

**MUNICÍPIO DE ALBERGARIA-A-VELHA****Aviso n.º 19346/2023**

Sumário: Aprova o Código de Ética e Conduta do Município de Albergaria-a-Velha.

Código de Ética e Conduta do Município de Albergaria-a-Velha

Em cumprimento do disposto no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro, e do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, torna-se público que, em reunião ordinária da Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha, realizada no dia 22.09.2023, foi ratificado o Despacho do Senhor Presidente da Câmara, datado de 15.09.2023, que aprova o Código de Ética e Conduta do Município de Albergaria-a-Velha, que consta em anexo ao presente aviso, e revoga o anterior Código de Conduta, publicitado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 82, pelo Aviso n.º 7030/2020, de 27.04.2020.

25 de setembro de 2023. — A Vereadora, *Sandra Isabel Silva Melo Almeida*.

Código de Ética e Conduta do Município de Albergaria-a-Velha

Preâmbulo

O Município de Albergaria-a-Velha tem por missão definir e executar políticas que promovam a defesa dos interesses e satisfação das necessidades da população local e o desenvolvimento sustentável do concelho, em respeito pelos princípios da Boa Governança Democrática, designadamente, uma democracia inclusiva, participativa, transparente e responsável, respeitando os direitos humanos e liberdades fundamentais e uma gestão financeira saudável.

A Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha assume, nas relações internas e externas, uma identidade própria, pautada por valores necessários para o bom desenvolvimento das suas atribuições e competências, destacando-se, a prossecução do interesse público e boa administração, a transparência, a imparcialidade, a probidade, a integridade e honestidade, a urbanidade e o respeito institucional.

O Município dispõe, desde abril de 2020, de um Código de Conduta, aprovado pela Câmara Municipal e publicado pelo Aviso n.º 7030/2020 no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 82, de 27 de abril, que estabelece um conjunto de princípios e normas de autorregulação e de orientação que devem ser observados por todos os que exercem funções na Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha, no seu relacionamento entre si e com terceiros.

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção, as Autarquias Locais passaram a estar obrigadas a designar um Responsável pelo Cumprimento Normativo, bem como a adotar e implementar um Programa de Cumprimento Normativo que inclua, pelo menos, um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, um Código de Conduta, um Programa de Formação Interna e um Canal de Denúncias (Interno e Externo), a fim de prevenirem, detetarem e sancionarem atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou através do Município.

Prosseguindo uma ordem de prioridades na implementação do Programa de Cumprimento Normativo, já se encontra revisto e publicado um novo Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, está operacionalizada a plataforma de Canais de Denúncia (Canal de Denúncias Interno e Externo) e determinado um programa de formação interna. Adicionalmente, os Serviços Municipais verificaram a necessidade de revisão do Código de Conduta do Município de Albergaria-a-Velha vigente desde 2020, nomeadamente para efeitos da sua atualização e adequação ao disposto do n.º 6 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

Com efeito, o presente Código de Ética e Conduta do Município de Albergaria-a-Velha vem estabelecer um conjunto de princípios, regras e valores em matéria de ética profissional, que devem

nortear toda a atuação de todos os que exercem funções na Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha, independentemente da sua função, natureza do vínculo, posição hierárquica ocupada ou unidade orgânica em que se enquadrem, por forma a reforçar a exigência do rigor e da transparência na sua atuação.

O Código de Ética e Conduta incorpora ainda todos os princípios conformadores da atividade administrativa plasmados na Carta Ética da Administração Pública e no Código de Procedimento Administrativo e confere, a todos os que exercem funções na Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha, no relacionamento entre si e com terceiros, uma responsabilidade acrescida no que respeita à conduta a adotar.

A especificidade das funções públicas desempenhadas e o respeito pelos princípios e deveres basilares na prossecução do interesse público, impõem a criação de um conjunto normativo que sistematize, de forma clara e objetiva, as linhas orientadoras em termos de ética profissional e padrões de comportamento dos trabalhadores e demais colaboradores, incumbindo ao Município o dever de assegurar a sua divulgação.

