



COESÃO TERRITORIAL

Direção-Geral das Autarquias Locais

Aviso n.º 20090/2022

Sumário: Aprova o Código de Ética e de Conduta da Direção-Geral das Autarquias Locais.

Torna-se público que o Secretário de Estado da Administração Local e Ordenamento do Território, por despacho de 8 de junho de 2022, nos termos do artigo 19.º, n.º 1 e alínea b) do n.º 2, da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua redação atual, e do artigo 7.º, n.ºs 1, 5 e 6 do regime geral da prevenção da corrupção, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, aprovou o Código de Ética e de Conduta da Direção-Geral das Autarquias Locais, que se publica em anexo, o qual estabelece os princípios, valores e normas éticas e de comportamento a observar no cumprimento das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores e dirigentes desta Direção-Geral.

13 de outubro de 2022. — A Diretora-Geral, *Sónia Ramalhinho*.

ANEXO

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

1 — O presente Código de Ética e de Conduta da DGAL visa estabelecer os princípios, valores e normas éticas e de comportamento a observar no cumprimento das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores e dirigentes da DGAL, quer no âmbito da prossecução da sua missão e do serviço público que presta, quer no exercício das atividades que lhe servem de suporte, no respeito pelos direitos dos cidadãos, privilegiando-os acima de quaisquer ganhos privados ou pessoais.

2 — O Código de Ética e Conduta apresenta-se também como um instrumento na prevenção e deteção do risco de fraude, corrupção e demais ilícitos criminais de que os trabalhadores e dirigentes tenham conhecimento no exercício das suas funções e por causa delas.

3 — O Código de Ética e Conduta da DGAL aplica-se a todos os trabalhadores e dirigentes, independentemente da sua função, natureza do vínculo, posição hierárquica que ocupem ou unidade orgânica em que se enquadrem, sem prejuízo das normas legais a que, no exercício da sua atividade, estão sujeitos e que este Código não substitui, em particular:

Constituição da República Portuguesa (aprovada pelo Decreto de 10 de abril de 1976 ⁽¹⁾);
Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia (2010/C 83/02);
Regime geral da prevenção da corrupção (aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro);

Código do Procedimento Administrativo (aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual);

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual);

Código do Trabalho (aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual);

Carta ética — Dez princípios da Administração Pública (Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/97, de 27 de fevereiro);

Estatuto do pessoal dirigente da Administração Pública (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual);

Regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos (aprovado pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua redação atual);

Diploma que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto).

4 — O presente Código é, ainda, aplicável aos colaboradores da DGAL, designadamente prestadores de serviços e estagiários profissionais, no que não seja incompatível com a natureza da relação jurídica que mantenham com esta Direção-Geral.

CAPÍTULO II

Princípios

Artigo 2.º

Princípios éticos

Os trabalhadores e dirigentes da DGAL devem exercer a sua atividade profissional em obediência aos seguintes princípios:

- a) Legalidade;
- b) Serviço público;
- c) Justiça, razoabilidade e Imparcialidade;
- d) Igualdade;
- e) Proporcionalidade;
- f) Colaboração e Boa-fé;
- g) Informação e Qualidade;
- h) Lealdade e Cooperação;
- i) Transparência e Integridade;
- j) Participação;
- k) Competência e Responsabilidade;
- l) Proteção dos dados pessoais.

Artigo 3.º

Legalidade

Os trabalhadores e dirigentes devem atuar dentro dos limites dos poderes que lhes foram atribuídos e em conformidade com os fins para que os mesmos foram conferidos, devendo atuar ainda em conformidade com os princípios constitucionais, com a lei e o direito.

Artigo 4.º

Serviço público

No desempenho das suas funções, os trabalhadores e dirigentes da DGAL encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade, dos cidadãos, e das entidades da Administração Pública, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses individuais, particulares ou de grupo.

Artigo 5.º

Justiça, razoabilidade e Imparcialidade

1 — No âmbito da sua atividade profissional, os trabalhadores e dirigentes devem tratar de forma justa todos aqueles com quem entrem em relação, e rejeitar as soluções manifestamente

desrazoáveis ou incompatíveis com a ideia de Direito, nomeadamente em matéria de interpretação das normas jurídicas e das valorações próprias do exercício da função administrativa.

