gerais	10
Artigo 6º. Responsabilidade Social e Ambiental	11
Artigo 7º. Legalidade	11
Artigo 8º. Imparcialidade, Justiça e Independência	12
Artigo 9º. Igualdade de Tratamento	12
Artigo 10º. Proporcionalidade	13
Artigo 11º. Colaboração e Boa-fé	13
Artigo 12º. Informação e Qualidade da Comunicação	13
Artigo 13º. Sigilo e Segredo Profissional	14
Artigo 14º. Integridade	14
Artigo 15º. Transparência no Tratamento de Dados Pessoais	15
CAPÍTULO III - Conduta e Ética Administrativa	15
Artigo 16º. Prossecução do Interesse Público	15
Artigo 17º. Diligência, Eficiência e Responsabilidade	15
Artigo 18º. Objetividade	16
Artigo 19º. Lealdade e Cooperação	16
Artigo 20º. Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas	16
Artigo 21º. Proteção da Confiança	17
Artigo 22º. Sustentabilidade	17
CAPÍTULO IV - Relacionamento Interno	17
Artigo 23º. Relacionamento Interpessoal	17
Artigo 24º. Utilização de Recursos Públicos	18
Artigo 25º. Utilização de Viaturas	18
Artigo 26º. Deslocações em Serviço	19



Artigo 27º. Recursos Informáticos	19
CAPÍTULO V - Relacionamento Externo	21
Artigo 28º. Relações com Terceiros	21
Artigo 29º. Relacionamento com a Comunicação Social	21
Artigo 30º. Relacionamento com Fornecedores	22
CAPÍTULO VI - Incompatibilidade e Impedimentos	22
Artigo 31º. Impedimentos.....	22
Artigo 32º. Conflito de Interesses	24
Artigo 33º. Arguição e Declaração do Impedimento	25
Artigo 34º. Registo de Interesses	25
Artigo 35º. Escusas e Suspeição.....	26
Artigo 36º. Acumulação de Funções Públicas e Privadas.....	27
Artigo 37º. Incumprimento	27
CAPÍTULO VII - Ofertas Institucionais e Hospitalidades	28
Artigo 38º. Ofertas, Convites e Benefícios Similares.....	28
Artigo 39º. Registo e Destino Final	28
CAPÍTULO VIII - Assédio no Trabalho	30
Artigo 40º. Conceito de Assédio	30
Artigo 41º. Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	30
Artigo 42º. Confidencialidade e Garantias	31
Artigo 43º. Denúncia	32
Artigo 44º. Responsabilidades	33
Artigo 45º. Participações Infundadas e Dolosas.....	33
CAPÍTULO IX - Tratamento de Dados Pessoais.....	33
Artigo 46º. Proteção de Dados Pessoais.....	33
Artigo 47º. Medidas de Segurança	34
Artigo 48º. Violação de Dados Pessoais	34
Artigo 49º. Deteção de Incidentes	34
Artigo 50º. Responsabilidades Externas	34
CAPÍTULO X - Aplicação e Sanções por Incumprimento.....	35
Artigo 51º. Incumprimento e Sanções	35
Artigo 52º. Sistema de Avaliação.....	35
Artigo 53º. Dever de Comunicação de Irregularidade	36
Artigo 54º. Aplicação.....	36



Código de Ética e Conduta

Versão: 1.e

Data: maio de 2025

CAPÍTULO XI - Disposições Finais	36
Artigo 55º. Dúvidas e Omissões	36
Artigo 56º. Revisão	37
Artigo 57º. Publicidade e Divulgação	37
Artigo 58º. Entrada em Vigor	37
Anexo I – Declaração de Compromisso	38
Anexo II - Modelo de Registo de Ofertas	39



Preâmbulo

O Código de Ética e Conduta, a que se refere mais concretamente o artigo 7.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (*de agora em diante abreviado para **RGPC***), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, é o instrumento de gestão através do qual uma organização identifica e assume, os valores éticos ou princípios de atuação que melhor servem para enquadrar o exercício da sua ação e, as condutas mais adequadas a verificar por todos os que nela exercem funções, tendo em vista a concretização desses valores ou princípios.

Trata-se de um instrumento que visa consolidar uma cultura organizacional ética, promover a confiança no serviço público e prevenir práticas lesivas, como atos de corrupção, conflitos de interesses, discriminação ou assédio, fomentando, assim, um ambiente de trabalho respeitoso, inclusivo e orientado pela dignidade humana e pelos direitos fundamentais.

A Junta de Freguesia de Camarate, Unhos e Apelação (*de agora em diante abreviada para **JFCUA***), no exercício das suas funções, assume um compromisso inalienável com elevados padrões de ética, transparência, responsabilidade e integridade.

Este compromisso reflete-se na missão de prestar um serviço público de excelência, com proximidade e respeito pelos cidadãos, promovendo a gestão eficiente e responsável dos recursos, bem como pela adoção de princípios fundamentais, nomeadamente: Compromisso, Responsabilidade Social e Ambiental, Transparência, Coesão, Proximidade, Inovação e Excelência.

O **Código de Ética e Conduta** da **JFCUA** foi concebido com o objetivo de estabelecer orientações claras que enquadrem a conduta dos seus dirigentes, trabalhadores e demais profissionais, independentemente do vínculo jurídico ou função desempenhada, assegurando a observância dos princípios da legalidade, imparcialidade, transparência, responsabilidade e prossecução do interesse público, sustentado num vasto enquadramento legal e normativo, que inclui a Constituição da República Portuguesa, a Carta Ética da Administração Pública, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, o Código do Procedimento Administrativo, de agora em diante abreviado para **CPA** (*Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro*), a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (*Lei n.º 35/2014, de 20 de junho*), e o Regime Jurídico das Autarquias Locais (*Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro*).

A atual revisão do **Código de Ética e Conduta** da **JFCUA** pretende integrar os princípios e normas estabelecidos pelo **RGPC**, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que cria também o Mecanismo Nacional Anticorrupção, em alinhamento com a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril. Este diploma define a



necessidade de as entidades públicas adotarem e implementarem um programa de cumprimento normativo que inclua um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, um código de conduta, um programa de formação e um canal de denúncia, com o objetivo de prevenir, detetar e sancionar práticas ilícitas, reforçando a confiança dos cidadãos na administração pública.

Adicionalmente, considera ainda a Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, que regula o Regime de Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos e determina a obrigatoriedade de aprovação e publicação de Códigos de Conduta. Incorpora também as disposições da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, garantindo a confidencialidade e proteção contra retaliações.

Outros diplomas relevantes a considerar são a Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, relativa à responsabilidade civil extracontratual do Estado e demais entidades públicas, o Regulamento Geral de Proteção de Dados (Regulamento UE 2016/679) e a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que asseguram a proteção dos dados pessoais no exercício de funções públicas, todos na sua redação atual.

A cultura organizacional da **JFCUA**, refletida neste Código, exige que todos os dirigentes, trabalhadores e colaboradores atuem com responsabilidade, rigor e lealdade, respeitando a legislação aplicável e os princípios éticos que orientam o seu desempenho. O incumprimento das disposições deste Código será considerado infração disciplinar, nos termos da lei.

Com a atualização do Código de Ética e Conduta, a **JFCUA** reafirma o seu compromisso com os mais elevados padrões de excelência e responsabilidade, consolidando a sua posição como referência na prestação de serviços públicos e na promoção de uma gestão ética e responsável ao serviço da comunidade.

Camarate, 30 de junho de 2025.