O Código de Ética e Conduta revoga o anterior Código de Conduta do Município de Albergaria-a-Velha, incorporando e respeitando as diretrizes fixadas no Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Legislação Habilitante

1 — O presente Código de Ética e Conduta foi elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, nos termos do disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 33.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que aprova o Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua atual redação, no n.º 7 do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro, que institui o Regime Geral de Prevenção da Corrupção, e 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;

2 — O presente Código foi, ainda, elaborado ao abrigo do disposto no artigo 24.º do Regulamento (UE) n.º 2016/679, de 27 de abril, Regulamento Geral de Proteção de Dados, na Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, que aprova a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, e na Carta Ética da Administração Pública, aprovada por Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/97, de 23 de março.

3 — O presente Código observa, ainda, o disposto na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, que aprovou o Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos, na Lei n.º 29/87, de 30 de junho, que aprovou o Estatuto dos Eleitos Locais e na Lei n.º 19/2008, de 21 de abril, que aprovou as Medidas de Combate à Corrupção, na sua redação atual.

Artigo 2.º

Objeto

1 — O Código de Ética e Conduta, designado abreviadamente por Código, estabelece um conjunto de princípios e normas de autorregulação em matéria de ética e de prática profissional, que devem ser observados por todos os que exercem funções na Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha, no relacionamento entre si e com terceiros.

2 — O presente Código é complementar na promoção dos valores inerentes à atividade profissional, e não impede a aplicação simultânea de regras disciplinares e de conduta específicas de grupos profissionais, bem como das normas que integram a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o Código do Procedimento Administrativo, o Código de Trabalho, entre outros.

3 — O presente Código estabelece, ainda, as sanções previstas para os casos de incumprimento dos princípios e normas de autorregulação nele previstas.

Artigo 3.º

Definições

Para efeitos do presente Código entende-se por:

- a) “Eleitos locais”: membros dos órgãos deliberativos e executivos do Município e das Freguesias;
- b) “Trabalhadores e demais colaboradores”: todas as pessoas que desempenhem atividades e funções no Município de Albergaria-a-Velha, independentemente da sua função, natureza do vínculo, posição hierárquica ocupada ou unidade orgânica em que se enquadrem, incluindo designadamente aqueles que se encontrem em exercício de funções dirigentes, os membros dos Gabinetes e aqueles que exerçam a sua atividade em regime de prestação de serviços, incluindo consultores, e em estágios;
- c) “Município”: qualquer terceiro, independentemente de ser pessoa singular ou coletiva que:
 - i) Se dirija ao Município de Albergaria-a-Velha, designadamente, para obter uma informação, iniciar um procedimento ou ver atendida uma pretensão; ou
 - ii) Seja destinatário de algum ato praticado pelo Município;
- d) “Terceiro”: qualquer entidade ou pessoa que seja externa ao Município de Albergaria-a-Velha, independentemente da sua natureza.

Artigo 4.º

Âmbito de aplicação

1 — O Código aplica-se a todos os que exercem funções na Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha, no relacionamento entre si e com terceiros, tal como definidos na alínea b) do artigo anterior.

2 — O presente Código aplica-se ainda, com as necessárias adaptações, aos membros dos gabinetes de apoio à presidência e à vereação, aos titulares de cargos dirigentes, sem prejuízo da aplicação das disposições legais ou regulamentares e/ou normas específicas que lhes sejam dirigidas.

CAPÍTULO II

Princípios de Boa Conduta Administrativa

Artigo 5.º

Missão e Valores

O Município de Albergaria-a-Velha tem por missão definir e executar políticas que promovam a defesa dos interesses e satisfação das necessidades da população local e o desenvolvimento sustentável do concelho, em respeito pelos princípios da Boa Governação Democrática, designadamente, uma democracia inclusiva, participativa, transparente e responsável, respeitando os direitos humanos e liberdades fundamentais e uma gestão financeira saudável.

Artigo 6.º

Princípios Gerais

1 — No exercício das suas atividades, funções e competências, os eleitos locais, trabalhadores e demais colaboradores, devem observar os princípios fixados na Constituição da República Portuguesa, no Código do Procedimento Administrativo e na Carta Ética — Dez Princípios para a Administração Pública, devendo, ao abrigo dos princípios que regem a atuação administrativa,

pautar a sua prestação em exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo, em obediência aos princípios do serviço público, da legalidade, da justiça e da imparcialidade, da igualdade, da proporcionalidade, da colaboração, da boa-fé, da informação e da qualidade, da lealdade, da integridade, da competência e da responsabilidade.