2 — Os trabalhadores e dirigentes devem agir com imparcialidade, não retirando vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exercem, desempenhando-as com equidistância relativamente aos interesses com que sejam confrontados, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.

3 — Os trabalhadores e dirigentes devem, igualmente, abster-se de qualquer ação arbitrária que prejudique os cidadãos, bem como de qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.

4 — As condutas dos trabalhadores e dirigentes não devem ser pautadas por interesses pessoais, familiares ou nacionais ou por pressões políticas.

Artigo 6.º

Igualdade

Os trabalhadores e dirigentes, na sua relação com terceiros devem atuar de modo a não beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Artigo 7.º

Proporcionalidade

Os trabalhadores e dirigentes, no exercício das suas funções, só podem exigir à contraparte o necessário e indispensável à realização da atividade administrativa, e devem agir de modo a que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver.

Artigo 8.º

Colaboração e Boa-fé

1 — Os trabalhadores e dirigentes devem atuar com boa-fé, zelo e adequado espírito de cooperação e responsabilidade, informando e esclarecendo de forma respeitosa, clara e simples os intervenientes no assunto, ponderando 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.

2 — Deve ser estimulada a participação dos trabalhadores e dirigentes na realização da atividade administrativa, por via de iniciativas e sugestões e preservando os valores de transparência e abertura no relacionamento pessoal, independentemente da posição hierárquica ocupada.

Artigo 9.º

Informação e Qualidade

1 — Os trabalhadores e dirigentes devem prestar, nos termos legalmente previstos, a informação que lhes for solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.

2 — As informações ou esclarecimentos devem ser prestados de forma clara, simples, cortês e em tempo útil e aplicando as competências técnicas e interpessoais adequadas, sem prejuízo das normas e procedimentos legais a adotar.

Artigo 10.º

Lealdade e Cooperação

1 — Os trabalhadores e dirigentes, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante, quer entre si, quer com as pessoas e entidades com as quais se relacionam no contexto das funções que lhes estão cometidas.



2 — Os trabalhadores e dirigentes devem, igualmente, comprometer-se a agir com respeito à verdade para com o órgão público, respeitar as normas e procedimentos estabelecidos, a atuar nos prazos legalmente determinados, procurando sempre corresponder às necessidades e expectativas da DGAL e dos cidadãos, gerando no público confiança na sua ação, em especial no que à sua integridade, rigor e credibilidade diz respeito.

Artigo 11.º

Transparência e Integridade

Os trabalhadores e dirigentes regem-se segundo valores de integridade de carácter, honestidade pessoal e profissional, transparência e respeito pelos demais, alicerçando a sua conduta em critérios objetivos e no exclusivo interesse público.

Artigo 12.º

Participação

Os trabalhadores e dirigentes devem assegurar a participação dos cidadãos na formação das decisões que lhes digam respeito, designadamente através da respetiva audiência dos interessados.

Artigo 13.º

Competência e Responsabilidade

Os trabalhadores e dirigentes devem executar as funções que lhes estão atribuídas com rigor, zelo e de forma dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional e no desenvolvimento permanente das suas capacidades e competências, com responsabilidade e inovação, através do aperfeiçoamento contínuo dos seus conhecimentos técnicos e da qualidade do trabalho prestado.

Artigo 14.º

Proteção dos dados pessoais

1 — Os trabalhadores e dirigentes devem respeitar o direito dos particulares à proteção dos seus dados pessoais e, como tal, não os podem utilizar senão para os efeitos impostos ou inerentes às funções que desempenham na DGAL.

2 — Quanto ao acesso e à reutilização da informação administrativa, os trabalhadores e dirigentes devem agir em obediência a princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, da imparcialidade e da colaboração com os particulares.

CAPÍTULO III

Normas de conduta

Artigo 15.º

Deveres gerais de conduta

1 — Os trabalhadores e dirigentes devem desempenhar as suas funções de forma leal, correta e honesta no respeito pelos princípios anteriormente enunciados.

