

Código de Conduta da LIS-Water

Índice

1. Introdução	1
2. Destinatários do código	2
3. Princípios gerais.....	2
4. Situações de abuso de poder	3
4.1. Normas de conduta da organização.....	3
4.2. Comportamentos ilícitos	3
4.3. Reporte de incumprimentos	3
5. Situações de assédio moral.....	4
5.1. Normas de conduta da organização.....	4
5.2. Comportamentos ilícitos	4
5.3. Reporte de incumprimentos	4
6. Situações de assédio sexual	5
6.1. Normas de conduta da organização.....	5
6.2. Comportamentos ilícitos	5
6.3. Reporte de incumprimentos	5
7. Situações de conflito de interesse	5
7.1. Normas de conduta da organização.....	5
7.2. Comportamentos ilícitos	6
7.3. Reporte de incumprimentos	6
8. Situações de suborno	6
8.1. Normas de conduta da organização.....	6
8.2. Comportamentos ilícitos	7
8.3. Reporte de incumprimentos	7
9. Situações de utilização indevida da informação	7
9.1. Normas de conduta da organização.....	7
9.2. Comportamentos ilícitos	7
9.3. Reporte de incumprimentos	8
10. Situações de comportamento ambiental inadequado.....	8
10.1. Normas de conduta da organização.....	8
10.2. Comportamentos inadequados	8
10.3. Reporte de incumprimentos	8
11. Situações de interação imprópria com crianças e jovens.....	8
11.1. Normas de conduta da organização.....	8
11.2. Comportamentos ilícitos	9
11.3. Reporte de incumprimentos	9
12. Procedimento interno	9
12.1. Reporte de incumprimentos	9
12.2. Investigação de incumprimentos	9
12.3. Sanções.....	9
12.4. Manutenção de registos e monitorização.....	10
12.5. Medidas corretivas.....	10
13. Proteção contra represálias	10
14. Vigência e divulgação	10

1. Introdução

O presente código de conduta da LIS-Water, Lisbon Internacional Centre for Water, tem como objetivo servir de referência aos seus destinatários no sentido de garantir a salvaguarda das condições de trabalho no respeito pelos princípios éticos gerais e os valores essenciais, nomeadamente de honestidade, integridade, transparência, cumprimento legal e contratual, imparcialidade, confiabilidade, respeito, igualdade e não discriminação.

A LIS-Water compromete-se a defender os valores do presente código de conduta, e assim evitar, nomeadamente, situações de abuso de poder, assédio moral, assédio sexual, conflito

de interesse, suborno, utilização indevida da informação, comportamento ambiental inadequado e interação inadequada com crianças e jovens.

Para o efeito tem uma política organizacional materializada neste código de conduta, que descreve as normas de conduta da organização, identifica os comportamentos ilícitos, inclui medidas preventivas e estipula um procedimento em caso de incumprimentos, com etapas de reporte, investigação de incumprimentos, sanções, manutenção de registos e de monitorização e introdução de medidas corretivas, bem como proteção contra represálias.

Esta política está em consonância com a legislação portuguesa e com orientações internacionais nesta matéria, por exemplo políticas e práticas que visam acabar com a exploração sexual e abuso sexual (PSEA da UNICEF).

2. Destinatários do código

O código de conduta aplica-se a todos os colaboradores internos e externos da LIS-Water, independentemente do vínculo contratual, e aos membros dos seus órgãos sociais.

Todos os destinatários têm o dever de agir de acordo com presente código de conduta, qualquer que seja o país em que se desenvolva a atividade, adotando sempre um comportamento sensato, profissional e responsável. Têm também o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares pela LIS-Water ou de investigação contraordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

3. Princípios gerais

São deveres dos colaboradores internos e externos, independentemente do vínculo contratual, e dos membros dos órgãos sociais:

- a) atuar, no exercício das suas atividades, funções e competências, tendo em vista a prossecução dos interesses da organização;
- b) guardar lealdade à LIS-Water e cumprir as respetivas obrigações profissionais com zelo e diligência;
- c) promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- d) contribuir para a promoção humana, profissional e social da equipa;
- e) respeitar e tratar com cortesia os membros dos órgãos sociais, os superiores hierárquicos, os outros colaboradores e as pessoas que se relacionem com a LIS-Water;
- f) velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pela LIS-Water;
- g) proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos;
- h) evitar situações de abuso de poder, assédio moral, assédio sexual, conflito de interesse, suborno, utilização indevida da informação, comportamento ambiental inadequado e interação inadequada com crianças e jovens, seguidamente detalhadas.