2 — No exercício das suas funções, os eleitos locais e todos os trabalhadores e demais colaboradores observam os seguintes princípios gerais de conduta:

- a) Prossecução do interesse público e boa administração;
- b) Transparência;
- c) Imparcialidade;
- d) Probidade;
- e) Integridade e honestidade;
- f) Urbanidade;
- g) Respeito interinstitucional;
- h) Garantia de confidencialidade quanto aos assuntos reservados dos quais tomem conhecimento no exercício das suas funções.

Artigo 7.º

Princípio da Legalidade

Os trabalhadores e demais colaboradores devem atuar em conformidade com a Constituição, a Lei e o Direito, assim como zelar para que as decisões que afetem os direitos ou interesses legalmente protegidos dos cidadãos tenham um fundamento legal e que o seu conteúdo esteja de acordo com a lei ou com os fins pela mesma prosseguidos.

Artigo 8.º

Princípio da Integridade

Os trabalhadores e demais colaboradores devem reger-se segundo critérios de honestidade pessoal, respeito, discrição e integridade de caráter, que não se esgotam no mero cumprimento da lei, devendo a sua conduta ser alicerçada no interesse público.

Artigo 9.º

Princípio da Igualdade

1 — Os trabalhadores e demais colaboradores devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento.

2 — Os trabalhadores e demais colaboradores, em cumprimento do disposto no número anterior, não devem privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever, ninguém em razão da sua ascendência, raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, ideologia, posições filosóficas ou convicções religiosas, língua, território de origem, instrução, situação económica ou condição social.

3 — Os trabalhadores e demais colaboradores, devem demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento tido como ofensivo por outra pessoa.

4 — Qualquer diferença de tratamento apenas é admissível se justificada em função do caso concreto e quando legalmente admissível.

Artigo 10.º

Princípio da Proporcionalidade

1 — Os trabalhadores e demais colaboradores, na prossecução das suas funções, só devem exigir o necessário e indispensável à realização da atividade administrativa, de modo que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e tarefas a desenvolver.

2 — Devem ser adotados comportamentos adequados aos fins prosseguidos.

3 — As decisões que colidam com direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos dos particulares, só podem afetar essas posições, na medida do necessário e em termos proporcionais aos objetivos a realizar.

Artigo 11.º

Princípio da Colaboração e Boa-Fé

1 — No exercício da sua atividade, os trabalhadores e demais colaboradores devem atuar segundo o princípio da boa-fé, zelo e espírito de cooperação e responsabilidade, tendo em vista a realização do interesse público.

2 — De acordo com o princípio da colaboração, cumpre aos trabalhadores e demais colaboradores, designadamente, prestar as informações e os esclarecimentos de forma clara, respeitosa e simples e receber sugestões e informações, estimulando a participação na realização da atividade administrativa.

3 — De acordo com o princípio da boa-fé, devem os trabalhadores e demais colaboradores 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 12.º

Princípio da Justiça, Imparcialidade e Independência

1 — No exercício das suas funções, os trabalhadores e demais colaboradores do Município de Albergaria-a-Velha devem agir com justiça e imparcialidade.

2 — Os trabalhadores e demais colaboradores devem ser imparciais e independentes, responsáveis e dedicados, críticos e autónomos, devendo abster-se de qualquer ação arbitrária que prejudique os munícipes ou se traduzam em qualquer tratamento preferencial.

3 — Os trabalhadores e demais colaboradores do Município de Albergaria-a-Velha devem adotar uma conduta isenta, alheia a quaisquer interesses pessoais, familiares ou pressões políticas, ou outras suscetíveis de originar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses, conforme disposto no artigo 36.º do presente Regulamento.

Artigo 13.º

Princípio da Prossecução do Interesse Público

Os trabalhadores e demais colaboradores do Município de Albergaria-a-Velha, no âmbito da sua atividade, devem prosseguir o interesse público, no respeito dos direitos e interesses legalmente protegidos e reger-se por critérios de dignidade e integridade, desempenhando as suas funções de modo responsável, competente e diligente.

Artigo 14.º

Princípio da Informação

Os trabalhadores e demais colaboradores devem facultar, nos termos legalmente previstos, a informação ou conhecimento necessários ao desenvolvimento de atividades ou participação em tarefas por parte de outros colegas de forma rápida, clara e rigorosa, com ressalva daquela que não deva ser divulgada.