2 — Os trabalhadores e dirigentes devem aderir a padrões elevados de ética profissional, no desempenho das competências atribuídas à DGAL, e no respeito pelos demais instrumentos reguladores existentes.

3 — Devem, ainda, agir segundo os padrões de competência requeridos e regras de desempenho definidas pela DGAL através de normas escritas de conduta sobre as atribuições e responsabilidades de cada trabalhador e dirigente para o desenvolvimento dos procedimentos e para as boas práticas da sua atividade profissional.

Artigo 16.º

Confidencialidade de informação

1 — Os trabalhadores e dirigentes da DGAL, mesmo depois de cessarem as suas funções, estão sujeitos ao sigilo profissional quanto a matérias a que tenham acesso no desempenho das suas funções ou por virtude das mesmas, em particular naquelas que, pela sua especial importância, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral, salvo se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível.

2 — Está excluída deste dever a prestação de informações sem carácter de confidencialidade, necessárias ao correto desempenho das suas funções, nos termos legalmente previstos.

3 — Estão abrangidos pelo dever de sigilo profissional a palavra-chave e outros meios de autenticação de acesso a sistemas informáticos ou bases de dados da DGAL ou de outras entidades públicas, estando os trabalhadores e dirigentes obrigados a manter a sua confidencialidade.

4 — Durante o exercício de funções ou após a sua suspensão ou cessação, os trabalhadores e dirigentes não podem disponibilizar, nem utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente, as informações a que têm ou tenham tido acesso, no exercício de funções ou por causa delas, encontrando-se sujeitos a segredo e reserva nos termos previstos na legislação aplicável.

5 — Os trabalhadores e dirigentes que acedam a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas ficam obrigados a respeitar as disposições legalmente previstas relativamente à proteção de tais dados, não os podendo utilizar senão para os efeitos impostos ou inerentes às funções que desempenham.

6 — Sem prejuízo do supra disposto, os trabalhadores e dirigentes devem garantir a comunicação, registo e partilha de informação entre si, facilitando a preservação do conhecimento adquirido ou criado na decorrência das atividades que desempenham.

Artigo 17.º

Conflito de interesses

1 — É vedada a prática de quaisquer atos suscetíveis de configurar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses.

2 — Considera-se existir, para efeitos do presente Código, conflito de interesses quando os trabalhadores e dirigentes tenham, ou possam vir a ter, interesses pessoais ou privados em decisão que seja da sua competência, em cuja preparação participem ou que de algum modo possam influenciar, direta ou indiretamente.

3 — Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, seja por si, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa, bem como para os seus parentes, afins, cônjuge ou qualquer pessoa com quem viva em economia comum, e ainda quando tenha havido intervenção no procedimento como perito ou mandatário ou hajam dado parecer sobre questão a resolver, sem prejuízo do disposto nos diplomas legais aplicáveis.

4 — Os trabalhadores e dirigentes ficam obrigados a declarar a sua situação em matéria de incompatibilidades e impedimentos legalmente previstos. Para tal, deverão preencher e assinar o Compromisso de Declaração de Impedimentos publicado em anexo (Anexo I) ao presente Código, a renovar anualmente.

5 — Os trabalhadores e dirigentes que, no exercício das suas funções, estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem informar da sua existência e declarar-se impedidos ou pedir escusa nos termos legais, comprometendo-se a comunicar tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico. Para os devidos efeitos, deverão preencher e assinar a Declaração de conflito de interesses (Anexo II), que deve ser atualizada sempre que ocorra uma alteração que o determine.

6 — Os dirigentes que desempenhem cargos, como titulares de altos cargos públicos, estão obrigados a apresentar por via eletrónica, junto da entidade legalmente competente, a definir nos

termos previstos no artigo 20.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, no prazo de 60 dias contados a partir da data de início do exercício das respetivas funções, declaração única de rendimentos, património, interesses, incompatibilidades e impedimentos (Anexo III) ao presente Código.

7 — A resolução de eventuais conflitos de interesses respeitará as disposições legais aplicáveis.