O Presidente da Junta de Freguesia de
Camarate, Unhos e Apelação

Renato Joaquim Alves



Siglas e Abreviaturas

No sentido de facilitar a escrita e o entendimento do presente documento, utilizamos as seguintes siglas e abreviaturas:

Código	Código de Ética e Conduta
CPA	Código do Procedimento Administrativo
ENA	Estratégia Nacional Anticorrupção
UE	União Europeia
JFCUA	Junta de Freguesia de Camarate, Unhos e Apelação
MENAC	Mecanismo Nacional Anticorrupção
RGPC	Regime Geral de Prevenção da Corrupção



CAPÍTULO I - Disposições Gerais

Artigo 1º. Lei Habilitante

O presente Código de Ética e Conduta da Junta de Freguesia de Camarate, Unhos e Apelação, é elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, na alínea h) do n.º 1 do artigo 16.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, na alínea k), do n.º 1 do artigo 71.º e artigo 75.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro, na Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, que aprova a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, no artigo 24.º do Regulamento (UE) n.º 679/2016, de 27 de abril, que cria o Regulamento Geral de Proteção de Dados, no artigo 15.º da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto e, por último, nos termos do artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, que aprova o Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos, todos na sua redação atual.

Artigo 2º. Objetivos

1. O presente Código de Ética e Conduta (*de agora em diante abreviado para Código*), estabelece um conjunto de princípios e normas de autorregulação e conduta profissional, em matéria de conduta profissional e ética, que devem ser observados pelos que exercem funções na **JFCUA**, no seu relacionamento interno e externo, sem prejuízo de outras normas legalmente aplicáveis.
2. Com o presente Código, pretende-se assegurar a criação de um instrumento de autorregulação e de compromisso de orientação, estabelecendo-se os princípios e critérios orientadores que nesta matéria devem presidir ao exercício de funções públicas.
3. O presente Código é complementar à promoção dos valores intrínsecos à atividade profissional, que não impede a aplicação simultânea de regras disciplinares e de conduta específicas, bem como das normas que integram a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, **CPA**, entre outros.



Artigo 3º. Definições

Para efeitos do presente Código, entende-se por:

- a) **Trabalhadores e demais Colaboradores/Profissionais:** todas as pessoas que desempenhem atividades e funções na **JFCUA**, independentemente da sua função, natureza do vínculo, posição hierárquica que ocupem ou unidades e subunidades orgânicas que integrem;
- b) **Órgãos da Freguesia:** os definidos como tal na Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua redação atual;
- c) **Público:** qualquer terceiro, singular ou coletivo, que:
 - i) Se dirija à **JFCUA**, designadamente, para obter uma informação, iniciar um procedimento ou ver atendida uma pretensão;
 - ii) Seja destinatário de algum ato praticado pela **JFCUA**.
- d) **Terceiros:** quaisquer entidades externas a **JFCUA**, independentemente da sua natureza.

Artigo 4º. Âmbito de Aplicação

1. O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores e demais profissionais da **JFCUA**, tal como definidos na alínea a) do artigo anterior, em tudo o que não seja contrariado ou não conste em estatuto normativo específico a que se encontrem vinculados, designadamente, na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na Lei Orgânica da Eleição dos Titulares dos Órgãos das Autarquias Locais, no Regime Jurídico da Tutela Administrativa, no Estatuto dos Eleitos Locais, no Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos e demais disposições legais aplicáveis.
2. O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores e demais profissionais da **JFCUA**, nas relações entre si e com terceiros, independentemente do seu vínculo contratual.
3. Aplica-se ainda, aos estagiários ou prestadores de serviços, independentemente do seu vínculo contratual, função que desempenham ou posição hierárquica que ocupam.
4. Aplica-se ao Presidente e aos demais Vogais da **JFCUA**, que agem e decidem exclusivamente em função da defesa do interesse público, não podendo



beneficiar de quaisquer vantagens financeiras ou patrimoniais, diretas ou indiretas, para si ou para terceiros, ou de qualquer outra gratificação indevida em virtude do cargo que ocupem.

5. A implementação do presente Código e a sua observância, não impedem nem afastam, a aplicação das disposições legais que decorram de regimes específicos que complementem o disposto no presente Código ou sobre este prevaleçam.

CAPÍTULO II - Princípios de Boa Conduta Administrativa

Artigo 5º.

Princípios Gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, todos os abrangidos por este Código, devem observar os princípios fixados na Constituição da República Portuguesa, no **CPA** na Carta Ética - Dez Princípios para a Administração Pública.
2. Os princípios referidos nos artigos seguintes, aplicam-se no relacionamento com quaisquer pessoas ou entidades, públicas ou privadas, entidades de fiscalização e supervisão, fregueses, fornecedores, prestadores de serviços, público em geral e com os próprios trabalhadores da **JFCUA**.
3. Os trabalhadores e demais profissionais devem atuar e tomar decisões exclusivamente com base na defesa do interesse público. É proibido obter qualquer tipo de benefício financeiro ou patrimonial, seja direto ou indireto, para si mesmos ou para terceiros, bem como qualquer outra vantagem indevida relacionada com o cargo que ocupam. Além disso, devem manter altos padrões de ética profissional e evitar situações que possam gerar conflitos de interesses.
4. No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores e demais profissionais da **JFCUA**, devem pautar a sua atuação por princípios rigorosos de lealdade, responsabilidade, transparência, isenção, honestidade, independência, discrição, profissionalismo e prossecução da política de qualidade e do interesse público.



Artigo 6º. Responsabilidade Social e Ambiental

1. Os trabalhadores e demais profissionais da **JFCUA**, devem promover e adotar comportamentos ecológicos que permitam reduzir a quantidade de recursos necessários às atividades diárias e eventuais impactos ambientais negativos, por forma a possibilitar uma gestão mais eficiente dos recursos, nomeadamente, a minimização do número de documentos impressos e a utilização preferencial de material biodegradável e reciclável.
2. Os trabalhadores e demais profissionais da **JFCUA**, devem fazer uso de todos os mecanismos que lhes são disponibilizados para contribuir individualmente para o desenvolvimento e gestão sustentável do seu local de trabalho, designadamente:
 - a) A correta separação de resíduos, utilizando para o efeito os mecanismos específicos existentes para colocação de material reciclável;
 - b) A racional utilização dos recursos, designadamente papel, água, combustíveis e eletricidade.
3. Os recursos, independentemente da sua natureza, pertencentes à **JFCUA** e destinam-se a ser utilizados, em exclusivo, no cumprimento da sua missão e objetivos, devendo os trabalhadores e demais profissionais, no exercício da sua atividade, ser responsáveis pela sua utilização, adotando as medidas adequadas e justificadas no sentido da racionalização de custos e despesas inerentes ao seu funcionamento.

Artigo 7º. Legalidade

Os trabalhadores e demais profissionais, dentro dos limites dos poderes que lhes forem atribuídos e em conformidade com os objetivos estabelecidos, devem agir em estrita observância da Lei e do direito. Devem também assegurar que todas as decisões que impactem os direitos ou interesses legalmente protegidos dos cidadãos, estejam devidamente fundamentadas em bases legais e que o seu conteúdo esteja alinhado com a legislação ou com os objetivos por ela determinados.



