

**MUNICÍPIO DA FIGUEIRA DA FOZ****Aviso n.º 5730/2020**

*Sumário:* Aprova o Código de Conduta Ética do Município da Figueira da Foz.

**Código de Conduta Ética do Município da Figueira da Foz**

Carlos Ângelo Ferreira Monteiro, Presidente da Câmara Municipal, torna público, ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (na sua redação atualizada) e no artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, que foi aprovado pela Câmara Municipal, na reunião ordinária realizada em 14 de fevereiro de 2020, nos termos da alínea c), n.º 2 do artigo 19.º e do n.º 6, do artigo 25.º, ambos da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho e da alínea k) do n.º 1, do artigo 33.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, o presente Código de Conduta Ética, para entrar em vigor no dia seguinte à sua publicação na 2.ª série do *Diário da República*, que a seguir se publicita.

Para constar e devidos efeitos, se publica o presente aviso, que vai ser afixado nos locais de estilo e disponibilizado na página eletrónica do Município ([www.cm-figfoz.pt](http://www.cm-figfoz.pt)).

**Código de Conduta Ética**

## Preâmbulo

O presente Código de Conduta Ética do Município da Figueira da Foz, doravante designado por Código, corporiza um conjunto de princípios e de normas de comportamento que deverá ser observado, quer pelos membros do Órgão Executivo, quer pelos trabalhadores municipais, no âmbito e no exercício das suas funções.

O desempenho da missão pública implica para os membros do Órgão Executivo e para os trabalhadores municipais, estes individualmente considerados, uma responsabilidade e um dever de lealdade para com o Município da Figueira da Foz, e um dever de respeito pelos direitos e interesses legítimos, legalmente protegidos, dos cidadãos.

Os destinatários do presente Código, para além de se encontrarem vinculados ao regime jurídico vigente, ficam, igualmente, obrigados a observar os princípios éticos aqui estabelecidos que devem nortear a sua conduta, privilegiando os mesmos acima de quaisquer ganhos privados ou pessoais.

Com o presente Código, que estabelece um conjunto de princípios e normas que visam alcançar padrões de conduta irrepreensíveis e comportamentos eticamente adequados aos cargos e funções desempenhados, pretende-se reforçar a confiança entre o Cidadão e o Município, estabelecendo a relação em padrões claros, rigorosos e duradouros.

Neste sentido, a interiorização destas condutas há de revelar-se numa mudança de valores e de estilo do próprio funcionamento dos Serviços Públicos que, complementando os vários preceitos legislativos aplicáveis, em muito podem contribuir para o seu aperfeiçoamento.

Assim, considerando:

A Lei n.º 52/2019 de 31 de julho, sobre a regulação do regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, suas obrigações declarativas e respetivo regime sancionatório.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho);  
O Código do Procedimento Administrativo;

O Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da Administração central, regional e local do Estado (Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com as alterações posteriores);

A Recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção, de 8 de janeiro de 2020 (que revogou a recomendação de 7 de novembro de 2012), sobre Gestão de Conflitos de Interesses no Setor Público;



A Recomendação de 23 de abril de 1998, do Conselho da OCDE, sobre a melhoria da conduta ética no serviço público;

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000), a qual consagra o direito a uma boa administração (artigo 41.º);

A Carta Ética da Administração Pública;

Considerando, a necessidade de dar corpo a um conjunto normativo que sistematize as disposições que disciplinarão a atuação de todos os trabalhadores e nalgumas matérias os membros do órgão executivo, a Câmara Municipal da Figueira da Foz, deliberou na sua reunião de 14 de fevereiro de 2020, aprovar o presente Código de Conduta Ética.

## CAPÍTULO I

### Disposições Gerais

#### Artigo 1.º

##### Lei Habilitante

O presente Código foi elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º, da Constituição da República Portuguesa, em cumprimento do disposto na alínea k), n.º 1, artigo 33.º, do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na esteira da recomendação de 8 de janeiro de 2020, emanada do Conselho de Prevenção da Corrupção do Tribunal de Contas, que define as linhas orientadoras de gestão dos serviços públicos, em complemento ao Plano de Prevenção de Riscos de Gestão, Incluindo os de Corrupção e Infrações Conexas do Município da Figueira da Foz e em conformidade com alínea c) do artigo 19.º da Lei n.º 52/2019 de 31 de julho.