Artigo 18.º

Independência

1 — A independência organizacional, para além de manifesta na organização interna através da existência de unidades orgânicas específicas, quer ainda suportada na existência de diferentes níveis e perfis de acesso ao sistema de informação da DGAL, também deve ser consagrada na segregação de funções, garantindo que o trabalhador e dirigente não assuma funções conflitantes.

2 — Os trabalhadores e dirigentes devem agir com independência técnica, de forma imparcial, responsável, dedicada, crítica e com autonomia, com isenção dos interesses de todas as partes que possam estar relacionadas com o seu trabalho, abstendo-se de solicitar ou de aceitar, para si ou para terceiros, vantagem patrimonial ou não patrimonial (benefícios, recompensas, remuneração ou dádivas), como contrapartida de qualquer atuação.

3 — Caso os trabalhadores e dirigentes tenham conhecimento, no desempenho das suas funções ou por causa delas, de quaisquer tentativas, por parte de terceiros, de influenciar indevidamente os trabalhos em execução, comprometem-se a informar, de imediato, o seu superior hierárquico.

Artigo 19.º

Utilização dos recursos

1 — Os recursos físicos, técnicos e tecnológicos afetos à atividade da DGAL, independentemente da sua natureza, destinam-se a ser utilizados, em exclusivo, no cumprimento da missão e objetivos deste organismo devendo os respetivos trabalhadores e dirigentes, no exercício da sua atividade, ser responsáveis pelo correto uso dos mesmos, adotando todas as medidas adequadas e justificadas no sentido da sua preservação e da racionalização de custos e despesas inerentes ao seu funcionamento, maximizando a qualidade e os resultados pretendidos; não os utilizando em proveito pessoal, nem permitindo a sua utilização abusiva por terceiros.

2 — Os trabalhadores e dirigentes da DGAL devem, ainda, observar as normas ambientais existentes e reduzir, tanto quanto possível, eventuais impactos ambientais negativos e eventuais situações de risco para a saúde pública, nomeadamente adotando condutas que permitam a diminuição dos resíduos, a separação dos lixos e sua reciclagem e a redução, sempre que adequado, de gastos energéticos e do consumo de materiais e consumíveis.

Artigo 20.º

Prevenção da corrupção e infrações conexas

1 — Os trabalhadores e dirigentes devem atuar ativamente contra todas as formas de corrupção.

2 — Sempre que, no exercício das suas funções ou por causa delas, os trabalhadores e dirigentes tomem conhecimento, ou tiverem suspeitas fundadas, da ocorrência de comportamentos passíveis de indiciar infração criminal, nomeadamente suspeitas de atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção, devem participá-las, por escrito, aos respetivos superiores hierárquicos ou diretamente ao canal de denúncias ou à unidade interna designada para gerir as denúncias, caso exista, sem prejuízo da denúncia a entidade judiciária ou policial a que, nos termos legalmente previstos, há lugar.

3 — A DGAL, quando tenha conhecimento de factos suscetíveis de constituir infração penal, deverá dar conhecimento ao Ministério Público, à Polícia Judiciária, a qualquer outra autoridade judiciária ou policial, ou à Inspeção-Geral de Finanças, na qualidade de Serviço de Coordenação Antifraude (AFCOS) e ao Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), entidade administrativa que desenvolve atividade de âmbito nacional no domínio da prevenção da corrupção e infrações conexas.

4 — O trabalhador ou dirigente que denuncie, nos termos legais, o cometimento de tais infrações não pode, nos mesmos termos, ser prejudicado.

5 — O reporte interno das denúncias será feito via canal de denúncias de atos de corrupção e infrações conexas, a disponibilizar no Portal Autárquico ou na Intranet.

Artigo 21.º

Ofertas institucionais e hospitalidades

1 — Os trabalhadores e dirigentes da DGAL não podem oferecer, solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas e gratificações, recompensas, presentes ou ofertas, em virtude do exercício das suas funções, nos termos legalmente previstos.

2 — Quando o trabalhador ou dirigente que seja incumbido de entregar a terceiro uma oferta institucional da DGAL, deve identificar, de forma perentória, a natureza institucional da mesma.