A LIS-Water assegura para o efeito um conjunto de medidas preventivas, nomeadamente:

- a) realizar uma formação anual obrigatória para todo o pessoal sobre política interna materializada neste código de conduta;
- b) incluir um procedimento de verificação sistemático para candidatos a emprego, por exemplo através de verificações de referência, registos policiais ou pesquisas na

- Internet, no estrito cumprimento da legislação nacional relativa ao emprego, privacidade e proteção de dados;
- c) incluir nos contratos e acordos de parceria com terceiros uma cláusula padrão que exige que os fornecedores, consultores e parceiros se identifiquem com este código de procedimentos;
 - d) dispor de mecanismos para que os colaboradores, os beneficiários e a sociedade em geral possam reportar alegações de incumprimento que cumpram as normas fundamentais de reporte, ou seja, segurança, confidencialidade, transparência, acessibilidade;
 - e) dispor de um procedimento em caso de incumprimento, com etapas de reporte, investigação de incumprimentos, sanções, manutenção de registos e de monitorização e introdução de medidas corretivas, bem como proteção contra represálias, que lhe permite fornecer provas de que lidou adequadamente com alegações;
 - f) dispor de um sistema para garantir que as vítimas recebam assistência profissional imediata, remetendo-os para prestadores de serviços qualificados.

4. Situações de abuso de poder

4.1. Normas de conduta da organização

A LIS-Water está empenhada em impedir situações de abuso de poder no trabalho, estando expressamente vedados aos membros dos órgãos sociais e aos colaboradores comportamentos suscetíveis de configurarem tal prática.

Entende-se por abuso de poder o ato humano de utilizar a sua influência, poder ou autoridade para fazer valer vontades particulares, contrárias ao interesse da organização e aos direitos dos colaboradores.

4.2. Comportamentos ilícitos

Consideram-se comportamentos suscetíveis de configurarem a prática de abuso de poder no trabalho os seguintes:

- a) uso impróprio de uma posição de influência, poder ou autoridade contra outra pessoa;
- b) uso ou ameaça de uso de uma posição de influência, poder ou autoridade para influenciar indevidamente a carreira ou as condições de emprego de outra pessoa, incluindo, mas não se limitando, a nomeação, atribuição, renovação de contrato, avaliação de desempenho ou promoção;
- c) conduta que crie um ambiente de trabalho hostil ou ofensivo, tal como o uso de intimidação, ameaças, chantagem ou coerção.

4.3. Reporte de incumprimentos

Os colaboradores internos e externos e os membros dos órgãos sociais, conhecedores de uma eventual situação de abuso de poder no trabalho, e ponderada que seja a factualidade e a relevância da situação, devem reportar esse facto no quadro do procedimento descrito no capítulo 12.

5. Situações de assédio moral

5.1. Normas de conduta da organização

A LIS-Water está empenhada em impedir situações de assédio moral no trabalho, estando expressamente vedados aos membros dos órgãos sociais e aos colaboradores comportamentos suscetíveis de configurarem tal prática.

Entende-se por assédio moral no trabalho todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

5.2. Comportamentos ilícitos

Consideram-se comportamentos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral no trabalho os seguintes:

- a) desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
- b) ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
- c) fazer ameaças de despedimento recorrentes;
- d) estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
- e) atribuir sistematicamente funções desadequadas à respetiva categoria profissional;
- f) não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- g) desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
- h) sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento da LIS-Water, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
- i) divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
- j) dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- k) pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- l) fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- m) insinuar sistematicamente que o colaborador tem problemas mentais ou familiares;
- n) adotar comportamentos discriminatórios e ofensivo em relação a colaboradores, referentes a raça ou etnia, sexo, orientação sexual, idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião política, ideologia, religião ou crença.
- o) transferir o colaborador de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- p) falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória.

5.3. Reporte de incumprimentos

Os colaboradores internos e externos e os membros dos órgãos sociais, conhecedores de uma eventual situação de assédio moral no trabalho, e ponderada que seja a factualidade e a relevância da situação, devem reportar esse facto no quadro do procedimento descrito no capítulo 12.

6. Situações de assédio sexual

6.1. Normas de conduta da organização

A LIS-Water está empenhada em impedir situações de assédio sexual no trabalho, estando expressamente vedados aos membros dos órgãos sociais e aos colaboradores comportamentos suscetíveis de configurarem tal prática.

Entende-se por assédio sexual no trabalho como todo o comportamento indesejado, percebido como abusivo, de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Esses comportamentos são geralmente reiterados, podendo também ser únicos quando se está perante práticas particularmente explícitas, violentas e/ou ameaçadoras. A vítima de assédio sexual pode ser um homem ou uma mulher ou ser do mesmo sexo que o assediador. Ao decidir se o comportamento constitui assédio, deve ser considerada a dinâmica de poder entre a vítima e o agressor, bem como a forma como a vítima se sente.