#### Artigo 2.º

##### Objeto e Âmbito

1 — O presente Código estabelece o conjunto de princípios e critérios orientadores respeitantes à conduta dos membros do Órgão Executivo e dos trabalhadores que desempenhem atividades e funções no Município da Figueira da Foz, doravante designado apenas por Município.

2 — Os princípios e valores éticos referidos, a cujo cumprimento todos os destinatários ficam obrigados, são estipulados no presente Código que cria mecanismos de fiscalização do grau de cumprimento das obrigações impostas e estabelece as sanções previstas para o seu incumprimento, conforme o disposto do artigo 33.º

#### Artigo 3.º

##### Definições

Para efeitos do presente Código entende-se por:

a) “Trabalhadores”, todas as pessoas que desempenhem atividades e funções no Município da Figueira da Foz, independentemente do tipo de vinculação, incluindo designadamente, aqueles que se encontrem em exercício de funções dirigentes e os membros dos Gabinetes de Apoio.

b) “Órgão Executivo”, o Presidente da Câmara e os Vereadores em regime de permanência, em regime de meio tempo, ou em regime de não permanência.

c) “Terceiro” qualquer entidade que seja exterior ao Município da Figueira da Foz, independentemente da sua natureza.

## CAPÍTULO II

**Órgão Executivo**

## Artigo 4.º

**Princípios específicos**

1 — Não obstante o cumprimento dos princípios gerais previsto no presente Código, os membros do Órgão Executivo, no exercício das suas funções, estão obrigados a observar os princípios da transparência, urbanidade e respeito interinstitucional, garantindo ainda, a confidencialidade quanto aos assuntos reservados dos quais tomem conhecimento no exercício das suas funções.

2 — Os membros do Órgão Executivo, devem agir e decidir exclusivamente em função da defesa do interesse público, não podendo procurar ou usufruir de quaisquer vantagens financeiras ou patrimoniais, diretas ou indiretas, para si ou para terceiros, ou de qualquer outra gratificação indevida em virtude do cargo que ocupem.

## Artigo 5.º

**Deveres**

No exercício das suas funções, os membros do Órgão Executivo devem:

a) Abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;

b) Rejeitar ofertas ou qualquer uma das vantagens identificadas nos artigos 7.º, como contrapartida do exercício de uma ação, omissão, voto ou gozo de influência sobre a tomada de qualquer decisão pública;

c) Abster-se de usar ou de permitir que terceiros utilizem, fora de parâmetros de razoabilidade e de adequação social, bens ou recursos públicos que lhe sejam exclusivamente disponibilizados para o exercício das suas funções.

## Artigo 6.º

**Impedimentos**

Existem impedimentos quando os membros do Órgão Executivo se encontrem numa das situações previstas no artigo 9.º da Lei n.º 52/2019 de 31 de julho.

## Artigo 7.º

**Ofertas institucionais e hospitalidade**

1 — As ofertas de bens materiais ou de serviços de valor estimado superior a 150 €, recebidas no âmbito do exercício do cargo ou função, prevista no n.º 2 e 3 do presente artigo, são obrigatoriamente apresentadas e registadas, pelo Gabinete de Apoio à Presidência (GAP) que, atento à sua natureza e relevância, estabelecerá o seu destino, de acordo com o modelo constante em anexo I do presente Código.

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

3 — As ofertas dirigidas ao Município são sempre registadas e entregues ao GAP, independentemente do seu valor, de acordo com o modelo constante em anexo II do presente Código.



4 — Compete ao GAP, assegurar um registo de acesso público das ofertas nos termos do presente artigo.

5 — Os membros do Órgão Executivo devem abster-se de aceitar ofertas ou serviços, a qualquer título, de pessoas singulares e coletivas privadas ou públicas, nacionais ou estrangeiras, de bens, consumíveis ou duradouros, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

#### Artigo 8.º

##### Convites

1 — Os membros do Órgão Executivo, sem prejuízo de outras regras aplicáveis ao cargo ou categoria, na qualidade de convidados, podem aceitar convites que lhe forem dirigidos para eventos oficiais ou de entidades públicas nacionais ou estrangeiras.

2 — Os membros do Órgão Executivo, que no uso das suas funções sejam convidados por entidades privadas, podem aceitar os convites até a um valor máximo estimado de 150 € 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.