Artigo 15.º

Princípio da Eficiência, Responsabilidade e Diligência

1 — Os trabalhadores e demais colaboradores devem cumprir sempre com zelo, eficiência e de forma dedicada as responsabilidades e os deveres que lhes sejam incumbidos, no âmbito do exercício das suas funções.

2 — Os trabalhadores e demais colaboradores devem estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, bem como devem ter em consideração as expectativas dos munícipes relativamente à sua conduta, dentro de padrões genéricos e socialmente aceites, e atuar de forma a contribuir para o eficaz funcionamento e boa imagem do Município de Albergaria-a-Velha.

3 — Os trabalhadores e demais colaboradores devem atuar, no estrito cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes às funções que exercem, utilizando os meios que tenham sido colocados à sua disposição, exclusivamente, no âmbito e para efeito do exercício das suas funções.

Artigo 16.º

Princípio do Sigilo

1 — Os trabalhadores e demais colaboradores 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 — Os trabalhadores e demais colaboradores devem guardar sigilo absoluto, e reserva em relação ao exterior, de toda a informação de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, salvo se, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, a informação deva ser divulgada.

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 colaboradores do Município de Albergaria-a-Velha, 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 no Município de Albergaria-a-Velha.

5 — A violação do dever de segredo profissional é sancionada nos termos previstos na lei.

Artigo 17.º

Princípio da Lealdade e Correção

1 — Os trabalhadores e demais colaboradores, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal e cooperante, com integridade, credibilidade e rigor.

2 — Os trabalhadores e demais colaboradores devem adequar o desempenho das tarefas, que lhes são atribuídas pelos seus superiores hierárquicos, bem como o cumprimento das instruções destes últimos no respeito pelos canais hierárquicos apropriados.

3 — Os trabalhadores e demais colaboradores devem, igualmente, garantir a transparência e a capacidade de diálogo consideradas adequadas, no trato diário pessoal com superiores hierárquicos e colegas.

4 — Os trabalhadores e demais colaboradores devem promover o bom relacionamento interpessoal, de forma a assegurar a existência de relações cordiais e propiciadoras de um bom ambiente de trabalho.

5 — Os trabalhadores e demais colaboradores devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação interna e facilitar a preservação do conhecimento adquirido ou criado nas atividades desempenhadas.

6 — A não revelação a superiores hierárquicos e colegas das informações necessárias que possam afetar o andamento dos trabalhos, sobretudo com o intuito de obter vantagens pessoais,

assim como o fornecimento de informações falsas, inexatas ou exageradas e a recusa em colaborar com os colegas, considera-se como comportamento inadequado e violador do princípio de lealdade e cooperação.

Artigo 18.º

Boa Governação

No exercício das suas funções, os trabalhadores e demais colaboradores devem respeitar os princípios de Boa Governação, nomeadamente: a participação do cidadão, realização justa de eleições, representação; a capacidade de resposta; eficiência e eficácia; abertura e transparência; Estado de Direito; conduta ética; competência e capacidade; inovação e abertura à mudança; sustentabilidade e orientação a longo prazo; gestão financeira sólida; direitos humanos, diversidade cultural e coesão social; e responsabilidade.

CAPÍTULO III

Atuação Externa

Artigo 19.º

Relações com terceiros

1 — Na relação com terceiros, os trabalhadores e demais colaboradores, devem adotar uma atitude cordial, isenta, equitativa, e segundo critérios de objetividade prestar, com a celeridade e diligência devidas, a colaboração solicitada.

2 — As informações prestadas pelos trabalhadores e demais colaboradores devem ser claras, compreensíveis, rigorosas e verdadeiras.

3 — No cumprimento do disposto nos números anteriores, os trabalhadores e demais colaboradores do Município de Albergaria-a-Velha devem observar os deveres de lealdade, confidencialidade, sigilo profissional, sigilo e proteção de dados pessoais.

4 — O dever de sigilo profissional mantém-se ainda que os seus destinatários deixem de exercer funções no Município de Albergaria-a-Velha.

5 — A violação do dever de sigilo profissional é sancionada nos termos previstos na lei.

