



# **CÓDIGO DE CONDUTA E DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO LABORAL**

Dezembro 2023

## INTRODUÇÃO

A Recomendação do Conselho de Prevenção para a Corrupção (CPC) sobre conflitos de interesses no setor público, sugere a elaboração de manuais de boas práticas e códigos de conduta e ética relativamente a todas as áreas de atuação, tendo em vista a adoção de melhores práticas e métodos adequados, destinados ao combate à corrupção e infrações conexas.

A Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, no seu artigo 19.º, e o Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, reforçam a necessidade de as entidades públicas adotarem códigos de conduta, de forma a robustecer uma cultura de rigor e transparência, estabelecendo os princípios e deveres gerais que devem pautar a atuação e o relacionamento pessoal e profissional de todos os trabalhadores que exercem funções na organização.

Tendo em consideração estas premissas, o presente Código de Conduta e de Prevenção e combate ao assédio no trabalho da Águas de Coimbra, pretende reunir, num enunciado claro, conciso e acessível a todos, os princípios de uma boa administração e deveres éticos e deontológicos inerentes à atividade administrativa, bem como, informação relevante quanto à prevenção e respetivas consequências de uma eventual prática de atos de assédio.

### Capítulo I DISPOSIÇÕES GERAIS

#### Artigo 1.º

##### Objeto

1 - O presente Código de Conduta e de Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, doravante Código, visa contribuir para o correto e adequado desempenho da AC, Águas de Coimbra, EM, doravante designada por empresa, e dos seus trabalhadores, seja no relacionamento interno seja nos contactos estabelecidos com os clientes e outras partes interessadas, de modo a garantir uma imagem institucional de eficiência, rigor e competência.

2 - A aplicação do presente Código não impede a aplicação de outros Códigos, Regulamentos e Manuais relativos a normas de condutas.

## Artigo 2.º

### Âmbito de Aplicação

1 - O Código aplica-se aos Membros dos Órgãos Sociais da empresa e a todos os seus trabalhadores, independentemente do vínculo laboral ou da posição hierárquica que ocupem.

2 - Os Princípios Éticos inscritos no presente Código, constituem uma referência de atuação para os demais prestadores ou colaboradores ao seu serviço.

## Capítulo II

### PRINCÍPIOS ÉTICOS

## Artigo 3.º

### Princípios Gerais de Atuação

No exercício das suas funções os trabalhadores estão exclusivamente ao serviço do interesse público, subordinados à Constituição e à Lei, devendo aderir a elevados padrões de ética profissional e evitar situações que possam originar conflitos de interesse, evidenciando no relacionamento com entidades externas, públicas e privadas, clientes, municípios e entre os próprios trabalhadores os seguintes princípios:

a) Princípios do Serviço Público - Os trabalhadores encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares;

b) Princípio da Legalidade - Os trabalhadores atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito;

c) Princípio da Justiça e Imparcialidade - Os trabalhadores devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade, abstendo-se de qualquer ação arbitrária que prejudique os cidadãos, evitando tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos, e recusando quaisquer benefícios diretos ou indiretos que possam ser interpretados como influência na leitura e interpretação dos dados e factos a que tenham acesso no âmbito do exercício das suas funções;

d) Princípio da Igualdade e da Não-Discriminação - Os trabalhadores não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, orientação sexual, raça, língua, instrução, território de origem, convicções políticas, ideológicas ou religiosas,

situação económica ou condição social. Devem considerar todos os cidadãos na mesma condição de igualdade de oportunidades, devendo demonstrar compreensão e respeito mútuo, tanto com pessoas singulares como com coletivas, sejam de direito público ou privado;

e) Princípio da Proporcionalidade - Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa;

f) Princípio da Colaboração e da Boa-Fé - Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem interagir com os cidadãos, segundo o princípio da boa-fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa;

g) Princípio da Informação e Qualidade - Os trabalhadores devem prestar informações e esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida, interpretando os factos sempre com lógica e rigor, atentos aos factos relevantes, expondo-os de forma clara e acessível a todos;