3 — Quando um trabalhador ou dirigente, no exercício das suas funções e no âmbito da representação da DGAL receba uma oferta institucional tem o dever de entregá-la, assim que regresse às instalações da Direção-Geral.

4 — Os titulares de altos cargos públicos que recebam ofertas de bens materiais ou de serviços de valor estimado superior a 150 euros, recebidas no âmbito do exercício de cargo ou função, são obrigados a apresentar as mesmas.

5 — Quando o titular do cargo receba de uma mesma entidade, no decurso do mesmo ano, várias ofertas de bens materiais que perfaçam o valor 150 euros, deve comunicar esse facto para efeitos de registo das ofertas e proceder à apresentação de todas as que forem recebidas após perfazer aquele valor.

6 — Os titulares de altos cargos públicos, quando sejam convidados, nessa qualidade, podem aceitar convites que lhes forem dirigidos para eventos oficiais ou de entidades públicas nacionais ou estrangeiras. Esta faculdade é extensível aos convites dirigidos por entidades privadas desde que, os convites não superem o valor de 150 euros e que, simultaneamente, sejam compatíveis com a natureza institucional ou com a relevância de representação própria do cargo, ou configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.

Artigo 22.º

Relacionamento interpessoal, colaboração e espírito de equipa

1 — As relações entre trabalhadores e dirigentes devem basear-se na confiança, lealdade, honestidade, respeito mútuo e cordialidade, permitindo um ambiente saudável e de confiança, evitando-se todas as condutas que possam afetar negativamente aquelas relações e os comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos.

2 — O direito à reserva da intimidade da vida privada deve ser respeitado escrupulosamente.

3 — Os trabalhadores e dirigentes que exercem funções de direção, coordenação e chefia devem orientar e instruir, em matéria de serviço e nos termos legais, os elementos que integram as suas equipas de forma clara e compreensível e definir-lhes objetivos e tarefas exequíveis.

4 — Os subordinados devem respeitar os seus superiores hierárquicos e empenhar-se zelosamente em alcançar os objetivos e cumprir as ordens e tarefas que estes, no âmbito da missão da DGAL lhes definam, sem prejuízo do direito de delas reclamar e de exigir a sua transmissão ou confirmação por escrito, devendo, ainda, ser assíduos e pontuais na participação em reuniões e noutros momentos de trabalho em equipa.

5 — Os trabalhadores e dirigentes, nas relações interpessoais, devem adotar um espírito de grupo e de entreajuda, prestando apoio, partilhando informações e conhecimentos, devendo ainda assegurar que as solicitações formuladas sejam satisfeitas com celeridade e qualidade, e que as informações sejam prestadas de forma rigorosa e completa, sem prejuízos dos procedimentos legais a observar.

6 — Os trabalhadores e dirigentes devem ter idoneidade para ouvir e interagir, demonstrando abertura às críticas e aos pontos de vista alheios, bem como adotar uma posição construtiva na resolução de problemas em geral.

Artigo 23.º

Relações externas

1 — Nas relações com entidades externas, os trabalhadores e dirigentes da DGAL devem adotar uma atitude cordial e isenta, atuando de forma célere.

2 — As informações prestadas pelos trabalhadores e dirigentes devem ser claras, compreensíveis e em conformidade com os princípios da legalidade, rigor e veracidade, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhe sejam solicitados, salvaguardando o dever de sigilo profissional.

3 — A autorização para a divulgação de informação no interior e no exterior da DGAL deve ser obtida de acordo com as regras internas em vigor.

4 — Cabe aos trabalhadores e dirigentes garantir que a informação e esclarecimentos prestados são adequados, e assegurar que os mesmos são fornecidos nos termos legais em vigor, de acordo com a cadeia hierárquica instituída e que são preservados os registos em matéria de arquivo.

5 — Os trabalhadores e dirigentes da DGAL não podem, em nome desta, realizar diligências sem que se encontrem devidamente autorizados para o efeito.