6 — Os trabalhadores e demais colaboradores do Município não podem, em nome deste, realizar diligências sem que se encontrem devidamente autorizados para o efeito.

Artigo 20.º

Relação com entidades de fiscalização e supervisão

O Município, através dos trabalhadores e demais colaboradores designados ou notificados para o efeito, deve prestar às autoridades de fiscalização e supervisão, toda a colaboração solicitada, que se apresente útil ou necessária, não adotando quaisquer comportamentos que possam impedir às citadas o exercício das respetivas competências.

Artigo 21.º

Relação com a Comunicação Social

1 — Os trabalhadores e demais colaboradores não podem, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, conceder entrevistas, publicar artigos de opinião, ou fornecer informações de qualquer natureza que não estejam ao dispor do público em geral, sem que, para qualquer dos casos, tenham obtido autorização prévia do Município.

2 — Nos seus contactos com os meios de comunicação social, os trabalhadores e demais colaboradores devem usar discrição quanto a questões relacionadas com a Câmara Municipal.

Artigo 22.º

Relação com terceiros prestadores de serviços ou empreiteiros

1 — No seu relacionamento com os fornecedores, os trabalhadores e demais colaboradores devem ter sempre presente que o Município se pauta por honrar os seus compromissos com fornecedores de produtos, 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 — Os trabalhadores e demais colaboradores devem redigir os contratos de forma clara, sem ambiguidades ou omissões relevantes e no respeito pelas normas aplicáveis.

3 — Os trabalhadores e demais colaboradores devem ter presente que, para a seleção de fornecedores e prestadores de serviços, para além de serem tidos em conta os indicadores económico-financeiros, condições comerciais e qualidade dos produtos ou serviços, deve também ser considerado o respetivo comportamento ético daqueles.

CAPÍTULO IV

Atuação Interna

Artigo 23.º

Dever da Competência e da Responsabilidade

1 — Os trabalhadores e demais colaboradores devem cumprir com zelo, eficiência e da melhor forma possível, as responsabilidades e deveres que lhes sejam incumbidos no âmbito do exercício das suas funções.

2 — Os trabalhadores e demais colaboradores devem ser conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades intrínsecas às suas funções, comportando-se por forma a manter e a reforçar a confiança dos utentes, contribuindo para o eficaz funcionamento do Município, atento às expectativas do público relativamente à sua conduta.

Artigo 24.º

Utilização dos Recursos

1 — Os trabalhadores e demais colaboradores devem respeitar e proteger os recursos afetos à atividade do Município e não permitir a utilização abusiva, por colegas e/ou terceiros, dos serviços e/ou dos equipamentos e/ou das instalações.

2 — Todo o equipamento, recursos ou instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para o exercício de funções, no âmbito de atuação dos trabalhadores e demais colaboradores.

3 — Os trabalhadores e demais colaboradores devem também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e despesas do Município por forma a permitir o uso eficaz e eficiente dos recursos disponíveis.

Artigo 25.º

Acumulação de Funções

1 — Os trabalhadores do Município privilegiam o exercício de funções em regime de dedicação exclusiva, podendo acumular atividades, remuneradas ou não remuneradas, que sejam enquadráveis nas condições legalmente previstas e desde que previamente autorizadas, nos termos do procedimento interno instituído.

2 — Incumbe aos Serviços de Recursos Humanos divulgar junto de todos os colaboradores, que detenham vínculo de emprego público, todas as normas, minutas e procedimentos a observar

nos pedidos de autorização, alteração e cessação de acumulação de funções, os quais são igualmente publicitados no *site* institucional do Município.

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

Artigo 26.º

Prevenção de Assédio Laboral

1 — Os trabalhadores e demais colaboradores devem adotar comportamentos adequados e preventivos a qualquer tipo de prática suscetível de constituir assédio laboral, nos termos definidos no Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Albergaria-a-Velha e na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio.

2 — Qualquer trabalhador, colaborador ou Eleitos Locais que, no exercício das suas funções ou por causa delas, tiver conhecimento, ou suspeita fundada, de comportamentos passíveis de indiciarem a prática de assédio laboral, deve comunicar prontamente a situação ao seu superior hierárquico ou através do canal de denúncia interno.

Artigo 27.º

Boas Práticas no Tratamento de Dados Pessoais

1 — Todos os trabalhadores e demais colaboradores 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.