Artigo 8º. Imparcialidade, Justiça e Independência

1. Os trabalhadores devem reger-se por critérios de objetividade, justiça, isenção e imparcialidade, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade e abstendo-se de qualquer ação arbitrária que prejudique os cidadãos e evitando qualquer espécie de tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.
2. No desempenho das suas funções, os trabalhadores devem evitar qualquer comportamento que seja incompatível com a sua posição como servidores do interesse público ou que possa colocá-los em situações de conflito de interesses, seja este real, potencial ou mesmo apenas percebido como tal. Além disso, devem permanecer livres de qualquer tipo de pressão, incluindo aquelas de natureza política ou provenientes de grupos específicos.
3. Os trabalhadores devem tratar de forma justa e imparcial todas as pessoas com quem, por qualquer forma, se tenham de relacionar ou contactar em virtude do exercício das suas funções.
4. Em especial, os trabalhadores devem recusar participar nas decisões em que tenham interesses pessoais ou familiares, designadamente de índole económica, financeira ou patrimonial.

Artigo 9º. Igualdade de Tratamento

1. Nas suas relações com os cidadãos, os trabalhadores respeitam o princípio da igualdade, assegurando que situações idênticas, são objeto de tratamento igual, não sendo aceitável qualquer tipo de discriminação, em especial, baseada na raça, origem territorial, língua, sexo, filiação política e religiosa.
2. No desempenho das suas responsabilidades, é exigido aos trabalhadores e demais profissionais que ajam com equidade e isenção, evitando qualquer tipo de discriminação ou favorecimento com base em fatores como origem étnica, raça, género, idade, deficiência, orientação sexual, opiniões políticas, ideologias, crenças filosóficas ou religiosas, língua, local de origem, nível educacional, situação económica ou condição social.
3. Os trabalhadores e demais profissionais devem demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento tido como ofensivo por outra pessoa.



4. A diferença de tratamento é apenas admissível quando legalmente prevista e justificada em função do caso concreto.

Artigo 10º. Proporcionalidade

1. Quando a realização do interesse público colida com direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos dos particulares, a sua atuação só pode afetar essas posições na medida do necessário e em termos proporcionais aos objetivos a realizar.
2. Os trabalhadores e demais colaboradores, no exercício das suas funções, só podem exigir aos cidadãos o indispensável para a realização da atividade administrativa.

Artigo 11º. Colaboração e Boa-fé

1. Os trabalhadores e demais profissionais, no exercício da atividade administrativa, devem colaborar com os cidadãos com honestidade, segundo o princípio da boa-fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade.
2. Cumpre aos trabalhadores e demais profissionais, de acordo com o princípio da colaboração, designadamente, prestar aos particulares as informações e os esclarecimentos de que careçam, apoiar e estimular as suas iniciativas e receber as suas sugestões e informações.
3. Ainda, de acordo com o princípio da boa-fé, devem ponderar os valores fundamentais do direito, relevantes em face das situações consideradas e, em especial, a confiança suscitada na contraparte pela atuação em causa e o objetivo a alcançar com a atuação empreendida.

Artigo 12º. Informação e Qualidade da Comunicação

Os trabalhadores têm o dever de fornecer, nos termos da lei, as informações solicitadas, exceto aquelas que, legalmente, estejam sujeitas a sigilo ou restrições de divulgação. Essas informações ou esclarecimentos devem ser transmitidos de maneira clara, simples, educada e eficiente, utilizando as competências técnicas e interpessoais apropriadas.



Artigo 13º. Sigilo e Segredo Profissional

1. Os trabalhadores e demais profissionais devem guardar segredo profissional, relativamente a factos e matérias de que tenham conhecimento no exercício das funções e que não devam ser publicamente revelados.
2. No exercício das suas funções, os trabalhadores e demais profissionais devem guardar sigilo absoluto, e reserva em relação ao exterior, de toda a informação de que tenham conhecimento, salvo se, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, a informação deva ser divulgada.
3. Incluem-se no número anterior, dados informáticos pessoais ou outros considerados reservados, informação sobre oportunidades de atividades em curso, informação sobre competências técnicas, métodos de trabalho e de gestão de projetos desenvolvidos internamente, bem como a informação relativa a qualquer projeto realizado ou em desenvolvimento, cujo conhecimento esteja limitado aos trabalhadores e demais profissionais da **JFCUA** no exercício das suas funções ou em virtude das mesmas.
4. O dever de sigilo profissional mantém-se ainda que os seus destinatários deixem de exercer funções na **JFCUA**, sendo a violação do dever de segredo profissional sancionada nos termos previstos na lei.

Artigo 14º. Integridade

1. Durante o exercício das suas competências, os trabalhadores e demais profissionais da **JFCUA**, devem assegurar um comportamento irrepreensível, de honra e verdade, procurando agir com retidão e integridade, no que se refere à aceitação de ofertas, prendas ou de favores que possam favorecer a sua cumplicidade ou ter atitudes que possam ser interpretadas como obtenção de vantagem ou de compensação não devida, que podem constituir crimes próximos da corrupção, tais como o suborno, peculato, concussão, tráfico de influências e participação económica em negócio.
2. No exercício das suas funções, os trabalhadores e demais profissionais devem pautar-se por princípios de honestidade pessoal, respeito, discrição e integridade de carácter, que transcendem o simples cumprimento da lei. A sua conduta deve ser guiada pelo interesse público, garantindo que não se infrinjam normas ou leis, nem se causem danos a outros sem justificação. Essa postura resulta no respeito e confiança dos demais, além de fortalecer a própria moral.



Artigo 15º.

Transparência no Tratamento de Dados Pessoais

O tratamento de dados pessoais deve estar subordinado às normas jurídicas vigentes, devendo os trabalhadores e demais profissionais da **JFCUA**, pautar a sua conduta no respeito pela legalidade, lealdade e transparência.

CAPÍTULO III - Conduta e Ética Administrativa

Artigo 16º.

Prossecação do Interesse Público

1. Os trabalhadores e demais profissionais devem agir em defesa e promoção do interesse público, sempre respeitando a Constituição da República Portuguesa, as Leis e os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos, priorizando esses interesses em relação aos particulares ou de grupo.
2. As competências devem ser exercidas unicamente para os fins para as quais foram conferidas pelas disposições legais, devendo os trabalhadores abster-se de utilizar essas competências para fins que não tenham fundamento legal e que não sejam motivados pelo interesse público.

Artigo 17º.

Diligência, Eficiência e Responsabilidade

Os trabalhadores e demais profissionais devem, nomeadamente:

- a) Cumprir sempre com zelo, eficiência e ética as responsabilidades e deveres que lhes estão incumbidos, no âmbito do exercício das suas funções, demonstrando sempre um comportamento de elevado profissionalismo e empenhando-se na sua valorização profissional e no desenvolvimento permanente das suas capacidades e competências;
- b) Exercer as suas funções dentro dos limites das responsabilidades que lhes são atribuídas, garantindo o cumprimento rigoroso de suas obrigações. Os recursos disponibilizados para o desempenho de suas atividades devem ser utilizados exclusivamente para os fins e propósitos relacionados ao exercício das suas funções;
- c) Estar conscientes da importância dos respetivos deveres e



responsabilidades, ter em conta as expectativas do público relativamente à sua conduta, comportar-se por forma a manter e reforçar a confiança do público na freguesia, e contribuir para o eficaz funcionamento e a boa imagem da **JFCUA**.

Artigo 18º. Objetividade

Na tomada de decisões ou instrução do processo decisório, os trabalhadores e demais profissionais da **JFCUA**, devem ter em consideração os fatores pertinentes e atribuir a cada um deles o peso devido para os fins da decisão, excluindo da apreciação qualquer elemento irrelevante.

