

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

DA

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MUNICÍPIOS PORTUGUESES

(ANMP)

## ÍNDICE

|                                                                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Introdução.....                                                                                           | 3  |
| Capítulo I - Disposições Gerais.....                                                                      | 4  |
| Artigo 1.º   Âmbito e Objeto.....                                                                         | 4  |
| Artigo 2.º   Valores e Princípios.....                                                                    | 4  |
| Capítulo II - Normas de Conduta.....                                                                      | 4  |
| Artigo 3.º   Deveres .....                                                                                | 4  |
| Artigo 4.º   Responsabilidade Social e Ambiental.....                                                     | 5  |
| Artigo 5.º   Utilização de recursos e património da ANMP .....                                            | 6  |
| Artigo 6.º   Relações com Terceiros.....                                                                  | 6  |
| Capítulo III - Conflito de interesses.....                                                                | 6  |
| Artigo 7.º   Conceito .....                                                                               | 6  |
| Artigo 8.º   Prevenção de conflitos de interesses.....                                                    | 6  |
| Capítulo IV - Prevenção e Combate ao Assédio e Violência no Trabalho .....                                | 7  |
| Artigo 9.º   Conceitos .....                                                                              | 7  |
| Artigo 10.º   Proibição de discriminação e de assédio .....                                               | 7  |
| Artigo 11.º   Procedimento Disciplinar .....                                                              | 8  |
| Artigo 12.º   Proteção da Vítima, Denunciante e Testemunhas.....                                          | 8  |
| Capítulo V – Disposições finais.....                                                                      | 9  |
| Artigo 13.º   Proteção de dados pessoais .....                                                            | 9  |
| Artigo 14.º   Formação e Sensibilização .....                                                             | 9  |
| Artigo 15.º   Contagem dos Prazos.....                                                                    | 9  |
| Artigo 16.º   Integração de Lacunas.....                                                                  | 10 |
| Artigo 17.º   Divulgação interna e externa .....                                                          | 10 |
| Artigo 18.º   Entrada em vigor e Revisão.....                                                             | 10 |
| Anexo 1   Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses, para efeitos de contratação pública... 11 |    |
| A   Modelo previsto no n.º 5 do artigo 67.º do CCP .....                                                  | 11 |
| B   Modelo previsto no n.º 7 do artigo 290.º-A do CCP .....                                               | 11 |
| Anexo 2   Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses (DICI) .....                              | 12 |

## INTRODUÇÃO

A Associação Nacional de Municípios Portugueses (ANMP), enquanto associação de direito privado orientada para fins de interesse público, tem como fim geral a promoção, defesa, dignificação e representação do Poder Local, pautando a sua atuação por valores fundamentais, como a integridade, transparência, respeito, responsabilidade social e compromisso com o serviço público.

O presente Código de Ética e de Conduta (CEC) tem por objetivo sistematizar um conjunto de princípios e deveres enformadores da boa conduta de todos aqueles que trabalham na, e com, a ANMP; visando, igualmente, promover a integridade, a transparência, o respeito mútuo e a responsabilidade social, bem como a prevenção de comportamentos de risco nas interações laborais.

Nesta última vertente, o CEC responde às alterações do Código do Trabalho que reforçaram o quadro legislativo em matéria de prevenção e combate ao assédio no trabalho, prevendo, entre outras a adoção de códigos de boa conduta, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores.

Ainda que não vinculativo, responde também ao Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), prevendo regras que minimizam os riscos de corrupção e de infrações conexas.

Por último, e num esforço grande de sistematização, clareza e integração, este CEC mais pretende dar resposta ao Código dos Contratos Públicos, em particular em matéria de conflitos de interesses.

Assim -- aspirando constituir-se como uma referência fundamental para a atuação de todos os que trabalham na ANMP, orientando a sua atuação diária para os mais elevados padrões de ética, legalidade e responsabilidade, contribuindo para o fortalecimento da confiança da sociedade nas instituições públicas --, ao abrigo do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), Regime Geral de Proteção de Denunciantes, Código dos Contratos Públicos (CCP), Código do Trabalho (CT), Código do Procedimento Administrativo (CPA), e demais legislação aplicável, é aprovado o Código de Ética e de Conduta da Associação Nacional de Municípios Portugueses.

Coimbra, 27 de dezembro de 2024, o Secretário-Geral da ANMP.