2 — O acesso aos dados pessoais recolhidos deve estar devidamente acautelado, no sentido de apenas poderem aceder aos mesmos os trabalhadores e demais colaboradores que, em determinado momento procedimental, estejam a desenvolver algum procedimento que os legitime.

3 — Todos os trabalhadores e demais colaboradores devem respeitar o procedimento e mecanismo de controlo do tratamento de dados pessoais, nos termos do Manual do Regulamento de Proteção de Dados do Município de Albergaria-a-Velha.

4 — 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 28.º

Obrigação de Reporte de Incidentes Relacionados com Dados Pessoais

1 — Os trabalhadores o Município devem notificar o respetivo superior hierárquico quando detetarem ou suspeitarem da violação de dados pessoais.

2 — Incumbe à Equipa responsável pela gestão do Regulamento da Proteção de Dados Pessoais analisar e dar seguimento ao incidente reportado, nos termos definidos no Manual do Regulamento Geral da Proteção de Dados do Município, sem prejuízo das competências a exercer pelo Encarregado da Proteção de Dados.

Artigo 29.º

Responsabilidade pela Violação de Dados Pessoais

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

Artigo 30.º

Cibersegurança

Todos os trabalhadores e demais colaboradores, no exercício das suas funções, devem garantir um nível elevado de segurança das redes e dos sistemas de informação que sustentam o uso das ferramentas tecnológicas de comunicação e organização de serviços, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30 de julho, que regulamenta o Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço.

Artigo 31.º

Boas Práticas Laborais

O Município de Albergaria-a-Velha deve promover a valorização profissional, o apoio aos trabalhadores e a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

Artigo 32.º

Prevenção e Corrupção e Infrações Conexas e Canais de Denúncia

1 — Os trabalhadores e demais colaboradores do Município devem atuar contra todas as formas de corrupção.

2 — Qualquer trabalhador, colaborador ou Eleitos Locais 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.

3 — Os comportamentos referidos no número anterior respeitam nomeadamente a atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção.

CAPÍTULO V

Ofertas Institucionais e Hospitalidades

Artigo 33.º

Ofertas

1 — Os trabalhadores e demais colaboradores do Município, bem como os Eleitos Locais, devem recusar a oferta, 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€.

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 do Município, sem prejuízo do dever de apresentação e registo previsto no artigo seguinte.

Artigo 34.º

Registo e Destino de Ofertas

1 — As ofertas de bens materiais ou de serviços de valor estimado superior a 150€, recebidas no âmbito do exercício de cargo ou função, devem ser entregues à Divisão Financeira, no prazo máximo de 2 dias úteis, ou logo que se mostre possível tal entrega, para efeitos de registo das mesmas 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 Divisão Financeira para efeitos de registo das ofertas, devendo todas as ofertas que forem recebidas, após perfazer aquele valor, ser entregues à Divisão Financeira, 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 Presidente da Câmara Municipal, que determina se as ofertas, em função do seu valor de uso, da sua natureza perecível ou meramente simbólica podem ser devolvidas ao titular do cargo ou função ou, pela sua relevância, devem ter um dos destinos previstos no número seguinte.

4 — As ofertas que não podem ser devolvidas ao 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 ao Município de Albergaria-a-Velha são sempre registadas e entregues à Divisão Financeira, 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 Divisão Financeira assegurar um registo de acesso público das ofertas nos termos do presente artigo.

Artigo 35.º

Convites ou Benefícios Similares

1 — Os eleitos locais e trabalhadores devem abster-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 possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, entende-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€.

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

a) Sejam compatíveis com a natureza institucional ou com a relevância de representação própria do cargo; ou

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 do Município.

Artigo 36.º

Conflitos de Interesses

1 — Considera-se que existe conflito de interesses quando os trabalhadores e demais colaboradores se encontrem numa situação em virtude da qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta, ou decisão, nos termos do artigo 69.º do Código do Procedimento Administrativo.

2 — O disposto no número anterior é igualmente ao aplicável aos Eleitos Locais, nos termos do artigo 73.º do Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 37.º

Suprimento de Conflito de Interesses

1 — Qualquer trabalhador, colaborador do Município ou Eleito Local, que se encontre perante um conflito de interesses, deve comunicar, prontamente, a situação ao seu superior hierárquico, ou ao presidente do órgão respetivo; deve ainda apresentar declaração de conflito de interesses, explicitando as razões onde se revela a situação de conflito.