h) Princípio de Confidencialidade e Sigilo - Os trabalhadores devem lidar com todos os intervenientes com retidão, de modo a não ferir suscetibilidades, mantendo a confidencialidade e sigilo de informação de todos os factos que tenham conhecimento no exercício das suas funções. Não devem emitir comentários que possam desvirtuar a verdade ou sua legítima procura, atuando com reserva quanto à informação protegida por lei ou regulamento;

i) Princípio da Perseverança e Objetividade - Os trabalhadores devem contribuir com firmeza e objetividade na determinação de facto, refletindo perceções honestas e tecnicamente bem fundamentadas, com evidências materiais necessárias em tempo útil e oportuno, e com discrição comportamental;

j) Princípio da Eficiência - Os trabalhadores devem cumprir com zelo, cortesia, eficácia e responsabilidade todas as tarefas que lhe forem atribuídas, comportando-se de forma a manter e reforçar a confiança do cidadão e contribuindo para o bom funcionamento e boa imagem da empresa;

k) Princípio da Boa Utilização dos Recursos Públicos - Os equipamentos, as instalações e os demais recursos da empresa só podem ser utilizados para uso profissional, e os trabalhadores devem respeitar e proteger o património da empresa e não permitir a sua utilização indevida por terceiros, devendo, igualmente, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e despesas, a fim de permitir o uso mais eficiente dos recursos disponíveis;

l) Princípio da Lealdade - Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante;

m) Princípio da Integridade - Os trabalhadores regem-se, na sua atividade, segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter;

n) Princípio da Exclusividade - As funções são, em regra, exercidas em regime de exclusividade, sendo que a acumulação de quaisquer funções ou atividades pelos trabalhadores requer prévia comunicação ou autorização, nos termos legais;

o) Princípio da Competência, Responsabilidade e Valorização Profissional - Os trabalhadores agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.

### Capítulo III NORMAS DE CONDUTA

#### Artigo 4.º Sigilo Profissional

1 - Os trabalhadores estão sujeitos ao dever de sigilo profissional, não podendo divulgar nem utilizar, seja qual for a finalidade, em proveito próprio ou alheio, direta ou por interposta pessoa, informações e dados obtidos no âmbito do seu exercício de funções.

2 - O dever de sigilo profissional relativo à informação a que os trabalhadores, no exercício das suas funções, tiveram acesso, mantém-se após o termo do exercício de funções.

3 - Está abrangido pelo sigilo profissional a palavra-passe e outros meios de autenticação de acesso a sistemas ou plataformas informáticas ou ainda bases de dados da empresa ou de outras entidades públicas, estando os trabalhadores obrigados a manter a sua confidencialidade.

4 - O acesso não justificado a dados ou a informação institucional subordinada a sigilo constitui, nos termos da lei, violação do dever profissional, fazendo incorrer o infrator, em responsabilidade disciplinar.

## Artigo 5.º

### Tratamento da Informação e de Dados Pessoais

Os trabalhadores que acedam, trabalhem ou, de qualquer forma, tomem conhecimento de dados pessoais 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 na empresa, de acordo com o Regime Geral de Proteção de Dados.

## Artigo 6.º

### Ofertas e Benefícios

Os trabalhadores 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.

## Artigo 7.º

### Conflitos de Interesses

1 - Os trabalhadores devem abster-se de participar em qualquer situação suscetível de dar origem, direta ou indiretamente, a conflitos de interesses reais ou potenciais.

2 - Para efeitos do presente Código de Conduta, considera-se conflito de interesses qualquer situação em que um agente público, 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 ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas.

## Artigo 8.º

### Utilização de Recursos

1 - Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem efetuar uma utilização racional dos recursos físicos, técnicos e tecnológicos afetos à atividade da empresa e à sua disposição.

2 - Os trabalhadores não devem, direta ou indiretamente, usar ou consentir no uso de bens públicos para outros fins que não os oficiais, devendo respeitar e proteger os recursos materiais, equipamento e instalações afetos à atividade da empresa, não permitindo a sua utilização abusiva por outros colaboradores ou terceiros.