## **CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **ARTIGO 1.º | ÂMBITO E OBJETO**

1. O presente CEC estabelece um conjunto de princípios, regras e normas de autorregulação que devem ser observados por todos aqueles que exercem funções na e com a ANMP, quer no seu relacionamento interno, quer nas relações estabelecidas com terceiros.
2. Visa promover uma cultura institucional assente na integridade, legalidade, transparência, responsabilidade e respeito pelos direitos fundamentais, prevenindo situações de conflitos de interesses, corrupção, fraude e infrações conexas.
3. Aplica-se a todos os trabalhadores e dirigentes da ANMP, independentemente da modalidade de vínculo.
4. O presente Código aplica-se, ainda, com as necessárias adaptações, aos prestadores de serviços externos e parceiros e, bem assim, a quem atue em nome ou por conta da ANMP.

### **ARTIGO 2.º | VALORES E PRINCÍPIOS**

O exercício de funções na ANMP, rege-se pelos seguintes valores e princípios:

- a) Prossecução do interesse público e boa administração;
- b) Legalidade e conformidade com as normas aplicáveis;
- c) Transparência, imparcialidade e independência;
- d) Igualdade e não discriminação;
- e) Integridade, urbanidade e reserva;
- f) Probidade e respeito interinstitucional.

## **CAPÍTULO II - NORMAS DE CONDUTA**

### **ARTIGO 3.º | DEVERES**

1. Todos devem manter uma atitude respeitosa, colaborativa e inclusiva nas relações internas e externas, abstendo-se de comportamentos abusivos, ofensivos ou discriminatórios, devendo ponderar o impacto das suas decisões, formas de atuação e comportamentos, por ação ou omissão.

2. Sem prejuízo da sujeição aos deveres gerais previstos no artigo 128.º do Código do Trabalho, todos os trabalhadores e dirigentes da ANMP ficam sujeitos aos seguintes deveres especiais:

- a) Cumprir e aplicar o Plano de Prevenção de Riscos de Gestão e Infrações Conexas da ANMP (PPR);
- b) Denunciar irregularidades, ou situações que possam configurar conflito de interesses, de que tenham conhecimento;
- c) Desempenhar as suas funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles;
- d) Abster-se de adotar comportamentos que prejudiquem a sua reputação pessoal ou a da ANMP;
- e) Guardar sigilo sobre informação confidencial de que tenham conhecimento no âmbito das suas funções;
- f) Abster-se de receber ou aceitar de terceiros, para si ou para outros, ofertas, gratificações, favores ou vantagens ou outros benefícios, decorrentes ou relacionados com as funções exercidas, nos termos do número seguinte.

3. É permitido aos trabalhadores o recebimento de ofertas de cortesia, designadamente:

- a) Ofertas de valor estimado igual ou inferior a 150 euros por parte da mesma pessoa singular ou coletiva, no período de um ano civil;
- b) A aceitação de convites, hospitalidade ou outros benefícios similares relacionados com a participação em cerimónias oficiais, conferências, congressos, seminários, reuniões ou outros eventos análogos quando exista um interesse público relevante na presença do trabalhador e este tenha sido expressa e oficialmente convidado nessa qualidade.

#### **ARTIGO 4.º | RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL**

1. No exercício da sua atividade, todos devem, em especial, respeitar, de modo pleno, os valores da pessoa humana e da sua dignidade, bem como os da preservação do património, do ambiente e da sustentabilidade.

2. Devem adotar as melhores práticas ambientais e, tanto quanto possível, reduzir os impactos ambientais negativos, nomeadamente através da poupança do consumo do papel, da água e da energia.

## **ARTIGO 5.º | UTILIZAÇÃO DE RECURSOS E PATRIMÓNIO DA ANMP**

Os recursos materiais, tecnológicos e financeiros da ANMP devem ser utilizados de forma consciente e eficiente, exclusivamente para fins profissionais e com respeito pelas regras e procedimentos definidos.

## **ARTIGO 6.º | RELAÇÕES COM TERCEIROS**

1. As relações com fornecedores externos de bens e serviços obedecem às regras previstas no Código dos Contratos Públicos, e demais legislação relativa à formação e execução dos contratos públicos, em especial os princípios da legalidade, da prossecução do interesse público, da imparcialidade, da proporcionalidade, da boa-fé, da tutela da confiança, da sustentabilidade e da responsabilidade, da concorrência, da publicidade e da transparência, da igualdade de tratamento e da não discriminação.

2. Sem prejuízo do número anterior, todas as relações com terceiros, incluindo fornecedores, mas também outros parceiros, associados e público em geral, devem pautar-se por profissionalismo, respeito, honestidade, boa-fé e cortesia no trato com a organização.