Artigo 19º. Lealdade e Cooperação

1. Os trabalhadores e demais profissionais da **JFCUA**, no exercício da atividade administrativa, devem agir de forma leal, solidária e cooperante, gerando confiança na sua ação, especialmente no que respeita à sua integridade, credibilidade e rigor.
2. No exercício das suas funções, devem igualmente garantir a transparência e a capacidade de diálogo consideradas adequadas no trato diário pessoal com superiores hierárquicos e colegas, de forma a promover o bom relacionamento interpessoal e assegurar a existência de relações cordiais e propiciadoras de um bom ambiente de trabalho.

Artigo 20º. Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas

1. Qualquer trabalhador ou profissional, ou titular de órgão público na **JFCUA** que, no exercício das suas funções ou por causa delas, tiver conhecimento, ou suspeita fundada, de comportamentos passíveis de indiciarem infração criminal, deve comunicar, prontamente, a situação ao seu superior hierárquico, ou através do Canal de Denúncia Interno.
2. Os comportamentos referidos no número anterior respeitam nomeadamente a atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção.
3. Sempre que no exercício das suas funções, os trabalhadores e demais profissionais sejam chamados a intervir em processos ou atividades que envolvam, direta ou indiretamente, os seus interesses pessoais ou de pessoas



individuais ou entidades coletivas com que colaborem ou tenham colaborado, seus familiares e afins e demais situações legalmente previstas, devem comunicar, de imediato, e por escrito, o facto ao respetivo superior hierárquico, nos termos previstos no **CPA**.

4. Os trabalhadores e demais colaboradores devem atuar contra todas as formas de corrupção, sob pena de processo disciplinar e penal.

Artigo 21º. Proteção da Confiança

Considerando, em particular, a confiança depositada pelos cidadãos e as suas legítimas expectativas geradas pelas práticas administrativas do órgão ou serviço público, os trabalhadores e demais profissionais da **JFCUA** devem guiar a sua atuação por princípios de previsibilidade, coerência e ausência de contradições. Qualquer alteração nessas práticas deve ser devidamente fundamentada.

Artigo 22º. Sustentabilidade

1. Os trabalhadores e demais profissionais da **JFCUA**, no exercício das suas funções, devem preservar e sempre que possível, potenciar os recursos materiais e imateriais disponíveis, promover a melhoria contínua dos processos e serviços, visando a redução dos impactos negativos no clima, ar, água, solos, biodiversidade, território e nas comunidades.
2. No exercício das suas funções, devem ainda procurar reduzir o consumo de recursos naturais e a geração de resíduos, maximizando a eficiência dos processos, a reutilização e a reciclagem.

CAPÍTULO IV - Relacionamento Interno

Artigo 23º. Relacionamento Interpessoal

1. O relacionamento, entre todos os trabalhadores e demais profissionais da **JFCUA**, deve ser ancorado no respeito mútuo, cordialidade e cooperação, consubstanciando-se num ambiente saudável e de confiança.
2. A reserva da intimidade da vida privada é um direito de todos, que deverá ser respeitado escrupulosamente, assim como deverá existir uma colaboração



assente na reciprocidade e na promoção do trabalho em equipa, e não uma procura de vantagens pessoais em detrimento dos colegas.

3. Devem ser evitadas todas as condutas que possam afetar negativamente as relações entre os trabalhadores e demais colaboradores, assim como os comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos.

Artigo 24º.

Utilização de Recursos Públicos

1. Todos os equipamentos, recursos e instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para o exercício de funções no âmbito de atuação da **JFCUA**, salvo se a sua utilização privada tiver sido explicitamente autorizada, de acordo com as normas ou práticas internas e sempre dentro dos limites legais e regulamentares vigentes.
2. Os trabalhadores e demais profissionais devem respeitar e proteger os recursos afetos à atividade da **JFCUA** e não permitir a sua utilização abusiva.
3. No desempenho das suas funções, devem adotar todas as medidas adequadas e justificadas, no sentido de limitar os custos e despesas, a fim de permitir o uso correto e mais eficiente dos recursos disponíveis.

Artigo 25º.

Utilização de Viaturas

1. Na utilização das viaturas da **JFCUA**, os trabalhadores e demais profissionais, são responsáveis pelas mesmas e ficam obrigados a:
 - a) Cumprir e respeitar o Código da Estrada e demais legislação aplicável, sendo da sua inteira responsabilidade as consequências pelo seu desrespeito;
 - b) Utilizar as viaturas, única e exclusivamente, para o serviço que lhes forem destinadas, respeitando as normas e regulamentos internos existentes.
2. Findo o serviço, todas as viaturas devem, obrigatoriamente, ser parqueadas, excetuam-se do disposto, as viaturas de representação.
3. As viaturas de representação destinam-se a ser utilizadas pelo Executivo da **JFCUA**, quando em serviço.
4. Os condutores das viaturas da **JFCUA**, devem:
 - a) Zelar pela manutenção da higiene, limpeza e condições de segurança do veículo;



- b) Dar conhecimento, imediato ao serviço competente de qualquer anomalia detetada no veículo ou outra situação suscetível de causar danos em pessoas e/ou bens;
 - c) Adotar uma condução zelosa e eficiente, visando limitar os custos e despesas para a Junta, mantendo, a sua boa imagem.
5. É proibido, nas viaturas da **JFCUA**, sob pena de procedimento disciplinar:
- a) Transportar pessoas estranhas ao serviço, salvo com a devida autorização superior;
 - b) Transportar animais, salvo quando as situações de serviço o justificarem;
 - c) Fumar e transportar bagagens contendo materiais inflamáveis, explosivos, corrosivos ou quaisquer outros, suscetíveis de provocar danos.

Artigo 26º. Deslocações em Serviço

1. Os trabalhadores e demais profissionais que se desloquem em serviço, no exercício das suas funções, quer em território nacional ou estrangeiro, devem atuar de acordo com os princípios éticos e de conduta do presente Código.
2. As deslocações em serviço incluem, entre outras, a frequência em formação profissional ou equiparada, participação em reuniões e atividades de representação.
3. Quando que se desloquem em serviço, os trabalhadores e demais colaboradores devem adotar todas as medidas adequadas no sentido de limitar os custos e despesas para a **JFCUA**.
4. As disposições específicas relativas às deslocações em serviço estão detalhadas em normativos próprio.

Artigo 27º. Recursos Informáticos

1. No exercício das suas funções, os trabalhadores e demais profissionais que utilizam recursos informáticos, devem atuar de acordo com os princípios éticos e de conduta constantes do presente Código.
2. Na utilização de recursos informáticos da **JFCUA**, o trabalhador e/ou demais profissionais, são responsáveis pelo mesmo e fica sujeito às seguintes obrigações:



- a) Os recursos informáticos, tais como, computadores, redes, equipamentos periféricos, aplicações ou dados, apenas podem ser utilizados para atividades inerentes aos serviços;
 - b) Os recursos informáticos devem ser utilizados apenas por aqueles que a eles têm legítimo direito de acesso e autorização;
 - c) Os utilizadores dos meios informáticos devem respeitar sempre, as normas de segurança informática, designadamente na utilização da *password* que é intransmissível, não podendo ser divulgada, cedida ou utilizada para defraudar ou contornar quaisquer sistemas ou registos de controlo interno.
3. Os recursos informáticos não podem ser utilizados para fins pessoais ou proveito próprio, em atividades de índole ofensiva da dignidade humana, ilegais, ilegítimas ou que possam afetar a imagem da **JFCUA**, quer concretizadas, ou mesmo na forma tentadas.
4. Assim como, não é permitido, designadamente:
- a) Aceder a dados de outros utilizadores, estejam os dados protegidos ou não, sem permissão expressa dos próprios;
 - b) Fornecer ou tentar fornecer informação ou identificação incorreta, na tentativa de aceder a recursos alheios;
 - c) Ler ou tentar ler, mensagens de correio eletrónico alheias;
 - d) Manter ou visualizar, em qualquer equipamento, informação ofensiva ou obscena;
 - e) Enviar mensagens de correio eletrónico anónimas ou em nome de outrem, bem como mensagens de conteúdo ofensivo ou obsceno;
 - f) Interferir ou prejudicar o trabalho de outro utilizador, seja qual for o meio utilizado, mesmo na forma tentada;
 - g) Tentar, deliberadamente, aceder, intercetar, utilizar recursos ou equipamentos informáticos, bem como aceder a redes, aplicações, dados e comunicações relativamente aos quais não tenha direito de acesso ou de utilização;
 - h) Aceder, reproduzir ou publicar, na forma consumada ou tentada, sem autorização, informação constante das aplicações informáticas da **JFCUA**, nomeadamente o conteúdo total ou parcial de ficheiros ou outras informações;
 - i) Usar os recursos informáticos para a prossecução de atividades internas ou externas, ilegítimas, ilegais, fraudulentas, ou que de alguma maneira



resultem danosas para a **JFCUA**;

- j) Danificar qualquer equipamento, aplicação, infraestrutura de comunicação e ou repositório de dados;
 - k) Proceder a apropriação indevida de quaisquer equipamentos da **JFCUA**.
5. Todos os trabalhadores e demais profissionais, incluindo os que têm funções de administrador do sistema, têm o dever de comunicar ao superior hierárquico ou à unidade organizacional responsável pela informática, qualquer tentativa de acesso não autorizado ou uso indevido de recursos informáticos.

CAPÍTULO V - Relacionamento Externo

Artigo 28º.

Relações com Terceiros

1. No relacionamento com terceiros, todos os trabalhadores e demais profissionais, devem adotar uma atitude cordial, isenta, equitativa, e segundo critérios de objetividade e prestar, com a celeridade e diligência devidas, a colaboração solicitada.
2. As informações prestadas devem ser claras, compreensíveis, rigorosas e verdadeiras.
3. No cumprimento do disposto nos números anteriores, os trabalhadores e demais profissionais devem observar os deveres de lealdade, confidencialidade, segredo profissional, sigilo e proteção de dados pessoais.
4. No exercício das suas funções, os trabalhadores e demais profissionais não podem, em nome da **JFCUA**, realizar diligências sem que se encontrem devidamente autorizados para o efeito.

Artigo 29º.

Relacionamento com a Comunicação Social

1. Nos seus contatos com os meios de comunicação social, os trabalhadores e demais profissionais devem usar de discrição quanto a questões relacionadas com a **JFCUA**.
2. No que diz respeito à atividade e imagem pública da **JFCUA**, os trabalhadores e demais profissionais não devem, por iniciativa própria ou a pedido dos meios



de comunicação, conceder entrevistas, publicar artigos de opinião ou fornecer qualquer tipo de informação que não seja de acesso público, sem antes obter autorização prévia da **JFCUA** para qualquer uma dessas ações.

Artigo 30º.

Relacionamento com Fornecedores

1. No seu relacionamento com os fornecedores, os trabalhadores e demais colaboradores devem ter sempre presente que a **JFCUA** se pauta por honrar os seus compromissos com fornecedores de bens, serviços e/ou empreitadas de obras públicas e exige da parte destes o integral cumprimento das cláusulas contratuais, assim como das boas práticas e regras subjacentes à atividade em causa.
2. Ao selecionar fornecedores e prestadores de serviços, os trabalhadores e demais profissionais devem ter em mente que, além de serem considerados os indicadores económico-financeiros, as condições comerciais e a qualidade dos produtos ou serviços, também deve ser levado em conta o comportamento ético dos mesmos e o que estabelece a legislação aplicável.
3. Os contratos devem ser redigidos pelos trabalhadores de forma clara, sem ambiguidades ou omissões relevantes e no respeito pelas normas aplicáveis.

CAPÍTULO VI - Incompatibilidade e Impedimentos

Artigo 31º.

Impedimentos

1. Os trabalhadores estão especialmente vinculados ao respeito das regras constantes do **CPA** que estabelecem os casos de impedimento de intervenção e as respetivas consequências.
2. Nos termos do número anterior, os trabalhadores e demais profissionais, não podem intervir em procedimento administrativo ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública, designadamente 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 tenham interesse o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, algum 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.
3. Excluem-se do disposto no número anterior:
- a) As intervenções que se traduzam em atos de mero expediente, designadamente atos certificativos;
 - b) A emissão de parecer, na qualidade de membro do órgão colegial competente para a decisão final, quando tal formalidade seja requerida pelas normas aplicáveis;
 - c) A pronúncia do autor do ato recorrido, nos termos do n.º 2 do artigo 195.º do **CPA**.
4. Sob pena das sanções cominadas pelos n.º 1 e 3 do artigo 76.º do **CPA**, não pode haver lugar, no âmbito do procedimento administrativo, à prestação de serviços de consultoria, ou outros, a favor do responsável pela respetiva direção ou de quaisquer sujeitos públicos da relação jurídica procedimental, por parte das entidades relativamente às quais, se verifique qualquer das situações previstas no n.º 2 deste artigo, ou que hajam prestado serviços, há menos de três anos, a qualquer dos sujeitos privados participantes na relação jurídica procedimental.



5. Sempre que a situação de incompatibilidade prevista no n.º 4 deste artigo, ocorra já após o início do procedimento, deve a entidade prestadora de serviços comunicar, desde logo, o facto ao responsável pela direção do procedimento e cessar toda a sua atividade relacionada com o mesmo.
6. As entidades prestadoras de serviços no âmbito de um procedimento, devem apresentar uma declaração de que se não encontram abrangidas pela previsão do número anterior.

Artigo 32º. Conflito de Interesses

1. Considera-se que existe conflito de interesses quando os trabalhadores ou demais colaboradores da **JFCUA**, se encontrem numa situação em virtude da qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta, ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do **CPA**.
2. Sem prejuízo de outros casos especificamente previstos nos termos da lei, existe conflito de interesses sempre que os trabalhadores e demais colaboradores tenham um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções, nos termos dos números seguintes.
3. Os trabalhadores e demais profissionais da **JFCUA**, devem atuar sempre em condições de plena independência e isenção devendo para tal estar vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de originar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses.
4. Todas as pessoas abrangidas pelo presente Código, têm o dever de:
 - a) Estar alerta para qualquer situação de conflito de interesses;
 - b) Comunicar, por escrito, qualquer situação suscetível de configurar uma situação de conflito de interesses;
 - c) Abster-se de intervir em procedimento administrativo ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública, nas situações previstas nos artigos 69.º e 73.º do **CPA**;
 - d) Adotar medidas procedimentais adequadas para dirimir situações de conflito de interesses, nomeadamente aqueles que estão previstos nos artigos 70.º e 74.º do **CPA**;
 - e) Respeitar e cumprir as normas relativas a impedimentos e incompatibilidades no exercício de funções, previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e no Estatuto dos Eleitos Locais.



5. Sempre que se encontrem perante um conflito de interesses, atual ou potencial, os trabalhadores devem tomar, imediatamente, as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa, em conformidade com as disposições da lei.