6 — Em matéria que se prenda com a atividade e imagem pública a DGAL, os trabalhadores e dirigentes não podem conceder entrevistas, publicar artigos de opinião, fornecer informações de qualquer natureza, que não estejam ao dispor do público em geral, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Artigo 24.º

Incumprimento

1 — O desrespeito ou incumprimento por parte de qualquer destinatário das normas de conduta constantes deste Código deve ser reportado superiormente e pode, verificados que sejam os respetivos pressupostos legais, dar origem a responsabilidade disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil, criminal, contraordenacional ou outra a que haja lugar.

2 — Nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras contidas no presente Código as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão escrita;
- b) Multa;
- c) Suspensão;
- d) Despedimento disciplinar ou demissão; ou
- e) No caso dos titulares de cargos dirigentes e equiparados, cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.

3 — Nos termos da lei, podem ainda ser aplicadas, em caso de responsabilidade criminal, as sanções previstas no Código Penal e demais legislação complementar para atos de corrupção e infrações conexas, designadamente as constantes dos artigos 372.º a 386.º do mencionado Código.

4 — A aplicação e apreciação das questões relacionadas com o presente Código caberá a quem for designado pela Direção para o efeito.

Artigo 25.º

Entrada em vigor e publicitação

O presente Código entra em vigor na data da sua publicação no *Diário da República*, sendo ainda objeto de publicitação no Portal Autárquico, e divulgado por todos os trabalhadores e dirigentes da DGAL por *e-mail* institucional.



Artigo 26.º

Revisão do Código

1 — O presente código é revisto no prazo de três anos ou quando ocorra alguma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da DGAL que justifique a revisão dos elementos nele constantes.

2 — Compete à Direção autorizar, a todo o momento, a revisão do presente Código e decidir sobre quaisquer dúvidas de interpretação e/ou integração lacunas do mesmo.

(¹) Alterada pelas Leis Constitucionais n.º 1/82, de 30/09, Lei n.º 1/89, de 08/07, Lei n.º 1/92, de 25/11, Lei n.º 1/97, de 20/09, Lei n.º 1/2001, de 12/12, Lei n.º 1/2004, de 24/07, e Lei n.º 1/2005, de 12/08.

ANEXO I

Compromisso de declaração de impedimentos

1 — Identificação

Nome _____
Residência _____
Localidade _____ Código Postal _____
BI/Cartão do cidadão _____ Data _____

2 — Funções

Cargo/Categoria _____
Unidade orgânica _____
Descrição de Funções _____

3 — Declaração Declaro que:

i) Tenho conhecimento das incompatibilidades ou impedimentos previstos na Lei, designadamente:

Na Constituição da República Portuguesa;

No Código do Procedimento Administrativo (CPA) (artigos 69.º a 76.º);

Na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (artigos 19.º a 24.º);

No Estatuto do Pessoal Dirigente dos serviços e organismos da administração central regional e local do Estado ou de qualquer norma prevista em Lei especial e outra legislação em vigor sobre a matéria.

ii) No exercício das minhas funções pedirei dispensa de intervir em procedimentos quando ocorra circunstância pela qual possa razoavelmente suspeitar-se da minha isenção ou da retidão da minha conduta, designadamente nas situações constantes no artigo 73.º do CPA.

iii) Caso venha a encontrar-me em situação de incompatibilidade, impedimento ou escusa, dela darei de imediato conhecimento ao meu superior hierárquico ou à Diretora-Geral da DGAL ou júri de que faça parte.

Lisboa, ____ de _____ de _____

(Assinatura)



ANEXO II

Declaração de conflito de interesses

Eu, abaixo assinado(a) _____
a exercer funções no Departamento/Divisão/Equipa _____
_____ da Direção-Geral das Autarquias Locais, solicito escusa no desempenho das
funções que me estão atribuídas na minha atividade _____
_____ relativamente ao assunto/processo _____
por considerar que não estão reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflito
de interesses por motivos ⁽²⁾ de.

Lisboa, _____ de _____ de _____

(Assinatura)

⁽²⁾ Explicitar as razões concretas em que se revela a situação de conflito.

ANEXO III

**Declaração única de conflito de rendimentos, património, interesses,
incompatibilidades e impedimentos**

(transcrever o Anexo ao n.º 1 do artigo 13.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho)

315781217