## **CAPÍTULO III - CONFLITO DE INTERESSES**

### **ARTIGO 7.º | CONCEITO**

1. Considera-se que existe conflito de interesses sempre que os trabalhadores e dirigentes da ANMP sejam chamados a intervir em processos ou na tomada de decisões que envolvam, direta ou indiretamente, interesses pessoais, de natureza patrimonial, familiar ou de outra ordem, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do CPA, e que possam, com razoabilidade, afetar ou suscitar dúvidas quanto à imparcialidade e objetividade da sua conduta ou decisão.

2. Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores e dirigentes da ANMP estão proibidos de participar em decisões ou procedimentos em que exista interesse pessoal, familiar ou financeiro relevante.

### **ARTIGO 8.º | PREVENÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES**

1. Quando intervenham em procedimentos de formação de contratos públicos ou sejam designados gestores de contratos públicos, devem preencher e assinar a Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses exigida pelo CCP (Anexo 1).

2. Nas demais situações aplicáveis, por força da lei ou procedimentos, os intervenientes estão obrigados ao preenchimento da Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses (DICI), individual, aplicável (Anexo 2).

3. Sempre que se verifique qualquer conflito de interesses ou impedimento, o interveniente envolvido deve abster-se de participar na decisão.

4. O dever de comunicação abrange situações reais ou potenciais e supervenientes de conflito de interesses.

## **CAPÍTULO IV - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E VIOLÊNCIA NO TRABALHO**

### **ARTIGO 9.º | CONCEITOS**

1. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, que tenha o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador.

2. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

3. São considerados comportamentos discriminatórios os adotados, nomeadamente, com base na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

### **ARTIGO 10.º | PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO E DE ASSÉDIO**

1. É expressamente proibida a prática de qualquer ato discriminatório ou de assédio no trabalho.

2. Os trabalhadores devem contribuir ativamente na prevenção e eliminação de práticas de assédio e de atos discriminatórios, não tolerando quaisquer formas de assédio em contexto laboral ou quaisquer comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos, devendo denunciá-los ao Secretário-Geral da ANMP.

### **ARTIGO 11.º | PROCEDIMENTO DISCIPLINAR**

1. Sempre que haja conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, o Secretário-Geral da ANMP instaurará o competente procedimento disciplinar, no prazo de 60 dias.
2. O direito de exercer o poder disciplinar prescreve 1 ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.
3. A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia.

### **ARTIGO 12.º | PROTEÇÃO DA VÍTIMA, DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS**

1. Todos os intervenientes em procedimentos relacionados com situações de assédio serão tratados de modo confidencial, imparcial, eficiente, célere, mas sempre sem prejuízo do princípio da presunção da inocência.
2. As vítimas, denunciante e eventuais testemunhas não podem ser sancionadas disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
3. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
4. O comportamento do empregador que constitua ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, bem como a aplicação de sanção abusiva nos termos do número anterior constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, podendo este fazer cessar imediatamente o contrato com direito a indemnização nos termos do Código do Trabalho.
5. Deve ser promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar e participado o facto criminalmente, quando se conclua que uma participação é infundada e dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem ou quando contenha matéria difamatória ou injuriosa.



6. O disposto do presente Código de Conduta não prejudica a eventual responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal nos termos da lei.

## **CAPÍTULO V – DISPOSIÇÕES FINAIS**

### **ARTIGO 13.º | PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS**

1. É obrigatório o cumprimento da legislação nacional e europeia aplicável em matéria de proteção de dados pessoais.
2. A recolha e tratamento de dados pessoais devem ser realizados de forma lícita, leal e transparente, garantindo sempre a confidencialidade, segurança, integridade e exatidão dos dados.
3. Os dados pessoais só podem ser recolhidos e tratados para finalidades determinadas, explícitas e legítimas, sendo proibida a sua utilização para fins incompatíveis com os inicialmente definidos.
4. Devem ser adotadas medidas técnicas e organizativas adequadas para proteger os dados contra acessos não autorizados, perda, destruição ou divulgação ilícita, bem como respeitado o dever de sigilo profissional.
5. Os dados pessoais devem ser conservados apenas pelo período estritamente necessário para as finalidades que motivaram a sua recolha, devendo ser eliminados ou anonimizados findo esse prazo.
6. Os titulares dos dados têm direito a ser informados sobre o tratamento, bem como a aceder, retificar, apagar, limitar ou opor-se ao tratamento dos seus dados, devendo os trabalhadores colaborar no exercício destes direitos.