Artigo 33º.

Arguição e Declaração do Impedimento

1. Quando se evidencie causa de impedimento, em relação a qualquer trabalhador ou demais profissional, deve o mesmo comunicar, imediatamente, o facto ao respetivo superior hierárquico ou à **JFCUA**, consoante os casos.
2. Quando a causa de impedimento incidir sobre entidades terceiras, que se encontrem no exercício de poderes públicos, devem os trabalhadores comunicar, desde logo, o facto a quem tenha o poder de proceder à respetiva substituição.
3. Até ser enunciada a decisão definitiva ou praticado o ato, qualquer interessado pode requerer a declaração do impedimento, especificando as circunstâncias de facto que constituam a sua causa.

Artigo 34º.

Registo de Interesses

1. O registo de interesses dos titulares de cargos políticos e equiparados e os titulares de altos cargos públicos, 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 **JFCUA** 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, na redação atual.
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 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 dos titulares dos órgãos da Freguesia.



Artigo 35º. Escusas e Suspeição

1. Nos termos do previsto no **CPA**, os trabalhadores devem pedir dispensa de intervir no procedimento ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública, quando ocorra circunstância pela qual se possa com razoabilidade duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão e, designadamente:
 - a) Quando, por si ou como representante ou gestor de negócios de outra pessoa, nele tenham interesse parente ou afim em linha reta ou até ao terceiro grau da linha colateral, ou tutelado ou curatelado dele, do seu cônjuge ou de pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges;
 - b) Quando o titular do órgão ou agente, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, ou algum parente ou afim na linha reta, for credor ou devedor de pessoa singular ou coletiva com interesse direto no procedimento, ato ou contrato;
 - c) Quando tenha havido lugar ao recebimento de dádivas, antes ou depois de instaurado o procedimento, pelo titular do órgão ou agente, seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim na linha reta;
 - d) Se houver animosidade e grave ou grande intimidade entre o titular do órgão ou agente, ou o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, e a pessoa com interesse direto no procedimento, ato ou contrato;
 - e) Quando houver uma ação judicial em que sejam partes o titular do órgão ou agente, seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, ou parente em linha reta, ou pessoa com quem viva em economia comum, de um lado, e, do outro, o interessado, seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, ou parente em linha reta, ou pessoa com quem viva em economia comum.
2. Nos termos do n.º 2 do artigo 73.º do **CPA**, com fundamento semelhante, pode qualquer interessado na relação jurídica procedimental deduzir suspeição quanto a titulares de órgãos da Administração Pública, respetivos agentes, que intervenham no procedimento, ato ou contrato.



Artigo 36º. Acumulação de Funções Públicas e Privadas

1. Os trabalhadores da **JFCUA** privilegiam o exercício de funções em regime de dedicação exclusiva, podendo acumular atividades, remuneradas ou não, que sejam enquadráveis nas condições legalmente previstas e desde que previamente autorizadas.
2. Os trabalhadores apenas podem acumular funções públicas e privadas dentro das condições legalmente estabelecidas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
3. O pessoal dirigente pode acumular funções nos termos previstos no Estatuto do Pessoal Dirigente, em articulação com o previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
4. A acumulação de funções carece sempre de autorização prévia da **JFCUA**, sendo aquela realizada através de requerimento escrito, para verificação de incompatibilidades e eventual autorização.
5. Caso se alterem os pressupostos que serviram de fundamento à autorização de acumulação de funções, deverá ser formulado novo pedido.
6. Sob pena de caducidade das autorizações de acumulação de funções, os trabalhadores e dirigentes estão obrigados a reformular os pedidos de acumulação, no prazo de 20 (vinte) dias a contar da tomada de posse do novo Órgão Executivo.
7. Os trabalhadores e os dirigentes, mesmo que legalmente autorizados a acumular funções, devem abster-se de desempenhar atividades privadas sempre que se verifique alguma incompatibilidade entre as funções públicas que os mesmos exercem e a sua atividade privada.

Artigo 37º. Incumprimento

1. No caso de se tratar de dirigentes, o exercício não autorizado de funções públicas ou privadas em acumulação, além das consequências disciplinares que possam ter lugar, determina ainda a cessação da comissão de serviço.
2. Compete, ainda, aos 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.

3. 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.

CAPÍTULO VII - Ofertas Institucionais e Hospitalidades

Artigo 38º.

Ofertas, Convites e Benefícios Similares

1. O trabalhador ou profissional não poderá solicitar, receber ou aceitar, no contexto do desempenho das suas funções, quaisquer benefícios, dádivas ou compensações, tais como ofertas ou recebimentos, não se incluindo nesta proibição a oferta de objetos de valor simbólico.
2. Os membros do Órgão Executivo devem abster-se de aceitar ofertas, a qualquer título, de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, de bens consumíveis ou duradouros, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.
3. Para efeitos dos números anteriores, considera-se que existe 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).
4. As ofertas recebidas de valor estimado igual ou superior a 150€ (cento e cinquenta euros) no âmbito do cargo ou função, são obrigatoriamente apresentadas ao Serviço de Qualidade e Controlo Interno (**SQCI**), no prazo máximo de 02 (dois) dias úteis após a sua receção, para efeitos do seu registo.

Artigo 39º.

Registo e Destino Final

1. Quando no decurso do mesmo ano forem recebidas várias ofertas de bens materiais, que ultrapassem o valor estimado referido no artigo anterior, o titular do órgão ou função deve comunicar esse facto para efeitos de registo das



- ofertas e proceder à apresentação de todas as que forem recebidas após perfazer aquele valor.
2. O valor das ofertas é contabilizado no cálculo de todas as ofertas da mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.
 3. Para apreciação do destino final das ofertas, que nos termos do presente artigo devam ser entregues e registadas, é constituída uma Comissão composta por 03 (três) membros, designados para o efeito pelo Presidente da **JFCUA**, que determina o destino das ofertas, em função do seu valor de uso, da sua natureza perecível ou meramente simbólica.
 4. As ofertas recebidas e registadas devem ser aceites pela **JFCUA** e inventariadas no seu ativo, se o seu valor patrimonial ou cultural ou para a história da atividade pública, assim o justificar.
 5. Sempre que existam fundadas dúvidas acerca do valor do bem, e por consulta ao mercado não seja possível determinar objetivamente o seu valor, o titular do Órgão Executivo deve apresentar a oferta ao Serviço de Qualidade e Controlo Interno (**SQCI**), para que a comissão referenciada no n.º 3 deste artigo, determine o seu valor.
 6. Caso o valor seja inferior a 150€ (cento e cinquenta euros), a oferta deve ser devolvida ao titular da função ou Órgão Executivo.
 7. A comissão referenciada no n.º 3 deste artigo, determina qual o destino de bens perecíveis, podendo determinar que os mesmos sejam entregues a outra entidade pública ou a instituições que prossigam fins não lucrativos de caráter social, educativo e/ou cultural.
 8. As ofertas dirigidas a **JFCUA**, ou aos seus órgãos, independentemente do seu valor, são sempre entregues ao Serviço de Qualidade e Controlo Interno (**SQCI**), para efeitos de registo.
 9. O incumprimento do disposto, com intenção de apropriação de vantagem indevida, é suscetível de responsabilidade nos termos do crime de recebimento ou oferta indevidos de vantagem, previsto no artigo 16.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual.
 10. Todos os registos de ofertas devem ser documentados conforme Anexo II – Modelo de Registo de Ofertas.