6.2. Comportamentos ilícitos

Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual no trabalho:

- a) repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- b) enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
- c) realizar telefonemas, enviar cartas, SMS ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- d) promover o contacto físico intencional e não solicitado ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- e) enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- f) apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

6.3. Reporte de incumprimentos

Os colaboradores internos e externos e os membros dos órgãos sociais, conhecedores de uma eventual situação de assédio sexual no trabalho, e ponderada que seja a factualidade e a relevância da situação, devem reportar esse facto no quadro do procedimento descrito no capítulo 12.

7. Situações de conflito de interesse

7.1. Normas de conduta da organização

A LIS-Water está empenhada em impedir situação de conflito de interesse no trabalho, estando expressamente vedados aos membros dos órgãos sociais e aos colaboradores comportamentos suscetíveis de configurarem tal prática.

Entende-se por conflito de interesse no trabalho uma situação em que uma das partes envolvidas num processo de avaliação possua interesses ou conhecimentos próprios sobre o objeto da avaliação, que não partilhe com as outras partes, e dos quais se possa servir para retirar benefícios indevidos para si ou para terceiros. Qualquer envolvimento anterior com o objeto da avaliação constitui, igualmente, conflito de interesses. Fica, portanto, inevitavelmente prejudicado todo o trabalho de avaliação e os seus resultados poderão ficar deturpados e enviesados/influenciados.

7.2. Comportamentos ilícitos

Consideram-se comportamentos suscetíveis de configurarem a prática de conflito de interesse no trabalho os seguintes:

- a) desenvolver qualquer atividade que possa entrar em conflito ou concorrer com as obrigações do colaborador perante a LIS-Water;
- b) ter interesses privados significativos, financeiros ou materiais, diretos ou indiretos, que possam influenciar negativa e indevidamente o desempenho das suas funções e responsabilidades para com a LIS-Water;
- c) ter assumido compromissos com uma terceira parte, nomeadamente uma organização parceira, que possa limitar a sua capacidade de cumprir de forma completa e transparente os seus compromissos com a LIS-Water.

7.3. Reporte de incumprimentos

Qualquer colaborador com um conflito de interesse no trabalho, real, potencial ou percebido, deve declarar imediatamente essa situação e retirar-se do processo associado, em particular quando se trate da tomada de decisões, até ser tomada uma decisão por parte do Conselho de Administração da LIS-Water.

Os colaboradores internos e externos e os membros dos órgãos sociais, conhecedores de uma eventual situação de conflito de interesse no trabalho, e ponderada que seja a factualidade e a relevância da situação, devem reportar esse facto no quadro do procedimento descrito no capítulo 12.

8. Situações de suborno

8.1. Normas de conduta da organização

A LIS-Water está empenhada em impedir situações de suborno no trabalho, estando expressamente vedados aos membros dos órgãos sociais e aos colaboradores comportamentos suscetíveis de configurarem tal prática, tendo uma política de tolerância zero no que se refere a corrupção. A LIS-Water não tolerará qualquer conduta que possa afetar de modo ilegal as decisões do setor público (funcionários públicos nacionais ou estrangeiros) ou as decisões do setor privado (clientes, fornecedores, outros profissionais no setor jurídico, etc.).

Entende-se por suborno a prática de prometer, oferecer ou pagar a uma autoridade, governante, funcionário público ou profissional da iniciativa privada qualquer quantidade de dinheiro ou quaisquer outros favores (por exemplo prendas e viagens) para que a pessoa em questão deixe de se portar eticamente com seus deveres profissionais.

8.2. Comportamentos ilícitos

Consideram-se comportamentos suscetíveis de configurarem a prática de suborno no trabalho os seguintes:

- a) solicitar, aceitar e oferecer direta ou indiretamente subornos ou providenciar que os subornos possam ser dados, ou envolver-se em qualquer outra forma de corrupção;
- b) dar ou aceitar ofertas de instituições, empresas ou indivíduos, como gratificações, favores, descontos, hospitalidade, empréstimos ou outro item com valor monetário, nomeadamente sob a forma de serviços, transportes, alojamento e alimentação, quando estejam em representação da LIS-Water, a viajar em seu nome ou a gerir qualquer projeto.

Não são considerados suborno os recebimentos de ofertas institucionais que revertem para a LIS-Water e as ofertas de cortesia de valor inferior a 100 €.

Não são considerados suborno as ofertas de presentes e refeições classificados como atos de “hospitalidade” às entidades públicas e às pessoas singulares, desde que o fornecimento dos itens seja lícito, transparente e de acordo com as normas culturais e boas práticas. Devem ser totalmente documentados por faturas e documentos relevantes e devem ser devidamente registados nos livros e contas da LIS-Water.