2 — Os Eleitos Locais, dirigentes, trabalhadores e demais colaboradores das entidades públicas abrangidas, assinam uma declaração de inexistência de conflitos de interesses, conforme modelo adotado, nos procedimentos em que intervenham respeitantes às seguintes matérias ou áreas de intervenção:

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

CAPÍTULO VI

Aplicação e Sanções por Incumprimento

Artigo 38.º

Incumprimento e Sanções

1 — Sem prejuízo das responsabilidades penais, contraordenacionais ou civis que dela possam decorrer, a violação do disposto no presente Código, por qualquer trabalhador ou colaborador, constitui infração disciplinar, na medida em que seja legalmente enquadrável nesses termos, e poderá originar a competente ação disciplinar.

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, designadamente o seu caráter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.

3 — As sanções a aplicar são as constantes do artigo 180.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

4 — A aplicação de qualquer sanção disciplinar pelo empregador exige o cumprimento de procedimentos e prazos específicos, bem como a observância dos princípios da legalidade e da proporcionalidade, atendendo à gravidade da infração e à culpa do trabalhador ou colaborador, devendo ser observadas as normas legais em sede de procedimento disciplinar previstas na lei.

5 — As violações do presente Código que constituam crime de corrupção ou infrações conexas, nomeadamente 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, bem como da Lei n.º 34/87 de 16 de julho.

6 — 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 39.º

Sanções Disciplinares

1 — Conforme disposto no artigo anterior, o incumprimento, por parte dos trabalhadores, das regras contidas no presente Código, poderá dar lugar à aplicação das seguintes sanções disci-

plinares, nos termos do disposto no artigo 180.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual:

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

2 — Aos titulares 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 de 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 do trabalhador.

Artigo 40.º

Caracterização das Sanções Disciplinares

1 — A sanção de repreensão escrita consiste em mero reparo pela irregularidade praticada.

2 — A sanção de multa é fixada em quantia certa e não pode exceder o valor correspondente a seis remunerações base diárias por cada infração e um valor total correspondente à remuneração base de 90 dias por ano.

3 — A sanção de suspensão consiste no afastamento completo do trabalhador do órgão ou serviço durante o período da sanção.

4 — A sanção de suspensão varia entre 20 e 90 dias por cada infração, num máximo de 240 dias por ano.

5 — A sanção de despedimento disciplinar consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas, cessando o vínculo de emprego público.

6 — A sanção de demissão consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador nomeado, cessando o vínculo de emprego público.

7 — A sanção de cessação da comissão de serviço consiste na cessação compulsiva do exercício de cargo dirigente ou equiparado.

Artigo 41.º

Sanções Criminais Associadas a Atos de Corrupção e Infrações Conexas

1 — A prática de atos de corrupção (o recebimento ou oferta indevidos de vantagem, a corrupção passiva e a corrupção ativa), poderá dar lugar à aplicação das seguintes sanções criminais, conforme o disposto nos artigos 372.º a 374.º do Código Penal:

a) Recebimento ou oferta indevidos de vantagem:

i) 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;

ii) Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou promover 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;

iii) Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes;

b) Corrupção passiva:

i) 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 ato 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;

ii) Se o ato 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;

c) Corrupção ativa:

i) 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 ponto i) da alínea b), é punido com pena de prisão de um a cinco anos;

ii) Se o fim for o indicado no ponto ii) da alínea b), o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias;

iii) A tentativa é punível.

2 — As penas previstas no número anterior poderão ser agravadas, conforme disposto no artigo 374.º-A do código Penal ou dispensadas ou atenuadas, nos termos previstos no artigo 374.º-B do Código Penal.