CAPÍTULO VIII - Assédio no Trabalho

Artigo 40º. Conceito de Assédio

1. Todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, é considerado como Assédio no Trabalho.
2. Considera-se Assédio Sexual qualquer comportamento indesejado de natureza sexual, seja verbal, não verbal ou físico, que tenha como objetivo ou efeito perturbar ou constranger a pessoa, comprometer a sua dignidade, ou criar um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. O disposto no presente Capítulo incide sobre todas as relações relacionadas com o trabalho, mesmo que ocorram fora do local de trabalho, incluindo, deslocações em serviço ou locais de entidades externas.
4. O presente artigo aplica-se às relações no âmbito da atividade da **JFCUA**, quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.

Artigo 41º. Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

1. Qualquer pessoa abrangida por este Código deve adotar uma postura de prevenção, denúncia, combate e eliminação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.
2. Compete a **JFCUA**, no âmbito da prevenção e combate ao assédio no trabalho, moral e sexual, nomeadamente:
 - a) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo um clima de tolerância à diversidade e respeito pela diferença, fazendo uma gestão adequada de conflitos;
 - b) Promover ações de formação/sensibilização sobre a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
 - c) Sinalizar, acompanhar e encaminhar todas as situações que indiciem a prática de assédio;



- d) Sensibilizar os dirigentes e os trabalhadores e demais colaboradores para a prevenção de comportamentos de assédio no local de trabalho, através de ações de sensibilização;
 - e) Divulgar a existência de um Canal de Denúncia Interno, onde podem ser reportados, por exemplo, os casos de assédio.
3. Na prevenção e combate ao assédio no trabalho, são respeitados os seguintes princípios:
- a) Qualquer queixa é averiguada;
 - b) É garantida a confidencialidade das queixas apresentadas;
 - c) É assegurada a inexistência de represálias sobre os/as denunciantes/ participantes/ queixosos(as);
 - d) As denúncias caluniosas são consideradas infração disciplinar.

Artigo 42º.

Confidencialidade e Garantias

- 1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante e testemunhas e, em relação à denúncia de assédio no trabalho, até à dedução da acusação.
- 2. Os intervenientes no processo não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no exercício das suas funções ou em virtude delas, mesmo após a sua cessação.
- 3. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.
- 4. O denunciante e as testemunhas por ele indicadas não podem ser alvo de sanções disciplinares, exceto nos casos em que tenham agido de forma dolosa, com base em declarações ou fatos relacionados ao processo judicial ou contraordenacional iniciado por assédio, até que seja proferida a decisão final com trânsito em julgado, sem prejuízo do direito ao contraditório.
- 5. Não obstante o previsto na alínea e) do n.º 2 do artigo anterior, a Autoridade para as Condições de Trabalho e a Inspeção-Geral de Finanças, em cumprimento do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, na redação atual, disponibilizam endereço eletrónico próprio para a receção de queixas de assédio em contexto laboral (Itfp.art4@igf.gov.pt).



Artigo 43º. Denúncia

1. Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio moral ou sexual nos termos constantes desde Código, deve comunicar a situação.
2. Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio, nos termos do presente Código e demais legislação em vigor, devem participá-las, bem como prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.
3. A denúncia/ queixa pode ser apresentada pelo próprio ou terceiros através de:
 - a) Via eletrónica (assunto confidencial): entra no expediente e é encaminhada para os emails do Serviço de Qualidade e Controlo Interno (**SQCI**) e do Presidente da **JFCUA**;
 - b) Carta/papel (envelope fechado, com assunto confidencial): entra no expediente e é encaminhada para o Serviço de Qualidade e Controlo Interno (**SQCI**), que também notificará o Presidente da **JFCUA**;
 - c) Canal de Denúncia;
 - d) Verbalmente.
4. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, apresentada diretamente ao superior hierárquico imediato, ao dirigente da unidade organizacional de nível superior ou, na ausência destes, ao Presidente da **JFCUA**, deverá ser reduzida a escrito
5. O Presidente da **JFCUA** determina a instrução de procedimento disciplinar, sendo nesse sentido indicado instrutor/ inquiridor.
6. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio designadamente as circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) e de quem assedia, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.
7. Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, deve ser promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.



Artigo 44º. Responsabilidades

1. Todos os trabalhadores e demais profissionais são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas, sobre quaisquer formas de assédio moral, económico, sexual, ou outro, nos termos do presente Código.
2. No exercício das suas funções, todos os destinatários do presente Código devem comunicar qualquer situação de incumprimento dos princípios e valores de natureza ética nele consagrados, e de ilegalidades, tais como corrupção e infrações conexas, suscetíveis de colocar em risco o correto funcionamento ou a imagem da **JFCUA**, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.
3. As comunicações de irregularidades devem ser comunicadas através do Canal de Denúncia, preferencialmente, e devem obedecer a critérios de boa-fé e veracidade.
4. Constitui infração disciplinar no âmbito da legislação em vigor, qualquer ato ou comportamento suscetível de configurar a prática de assédio no trabalho.

Artigo 45º. Participações Infundadas e Dolosas

Sempre que se conclua estar em causa participação infundada e intencionalmente, apresentada com o propósito de prejudicar terceiro, ou que contenha indícios difamatórios, injuriosos, atentatórios da honra ou dignidade, a **JFCUA** promove a respetiva instauração de procedimento disciplinar, participando criminalmente.

CAPÍTULO IX - Tratamento de Dados Pessoais

Artigo 46º. Proteção de Dados Pessoais

Todos os trabalhadores e demais profissionais da **JFCUA**, estão obrigados a cumprir e a fazer cumprir as normas relativas à proteção de dados pessoais e têm o dever de zelar pela sua proteção e proceder à comunicação de qualquer evento que provoque, ou possa provocar, uma quebra da segurança da informação.



Artigo 47º. Medidas de Segurança

O acesso aos dados pessoais recolhidos deve ser devidamente protegido, garantindo que apenas os trabalhadores e demais colaboradores que, em determinado momento processual, estejam envolvidos em procedimentos que os legitimem possam consultá-los. Além disso, devem ser estabelecidas e definidas áreas de acesso restrito e controlado, permitindo o acesso exclusivamente a pessoas devidamente autorizadas.

Artigo 48º. Violação de Dados Pessoais

A violação de dados pessoais é definida como uma violação da segurança que provoque, de modo acidental ou ilícito, a destruição, perda, alteração, divulgação ou acesso não autorizados, a dados pessoais transmitidos, conservados ou sujeitos a qualquer outro tipo de tratamento.

Artigo 49º. Deteção de Incidentes

1. Todas as informações relativas à deteção de um incidente de dados pessoais por trabalhadores ou profissionais, ou por meio de outro instrumento de deteção de incidentes, devem ser imediatamente remetidas ao Encarregado de Proteção de Dados.
2. No exercício das suas funções, os trabalhadores e demais profissionais, devem notificar o respetivo superior hierárquico quando detetarem ou suspeitarem da violação de dados pessoais.

Artigo 50º. Responsabilidades Externas

Os trabalhadores e demais profissionais da **JFCUA**, são responsáveis disciplinarmente pela violação ou transmissão ilegal dos dados pessoais a que tenham acesso, devido ou indevido, bem como do presente Código.