#### Artigo 9.º

##### Registo de interesse

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

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

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

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

b) Declaração de atividades suscetíveis de gerarem incompatibilidades ou impedimentos e quaisquer atos que possam proporcionar proveitos financeiros ou conflitos de interesses dos titulares dos órgãos do Município, nos termos a definir em Regulamento próprio aprovar pela Assembleia Municipal.

### CAPÍTULO III

#### Trabalhadores

##### SECÇÃO I

##### Princípios

#### Artigo 10.º

##### Princípios Gerais

No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores, devem pautar a sua atuação pelas normas legais aplicáveis, princípios Éticos da Administração Pública e valores consubstanciados num padrão moralmente aceitável e de comportamentos eticamente adequados.

## Artigo 11.º

**Princípio do Serviço Público**

Os trabalhadores encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

## Artigo 12.º

**Princípio da Legalidade**

Os trabalhadores atuam de acordo com a lei e aplicam as normas e procedimentos estabelecidos na legislação, devendo, nomeadamente, garantir que as decisões que afetam os direitos ou os interesses dos cidadãos tenham um fundamento legal e que o seu conteúdo seja conforme com a lei.

## Artigo 13.º

**Integridade**

Os trabalhadores regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.

## Artigo 14.º

**Princípio da Justiça e Imparcialidade**

1 — Os trabalhadores devem tratar de forma justa e imparcial todas as pessoas com quem, por qualquer forma, se tenham que relacionar ou contactar em virtude do exercício da respetiva atividade.

2 — A conduta dos trabalhadores, deve ser impoluta, não devendo esta ser pautada por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, entre outras, devendo evitar qualquer situação de conflito de interesses, de acordo com o artigo 29.º do presente Código.

## Artigo 15.º

**Princípio da Igualdade**

1 — No desempenho das suas atividades e funções para o Município, os trabalhadores devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento.

2 — Na prossecução do disposto no número anterior os trabalhadores, não podem praticar qualquer tipo de discriminação, em especial, com base em ascendência, raça, sexo, idade, incapacidade física, preferência sexual, opiniões políticas, ideologia, posições filosóficas ou convicções religiosas, língua, território de origem, instrução, situação económica ou condição social.

3 — Os trabalhadores 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 casuisticamente, se devidamente justificada e legalmente admissível.

## Artigo 16.º

**Princípio da Proporcionalidade**

1 — Na tomada de decisões os trabalhadores, devem garantir que as medidas adotadas são proporcionais ao objetivo em vista, evitando, nomeadamente, restrições aos direitos dos cidadãos, ou impor-lhes encargos, sempre que não existir uma proporção razoável entre tais encargos ou restrições e a finalidade da ação em vista.



2 — Na tomada de decisões deve ser respeitado o equilíbrio equitativo entre o interesse privado e o interesse público em geral.

Artigo 17.º

**Princípio da Colaboração e Boa-fé**

No exercício da atividade administrativa e em todas as suas formas e fases, os trabalhadores devem agir, colaborar e relacionar-se com os particulares segundo as regras da boa-fé.

Artigo 18.º

**Princípio da Informação e Qualidade**

1 — Os trabalhadores, devem ser conscienciosos, corretos, corteses e acessíveis nas suas relações com os cidadãos, devendo responder da forma mais completa e perceptível possível às perguntas que lhes sejam colocadas no âmbito das suas funções e competências.

2 — Caso o trabalhador não seja responsável por determinado assunto que lhe é exposto deverá este, encaminhar o cidadão para o serviço ou trabalhador competente para o efeito.

3 — As eventuais razões para o não fornecimento de informações, devem ser justificadas de forma clara, perceptível e legalmente enquadráveis.

Artigo 19.º

**Princípio da Competência e responsabilidade**

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

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

Artigo 20.º

**Princípio da Lealdade**

Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante, empenhando-se na salvaguarda da credibilidade, prestígio e boa imagem do Município em todas as situações, devendo, para tal, agir com verticalidade, isenção, empenho e objetividade na análise das decisões tomadas em nome deste.

SECÇÃO II

**Relacionamento Interno**

Artigo 21.º

**Relacionamento interpessoal**

O relacionamento de todos os trabalhadores, deve ser ancorado no respeito mútuo e cooperação, consubstanciando-se na manutenção de um bom clima de trabalho, nomeadamente, através de uma colaboração assente na reciprocidade e na promoção do trabalho em equipa, devendo para esse fim não procurar obter vantagens pessoais à custa de colegas, implementando as decisões superiores, que sejam tomadas de acordo com as políticas/estratégia do Município, ou incentivando e apoiando na sua aplicação.