### **ARTIGO 14.º | FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO**

1. A ANMP compromete-se a promover ações de formação e sensibilização sobre os conteúdos do Código, os princípios éticos da organização e as obrigações legais associadas à prevenção da corrupção, conflitos de interesses, assédio e demais matérias reguladas.
2. A participação nessas ações é obrigatória.

### **ARTIGO 15.º | CONTAGEM DOS PRAZOS**

Salvo expressa previsão em sentido contrário, os prazos previstos neste Código são contínuos.

#### **ARTIGO 16.º | INTEGRAÇÃO DE LACUNAS**

Eventuais dúvidas ou lacunas que venham a surgir na aplicação do presente Código serão resolvidas pelo Secretário-Geral, com recurso à legislação subsidiária aplicável e aos princípios gerais de direito.

#### **ARTIGO 17.º | DIVULGAÇÃO INTERNA E EXTERNA**

1. O presente Código será enviado por correio eletrónico a todos os trabalhadores e dirigentes da ANMP, bem como afixado no local de trabalho, tanto na sede como na delegação.
2. O CEC será igualmente disponibilizado na página da internet da ANMP em [www.anmp.pt](http://www.anmp.pt).

#### **ARTIGO 18.º | ENTRADA EM VIGOR E REVISÃO**

1. O presente Código será objeto de revisão ordinária com uma periodicidade de 3 anos, sem prejuízo da sua atualização sempre que se releve necessário, nomeadamente por imposição legal.
2. O CEC entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua aprovação pelo Secretário-Geral da ANMP.

## **ANEXO 1 | DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES, PARA EFEITOS DE CONTRATAÇÃO PÚBLICA**

### **A | MODELO PREVISTO NO N.º 5 DO ARTIGO 67.º DO CCP**

... [nome, número de documento de identificação e morada], na qualidade de ... (dirigente, trabalhador, ou prestador de serviço atuando em nome da ANMP) da Associação Nacional de Municípios Portugueses (entidade adjudicante), participando (se for o caso, como membro do júri) no procedimento de formação do contrato n.º ... relativo a ... (objeto do contrato), declaro não estar abrangido, na presente data, por quaisquer conflitos de interesses relacionados com o objeto ou com os participantes no procedimento em causa.

Mais declaro que se durante o procedimento de formação do contrato tiver conhecimento da participação nele de operadores económicos relativamente aos quais possa existir um conflito de interesses, disso dará imediato conhecimento ao órgão competente da entidade adjudicante, para efeitos de impedimento ou escusa de participação no procedimento, nos termos do disposto nos artigos 69.º a 76.º do Código do Procedimento Administrativo.

... (local), ... (data), ... (assinatura).

### **B | MODELO PREVISTO NO N.º 7 DO ARTIGO 290.º-A DO CCP**

... [nome, número de documento de identificação e morada], na qualidade de ... (dirigente, trabalhador, ou prestador de serviço atuando em nome da ANMP) da Associação Nacional de Municípios Portugueses (contraente público), tendo sido designado gestor do contrato relativo a ... (objeto do contrato), declaro não estar abrangido, na presente data, por quaisquer conflitos de interesses relacionados com o objeto do contrato ou com o cocontratante.

Mais declaro que se durante a execução do contrato tiver conhecimento da participação nele de outros operadores económicos, designadamente cessionários ou subcontratados, relativamente aos quais possa existir um conflito de interesses, disso dará imediato conhecimento ao contraente público, para efeitos de impedimento ou escusa, nos termos do disposto nos artigos 69.º a 76.º do Código do Procedimento Administrativo.

... (local), ... (data), ... (assinatura).

## ANEXO 2 | DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITOS DE INTERESSES (DICI)

Eu, ... [nome], na qualidade de ... [dirigente, trabalhador, ou prestador de serviço atuando em nome da ANMP] da Associação Nacional de Municípios Portugueses, declaro, sob compromisso de honra, que, relativamente ao presente procedimento/atividade ... [identificar], não me encontro, nesta data, em situação de conflito de interesses, nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

Mais declaro, sob compromisso de honra, que, caso venha a encontrar-me, ou preveja razoavelmente vir a encontrar-me, numa situação de conflito de interesses, comunicarei de imediato tal facto, nos termos do Código de Ética e Conduta da ANMP, antes da prática de qualquer ato relacionado com o procedimento/atividade.

... (local), ... (data), ... (assinatura).