CAPÍTULO X - Aplicação e Sanções por Incumprimento

Artigo 51º. Incumprimento e Sanções

1. A violação do disposto no presente Código por qualquer trabalhador constitui infração disciplinar, na medida em que seja legalmente enquadrável nesses termos, e poderá originar a competente ação disciplinar, sem prejuízo das responsabilidades penais, contraordenacionais ou civis que dela possam decorrer.
2. A determinação e aplicação da sanção disciplinar observará o estabelecido na lei vigente, tendo em conta a gravidade da mesma e as circunstâncias em que foi praticada, o seu carácter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.
3. As violações do presente Código que constituam crime de corrupção ou infrações conexas, como o recebimento e oferta indevida 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, serão punidas nos termos do Código Penal e da Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na redação atual.
4. Por cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno.

Artigo 52º. Sistema de Avaliação

1. O Código é objeto de acompanhamento anual, pelo Serviço de Qualidade e Controlo Interno (**SQCI**), nomeadamente, a avaliação do respeito pelos princípio e valores nele previstos.
2. Por cada infração ao Código, é elaborado um relatório anual a submeter ao Presidente, do qual constam a identificação das regras violadas e da sanção aplicada, bem como as medidas adotadas e a adotar.



Artigo 53º.

Dever de Comunicação de Irregularidade

1. Os trabalhadores e demais profissionais devem comunicar de imediato quaisquer factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções que indiciem uma prática irregular ou violadora do presente Código.
2. O Presidente da **JFCUA** e/ou os superiores hierárquicos, quando informados nos termos do número anterior devem, de imediato, adotar as medidas necessárias e adequadas, sem prejuízo do previsto no artigo anterior.
3. As irregularidades devem ser reportadas preferencialmente através da plataforma de denúncia, acedendo ao site institucional da **JFCUA** na área dedicada ao Canal de Denúncia, nos termos do artigo 8.º da Lei n.º 93/2021, de 20 dezembro, na redação atual.
4. O trabalhador ou profissional que denuncie factos que indiciem uma infração, de acordo com o definido no Regime Geral de Proteção de Denunciante de Infrações (Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro), adquire o estatuto de denunciante e goza das medidas de proteção previstas nos artigos 21.º e 22.º da referida lei.

Artigo 54º.

Aplicação

1. A adequada aplicação do disposto neste Código de Ética e Conduta é da responsabilidade de todos os intervenientes compreendidos no seu âmbito.
2. Os trabalhadores em funções de direção, os responsáveis pelas unidades e/ou subunidades orgânicas, bem como aqueles que atuam em regime de prestação de serviços ou estão em estágio, devem adotar uma conduta exemplar no que se refere à adesão aos princípios e às normas deste Código, garantindo também o seu cumprimento.

CAPÍTULO XI - Disposições Finais

Artigo 55º.

Dúvidas e Omissões

1. Em tudo quanto o presente Código de Ética e Conduta for omissivo, aplicar-se-á a legislação em vigor.



2. As dúvidas suscitadas na interpretação e aplicação do presente Código, que não possam ser resolvidas pelo recurso aos critérios legais de interpretação e integração de lacunas, serão esclarecidas pela **JFCUA**.

Artigo 56º. Revisão

1. O presente Código deve ainda ser objeto de revisão obrigatória a cada 3 (três) anos e/ou sempre que ocorra alteração das atribuições ou do modelo organizacional da **JFCUA** e que justifique a sua revisão.
2. Os destinatários do presente Código podem apresentar propostas de alteração que contribuam para o reforço dos objetivos em matéria de ética e conduta.
3. A revisão do Código de Ética e Conduta da **JFCUA** opera-se de acordo com o procedimento administrativo previsto para a aprovação.

Artigo 57º. Publicidade e Divulgação

1. Depois de aprovado, o presente Código deve ser comunicado, interna e externamente, através das plataformas da intranet e da internet, quando existam, bem como às entidades de tutela e inspeção tutelar, devendo ainda submetido, num prazo de 10 (dez) dias, na plataforma eletrónica do **MENAC** prevista para esse efeito.
2. O presente Código deve ser divulgado a todos os trabalhadores e demais colaboradores da **JFCUA**, por correio eletrónico institucional, de forma a garantir a aplicação dos seus princípios e a adoção dos comportamentos nele consagrados, devendo igualmente, fazer parte integrante das ações de formação profissional, inicial e contínua, das pessoas por ele abrangidas.
3. As hierarquias devem diligenciar no sentido de que todos os seus trabalhadores e demais colaboradores da **JFCUA** conheçam e respeitem este Código.

Artigo 58º. Entrada em Vigor

O presente Código de Ética e Conduta da Junta de Freguesia de Camarate, Unhos e Apelação, entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na plataforma eletrónica da internet/intranet, utilizada pela mesma.



Anexo I – Declaração de Compromisso

DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO

Eu, _____, titular do Cartão de Cidadão n.º _____, válido até ___/___/_____, na qualidade de _____, com a Categoria de _____, a exercer as funções na Unidade/Subunidade Orgânica _____ da Junta de Freguesia de Camarate, Unhos e Apelação, declaro, no âmbito do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, e para os efeitos tidos por convenientes, não ter conhecimento de quaisquer situações factuais de corrupção e infrações conexas, previstos no Código Penal e demais legislação portuguesa, envolvendo os serviços desta Junta.

Declaro também, ter perfeito conhecimento dos regimes de incompatibilidades e impedimentos previstos na lei portuguesa para o exercício de funções públicas, assumindo desempenhar as minhas funções profissionais em respeito por tal legislação e em conformidade com os princípios de Transparência, Ética e Deontologia Profissional que lhes estão associados.

Mais declaro não ter conhecimento de qualquer circunstância de facto ou de direito, designadamente qualquer conflito de interesses, que me impeçam de exercer as referidas funções no cumprimento escrupuloso dos enunciados princípios da Transparência, Ética e Deontologia Profissional.

Declaro, ainda, que informarei de imediato o Presidente da Junta de Freguesia de Camarate, Unhos e Apelação, da ocorrência superveniente de qualquer circunstância suscetível de configurar violação do que aqui declaro.

Por ser verdade, assino a presente declaração.

Camarate, Unhos e Apelação, ____ de _____ de 20 ____.

(assinatura do declarante)



Anexo II - Modelo de Registo de Ofertas

1. Identificação da Oferta: *

Número de Referência da Oferta:

Data da Oferta: / / (dia/mês/ano)

2. Origem da Oferta: *

Nome:

Endereço:

Telefone:

3. Detalhes da Oferta: *

Descrição:

Quantidade Rececionada:

Unidade de Medida:

Valor da Oferta:

4. Destino da Oferta: *

Destinatário:

Utilização Prevista:

Oferta necessita de registo no módulo do património:

Sim

Não

Se sim, indicar o n.º do registo:

5. Receção: *

Data da Receção: / / (dia/mês/ano)

Nome do Responsável pela Receção:

Assinatura:



6. Apreciação do destino final das ofertas: *

Para apreciação do destino final das ofertas, que nos termos do presente código devem ser entregues e registadas, é constituída uma Comissão composta por três membros, designados para o efeito pelo Presidente da Junta de Freguesia de Camarate, Unhos e Apelação, que determina o destino das ofertas, em função do seu valor de uso, da sua natureza perecível ou meramente simbólica.

Comissão de Apreciação do Destino Final das Ofertas:

Decisão da Comissão:

Data: / / (dia/mês/ano)

Destino Final Determinado:

Justificação da Decisão:

Nome do Membro 1:

Assinatura:

Nome do Membro 2:

Assinatura:

Nome do Membro 3:

Assinatura:

Todos os campos assinalados com asterisco (*) são de preenchimento obrigatório.