3 - Os referidos recursos, equipamento e instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para o exercício de funções no âmbito de atuação da empresa, salvo se a sua utilização privada tiver sido explicitamente autorizada de acordo com as normas ou práticas internas, e sempre dentro dos limites legais e regulamentares vigentes.

## Capítulo IV BOAS PRÁTICAS

### Artigo 9.º Relações Internas

1 - Os trabalhadores devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, designadamente, adotando os seguintes comportamentos:

a) Fomentar o respeito pelo próximo, disponibilidade para o outro, partilha de informação, espírito de equipa e de pertença à empresa;

b) Agir com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução das situações que se lhes apresentem em contexto profissional;

c) Abster-se de qualquer comportamento que possa intervir com o normal desempenho da sua função.

2 - No exercício das suas funções, os trabalhadores devem agir com lealdade, espírito de equipa e zelo, em cumprimento das tarefas que lhes são atribuídas.

3 - Os trabalhadores com funções dirigentes devem, no âmbito da respetiva unidade orgânica que dirigem e nas relações com os trabalhadores afetos à unidade orgânica, desenvolver e inculcar aos seus colaboradores uma cultura de respeito, rigor, zelo e transparência, estimulando o diálogo, o espírito de equipa, colaboração e partilha no seio do serviço.

## Artigo 10.º

### Relações Externas

1 - Os trabalhadores devem assegurar o bom relacionamento na interação com terceiros, no âmbito do exercício das suas funções, atuando sempre de modo diligente, cordial e cooperante.

2 - Ao prestar informações e outros esclarecimentos e tendo em conta a proteção do interesse público os trabalhadores não devem agir arbitrariamente, devendo atuar de modo célere e adequado, em termos exatos, completos e claros, nos termos da lei, tendo sempre presentes as circunstâncias individuais dos interlocutores, designadamente a sua capacidade para compreender as normas e procedimentos concretamente aplicáveis.

3 - Os trabalhadores devem, ainda, pautar-se por princípios de respeito, disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, devendo fornecer as informações e os esclarecimentos que lhes sejam solicitados, salvaguardando o êxito das ações e o dever de sigilo profissional que lhes está adstrito.

4 - É proibida aos trabalhadores a realização de quaisquer diligências em nome da empresa, sem que para tal estejam efetivamente mandatados ou que possam violar a lei.

## Capítulo V

### ASSÉDIO

## Artigo 11.º

### Assédio

Constitui 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, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

## Artigo 12.º

### Formas de assédio

1 - Constitui assédio moral discriminatório ou *discriminatory harassment*, o comportamento indesejado e hostil que se baseia em fator discriminatório, como seja a raça, a religião, a orientação sexual ou outros.

2 - Constitui assédio moral não discriminatório ou *mobbing* o comportamento indesejado que, não se baseando em fator discriminatório, por ser constante e reiterado, tem os mesmos efeitos. Tem como objetivo diminuir a autoestima da(s) pessoa(s) alvo e, em última instância, tem por objetivo o afastamento do trabalhador da empresa. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm dificuldade em defender-se.

3 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física com o objetivo referido no artigo anterior.

Constitui Comportamento indesejado - qualquer gesto, palavra ou ato, que poderá incluir a título de exemplo, convite de teor sexual, envio de mensagens, e-mails, telefonemas e tentativas de contacto físico constrangedor.

### Artigo 13.º

#### Proibição de assédio

É proibida a prática de qualquer forma de assédio.

### Artigo 14.º

#### Obrigações dos trabalhadores e empregadores e seus representantes

1 - Qualquer trabalhador, empregador e seu representante, que testemunhe a prática de qualquer forma de assédio tem o dever de denunciá-la ao seu superior hierárquico, ao seu empregador ou ao representante deste.

2 - O empregador, o seu representante ou o superior hierárquico a quem for denunciada a prática de qualquer forma de assédio tem o dever de desencadear ou assegurar-se que é desencadeado procedimento de inquérito ou outro, tendente à descoberta da verdade material, sendo que, se se vier a confirmar a denúncia, há lugar à abertura de procedimento disciplinar.