Artigo 22.º

**Utilização dos recursos do Município**

1 — Os trabalhadores 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 e instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para o exercício de funções no âmbito de atuação dos trabalhadores, salvo se a sua utilização privada tiver sido previamente fundamentada e superiormente autorizada, em consonância com as normas ou práticas internas relevantes, e sempre dentro dos limites legais e regulamentares vigentes.

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

Artigo 23.º

**Comunicação das irregularidades**

1 — Os trabalhadores devem comunicar de imediato aos representantes do Município ou ao seu superior hierárquico, quaisquer factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções quando os mesmos indicem uma prática irregular ou violadora do presente Código, suscetível de colocar em risco o correto funcionamento ou a imagem da Edilidade.

2 — O cumprimento do dever previsto no número anterior não envolve qualquer responsabilidade para o trabalhador que o cumpra.

SECÇÃO III

**Relacionamento Externo**

Artigo 24.º

**Independência e responsabilidade**

1 — Os trabalhadores nos contactos efetuados com o exterior, não devem solicitar ou receber instruções de qualquer entidade, organização ou pessoa alheia ao Município, atuando em conformidade com o princípio de independência.

2 — O respeito pelo princípio da independência não se compadece com o facto de os trabalhadores solicitarem, receberem ou aceitarem, de fonte externa ao Município, quaisquer benefícios, ou vantagens de terceiros, que possam pôr em causa a independência do seu juízo, a liberdade da sua ação e a credibilidade.

3 — Os trabalhadores devem pautar a sua atuação pelo estrito cumprimento dos limites das responsabilidades intrínsecas às funções que exercem, usando, assim, os bens atribuídos e o poder delegado, de forma não abusiva, orientada para a prossecução dos objetivos da autarquia.

Artigo 25.º

**Sigilo**

1 — Os trabalhadores devem guardar reserva e usar de discrição, na divulgação para o exterior dos factos e informações do Município de que tenham conhecimento no exercício das suas funções e que, pela sua natureza, possam afetar os interesses da Autarquia.

2 — Todos os trabalhadores ficam sujeitos ao sigilo profissional, em particular nas matérias a que tenham acesso no desempenho das suas funções ou por virtude das mesmas, com preponderância para a proteção de dados pessoais, e que, pela sua objetiva importância, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral.

3 — Os trabalhadores devem, em qualquer momento, abster-se de produzir quaisquer declarações públicas ou emitir opiniões, em matérias e assuntos sobre os quais se devam pronunciar os Órgãos municipais (Câmara Municipal, e/ou Assembleia Municipal), que os possa expor.

#### Artigo 26.º

##### Relacionamento com terceiros

1 — No relacionamento com os cidadãos, os trabalhadores, no âmbito do exercício das suas funções profissionais, devem observar as orientações e posições superiormente determinadas pelos órgãos municipais e pelos respetivos superiores hierárquicos, pautando a sua atividade por critérios de qualidade, integridade e transparência.

2 — Os trabalhadores, no exercício das suas funções, devem tratar os processos/pedidos por ordem do respetivo número de entrada.

3 — Os contactos, formais ou informais, com terceiros, no posto de trabalho ou em contexto conexo com o serviço, devem sempre refletir a posição oficial do Município, devendo os trabalhadores, na ausência de uma posição oficial, preservar a imagem do Município sobre as matérias em causa.

4 — Os trabalhadores devem informar os respetivos superiores hierárquicos de qualquer tentativa no sentido de influenciar indevidamente os órgãos.

#### Artigo 27.º

##### Apresentação apropriada

Os trabalhadores do Município devem apresentar-se de forma apropriada ao exercício das suas funções, atendendo especialmente aos usos e costumes profissionais na Administração Pública, de forma que a sua boa apresentação, aliada ao seu desempenho diligente, contribuam para um bom ambiente de trabalho e para uma boa imagem e reputação do Município.

#### Artigo 28.º

##### Relacionamento com a comunicação social

1 — Em matéria que se prenda com a atividade e imagem pública do Município da Figueira da Foz, os trabalhadores não podem, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, conceder entrevistas ou fornecer informações 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 devem usar de discrição quanto a questões relacionadas com a Autarquia.