3 — A prática de infrações conexas (tráfico de influência, suborno, peculato, peculato de uso, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder e violação de segredo por funcionário), poderá dar lugar à aplicação das seguintes sanções criminais, conforme o disposto nos artigos 335.º, n.º 1, 363.º, 375.º, 376.º, 377.º, 379.º, 382.º e 383.º, todos do Código Penal:

a) Tráfico de influência: 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:

i) 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;

ii) 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;

b) 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 do Código Penal, 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;

c) Peculato:

i) O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal;

ii) Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º do Código Penal, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;

iii) Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos em i), 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;



d) Peculato de uso:

i) 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;

ii) 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;

e) Participação económica em negócio:

i) 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;

ii) O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, 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;

iii) 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 encarregue de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados;

f) Concussão:

i) O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal;

ii) Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal;

g) Abuso de poder: O funcionário que, fora dos casos previstos nas alíneas anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal;

h) Violação de segredo por funcionário:

i) O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa;

ii) Se o funcionário praticar o facto previsto no ponto anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos.



4 — 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, conforme disposto no artigo 377.º-A do Código Penal.

Artigo 42.º

Dever de Comunicação de Irregularidades

1 — Os trabalhadores e demais colaboradores 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 — As irregularidades devem ser reportadas através do Canal de Denúncia Interna do Município da Albergaria-a-Velha, nos termos do artigo 8.º e 10.º da Lei n.º 93/2021, de 20 dezembro.

3 — O trabalhador ou colaborador que denuncie, quaisquer factos que indiciem uma prática violadora do disposto no n.º 2 do normativo referido no número anterior, adquire o estatuto de denunciante e goza das medidas de proteção ao denunciante previstas nos artigos 6.º, 21.º, 22.º e 24.º da Lei n.º 93/2021, de 20 dezembro.

Artigo 43.º

Dever de Colaboração na Aplicação do Código

1 — A adequada aplicação do presente Código depende do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos trabalhadores e demais colaboradores.

2 — Os trabalhadores e demais colaboradores que desempenhem funções de direção, chefia ou de coordenação devem, particularmente, evidenciar uma atuação exemplar no tocante à adesão às regras estabelecidas no presente Código e assegurar o seu respetivo cumprimento.

CAPÍTULO VII

Disposições Finais

Artigo 44.º

Divulgação e Monitorização

1 — O presente Código deve ser divulgado junto do Mecanismo Nacional Anticorrupção, no prazo de 10 dias, contados da aprovação e respetivas revisões ou elaboração.

2 — O presente Código deve ser divulgado junto de todos os trabalhadores e demais colaboradores, de forma a consolidar a aplicação dos seus princípios e a adoção dos comportamentos nele estabelecido.

Artigo 45.º

Dúvidas e Omissões

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na interpretação e aplicação do presente Código de Ética e Conduta, que não possam ser resolvidas pelo recurso aos critérios legais de interpretação e integração de lacunas, serão deliberados pela Câmara Municipal.

Artigo 46.º

Auditoria Interna

Não obstante a responsabilidade dos demais serviços, a monitorização do cumprimento do presente Código será efetuada pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo, como previsto



no artigo 5.º do regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que vier a ser designado pelo órgão executivo do Município, em sede de avaliação do grau de cumprimento do Plano de Prevenção de Gestão dos Riscos e de Infrações Conexas do Município de Albergaria-a-Velha, e na avaliação do Sistema de Controlo Interno, nomeadamente a Norma de Controlo Interno e demais Manuais de Procedimentos.

Artigo 47.º

Norma Revogatória

O presente Código de Ética e Conduta do Município de Albergaria-a-Velha revoga o Código de Conduta, aprovado pela Câmara Municipal em reunião ordinária realizada no dia 15 de abril de 2020, publicado pelo Aviso n.º 7030/2020 no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 82, de 27 de abril, bem como todas as disposições regulamentares contrárias ao mesmo.

Artigo 48.º

Revisão

- 1 — O presente Código é revisto, ordinariamente, a cada 3 anos.
- 2 — O Código é revisto, extraordinariamente, sempre que ocorra alteração das atribuições, ou da Estrutura Orgânica do Município de Albergaria-a-Velha, que justifique a revisão do mesmo.
- 3 — A revisão do Código opera-se de acordo com o procedimento administrativo previsto para a aprovação.

Artigo 49.º

Publicidade

O presente Código de Ética e Conduta do Município de Albergaria-a-Velha é publicado no *Diário da República* e no *site* institucional do Município de Albergaria-a-Velha, devendo ser divulgado a todos os trabalhadores do Município de Albergaria-a-Velha.

Artigo 50.º

Entrada em Vigor

O presente Código de Ética e Conduta do Município de Albergaria-a-Velha entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

316891217