3 - Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, o Conselho de Administração ou quem este delegue essa competência, promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

### Artigo 15.º

#### Direitos dos denunciantes e/ou testemunhas da prática de assédio

1 - Os denunciantes e as testemunhas da prática de qualquer forma de assédio não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

2 - Considera-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a denúncia de qualquer forma de assédio.

## Artigo 16.º

### Direitos das vítimas de assédio

1 - A prática de qualquer das formas de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.

2 - O assédio, em qualquer das suas formas, constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho com direito a indemnização.

3 - O trabalhador tem direito à reparação de todo e qualquer dano emergente de doença profissional resultante de qualquer das formas de assédio.

## Artigo 17.º

### Apresentação de queixa

A Autoridade para as Condições do Trabalho e a Inspeção-Geral de Finanças disponibilizam endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral, no setor privado e no setor público, respetivamente, e informação nos respetivos sítios na Internet sobre identificação de práticas de assédio e sobre medidas de prevenção, de combate e de reação a situações de assédio.

## Capítulo VI

### DISPOSIÇÕES FINAIS

## Artigo 18.º

### Contributo dos colaboradores

1 - A adequada aplicação do presente Código depende da colaboração e empenho de todos os trabalhadores, principalmente do seu profissionalismo, consciência e da sua capacidade de discernimento em cada situação.

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

#### Artigo 19.º

##### Combate à Corrupção

A empresa e os seus trabalhadores devem:

- a) Combater energicamente todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, com especial acuidade aos favores e cumplicidades que possam traduzir-se em vantagens ilícitas que constituem formas subtis de corrupção;
- b) Exercer as suas funções e as competências que lhe forem atribuídas tendo sempre em conta, única e exclusivamente, o interesse público e recusando, em qualquer circunstância, a obtenção de vantagem pessoal indevida;
- c) Promover ativamente a aplicação dos instrumentos em vigor de combate à corrupção, nomeadamente o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da empresa.

#### Artigo 20.º

##### Monitorização e revisão

O presente Código é objeto de:

- a) Monitorização, designadamente através da avaliação do grau de cumprimento do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e avaliação de procedimentos de controlo interno instituídos nas várias áreas de gestão da empresa;
- b) Revisão a cada três anos ou sempre que ocorram alteração na empresa que o justifiquem.

#### Artigo 21.º

##### Compromisso de cumprimento

1 - Os dirigentes dão conhecimento aos trabalhadores que prestem serviço nas respetivas unidades orgânicas do conteúdo do presente Código de Conduta, apresentando o mesmo, explicando os seus objetivos e solicitando contributos que levem à sua melhoria.

2 - O Código deve estar disponível aos trabalhadores em todos os setores/serviços da empresa.

#### Artigo 22.º

##### Regime disciplinar

1 - A violação das normas que integram o Código de Conduta constitui infração disciplinar, sem prejuízo da aplicação de disposições de carácter civil e criminal.

2 - Compete ao Conselho de Administração o conhecimento e decisão sobre situações de infração ao presente Código.

3 - A infração dos deveres previstos no código será punida, nos termos da lei, consoante a gravidade da violação, o grau de culpa do infrator e as consequências do ato, mediante a aplicação de uma sanção que será graduada em função da pena legalmente aplicável.

#### Artigo 23.º

##### Casos Omissos

Em tudo que não se mostre expressamente previsto no presente código, aplicar-se-ão as disposições previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, bem como na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro na sua atual redação e demais legislação em vigor.

#### Artigo 24.º

##### Revisão

O presente Código deve ser revisto sempre que se verificarem factos supervenientes e de especial importância nesta matéria ou alterações legislativas que justifiquem a sua revisão.

#### Artigo 25.º

##### Publicitação e Entrada em vigor

1 - O presente Código de Conduta entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua aprovação pelo Conselho de Administração.

2 - Ao presente Código será dada publicidade através da sua publicação na página eletrónica da empresa e na intranet.