#### Artigo 29.º

##### Impedimentos

Os trabalhadores devem evitar qualquer situação suscetível de originar conflitos de interesse ou impedimento, em que, por força do exercício das suas funções, ou por causa delas, tenha de tomar decisões ou tenha contacto com procedimentos administrativos de qualquer natureza, que possam afetar, ou em que possam estar em causa, interesses particulares seus ou de terceiros e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas.

#### Artigo 30.º

##### Suprimento de conflito de interesses/Impedimento

Qualquer trabalhador do município que se encontre perante um conflito de interesses deve comunicar prontamente a situação ao seu superior hierárquico, e preencher a Declaração de com-





promisso relativa a incompatibilidades, impedimentos e escusa, conforme o modelo constante do anexo III do presente Código de Conduta.

#### Artigo 31.º

##### Acumulação de funções

- 1 — As funções públicas são, em regra, exercidas em regime de exclusividade.
- 2 — O exercício de funções públicas não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas, ou públicas, exercidas em regime de trabalho autónomo ou subordinado, com ou sem remuneração, concorrentes, similares ou conflituantes com as funções públicas.
- 3 — A acumulação de funções pode ser previamente autorizada nos termos previstos nos artigos 19.º a 23.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

### CAPÍTULO IV

#### Aplicação e sanções por incumprimento

#### Artigo 32.º

##### Aplicação

- 1 — A adequada aplicação do presente Código depende, primordialmente, do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos trabalhadores do Município, bem como do estímulo pelo estrito cumprimento do mesmo, por parte do Órgão Executivo.
- 2 — Os trabalhadores que desempenhem funções de liderança (direção, chefia, coordenação), em particular, devem evidenciar uma atuação exemplar, no que concerne à adesão às regras estabelecidas no presente Código, bem como assegurar o seu cumprimento.

#### Artigo 33.º

##### Incumprimento e Sanções

- 1 — O regime sancionatório referente aos membros do Órgão Executivo, consta da Lei n.º 52/2019 de 31 de julho, sem prejuízo do disposto para os crimes de responsabilidade, que os titulares de cargos políticos ou de altos cargos públicos cometerem no exercício das suas funções, bem como as sanções que lhe são aplicáveis por lei própria.
- 2 — Sem prejuízo das responsabilidades penais, contraordenacionais ou civis que dela possam decorrer, a violação do disposto no presente Código, por qualquer trabalhador do Município, constitui infração disciplinar, na medida em que seja legalmente enquadrável nesses termos, e poderá originar a competente ação disciplinar.
- 3 — A determinação e aplicação da sanção disciplinar observará o estabelecido na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação, que terá em consideração a gravidade da mesma e as circunstâncias em que foi praticada, designadamente o seu carácter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.

### CAPÍTULO V

#### Disposições Finais

#### Artigo 34.º

##### Divulgação e monitorização

- 1 — O presente Código de Conduta Ética será publicado no *Diário da República* e na página oficial do Município da Figueira da Foz, adequadamente divulgado a todos os trabalha-

dores de modo a consolidar a sua aplicação, assim como, a adoção dos comportamentos nele instituídos.

2 — Os superiores hierárquicos devem providenciar as ações necessárias, para que todos os trabalhadores conheçam este Código e observem as suas regras.

#### Artigo 35.º

##### Auditoria Interna

1 — Não obstante os demais serviços, a monitorização do presente Código será efetuada pelo Gabinete de Auditoria, em sede de avaliação do grau de cumprimento do Plano de Prevenção de Riscos de Gestão, incluindo os de Corrupção e Infrações Conexas do Município da Figueira da Foz, e na avaliação do Sistema de Controlo Interno, nomeadamente a Norma de Controlo Interno e os demais Manuais de Procedimentos.

2 — O Gabinete de Auditoria, elabora ainda, um relatório anual, a submeter à Câmara Municipal, sobre os destinos das ofertas de bens materiais ou de serviços, conforme o artigo 7.º n.º 4 e 5 do presente Código.

#### Artigo 36.º

##### Revisão

A necessidade de revisão ou aperfeiçoamento do presente Código será avaliada anualmente, podendo ocorrer em periodicidade distinta, sempre que se considerar adequada ou necessária.

#### Artigo 37.º

##### Entrada em Vigor

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

Os anexos encontram-se publicitados no sítio da internet do Município.

3 de março de 2020. — O Presidente da Câmara Municipal da Figueira da Foz, *Carlos Ângelo Ferreira Monteiro*.

313100512