No entanto, independentemente do valor, o ato de dar ou receber não deve ser conduzido com o objetivo de influenciar de modo inadequado qualquer entidade pública ou privada.

8.3. Reporte de incumprimentos

Os colaboradores internos e externos e os membros dos órgãos sociais, conhecedores de uma eventual situação de suborno no trabalho, e ponderada que seja a factualidade e a relevância da situação, devem reportar esse facto no quadro do procedimento descrito no capítulo 12.

9. Situações de utilização indevida da informação

9.1. Normas de conduta da organização

A LIS-Water está empenhada em impedir situações de gestão indevida da informação no trabalho, estando expressamente vedados aos membros dos órgãos sociais e aos colaboradores comportamentos suscetíveis de configurarem tal prática.

Entende-se por utilização indevida da informação o uso ou a partilha com terceiros de informações internas e ou confidenciais não autorizada pelo Conselho de Administração.

9.2. Comportamentos ilícitos

Consideram-se comportamentos suscetíveis de configurarem a prática de utilização indevida da informação no trabalho os seguintes:

- a) usar ou partilhar com terceira parte informações confidenciais, para qualquer fim, nomeadamente com o intuito de obter benefício pessoal, a menos que tal seja expressamente autorizado pelo Conselho de Administração;
- b) usar ou partilhar com terceira parte informações internas que não estejam no domínio público, para qualquer fim, nomeadamente com o intuito de obter benefício pessoal, a menos que tal seja expressamente autorizado pelo Conselho de Administração.

9.3. Reporte de incumprimentos

Os colaboradores internos e externos e os membros dos órgãos sociais, conhecedores de uma eventual situação de utilização indevida da informação no trabalho, e ponderada que seja a factualidade e a relevância da situação, devem reportar esse facto no quadro do procedimento descrito no capítulo 12.

10. Situações de comportamento ambiental inadequado

10.1. Normas de conduta da organização

A LIS-Water está empenhada em impedir situações de comportamento ambiental inadequado no trabalho, estando expressamente vedados aos membros dos órgãos sociais e aos colaboradores comportamentos suscetíveis de configurarem tal prática.

Entende-se por comportamento ambiental inadequado aquele que contribui para a alteração de condições do meio ambiente e/ou dos elementos presentes neste em consequência de atividades humanas (antrópicas). Estes impactos podem manifestar-se em forma de poluição de recursos naturais, como poluição do solo, água e ar, destruição de ambientes naturais, redução de indivíduos ou extinção de espécies, aumento da temperatura global, acidificação dos oceanos, comprometimento de serviços ambientais essenciais à vida, entre outros.

10.2. Comportamentos inadequados

Consideram-se comportamentos suscetíveis de configurarem a prática de comportamento ambiental inadequado no trabalho os seguintes:

- a) utilizar a água nas instalações de forma não eficiente;
- b) utilizar a energia nas instalações de forma não eficiente;
- c) não ter preocupações de redução da produção, de reutilização e de separação seletiva de resíduos nas instalações;
- d) não integrar preocupações ambientais nos processos de decisão, nomeadamente na sua missão contribuir para melhorar as políticas públicas, a regulação e a gestão dos serviços de águas e dos recursos hídricos associados, em benefício da sociedade;
- e) não integrar preocupações ambientais nos processos de aquisição, nomeadamente na contratação de fornecedores de produtos e serviços;
- f) incumprir os requisitos legais aplicáveis e outras boas práticas ambientais.

10.3. Reporte de incumprimentos

Os colaboradores internos e externos e os membros dos órgãos sociais, conhecedores de uma eventual situação de comportamento ambiental inadequado no trabalho, e ponderada que seja a factualidade e a relevância da situação, devem reportar esse facto no quadro do procedimento descrito no capítulo 12.

11. Situações de interação imprópria com crianças e jovens

11.1. Normas de conduta da organização

Embora a sua atividade não envolva por princípio a interação com crianças e jovens, a LIS-Water está empenhada em impedir situação de interação imprópria com crianças e jovens no trabalho, estando expressamente vedados aos membros dos órgãos sociais e aos colaboradores comportamentos suscetíveis de configurarem tal prática.

Entende-se por interação imprópria com crianças e jovens qualquer situação de envolvimento em atividade ilícita, pessoalmente ou on-line, com ou em relação a crianças e jovens.

11.2. Comportamentos ilícitos

Consideram-se comportamentos suscetíveis de configurarem a prática de interação imprópria com crianças e jovens no trabalho os seguintes:

- a) exercer qualquer atividade suscetível de prejudicar física, sexualmente ou emocionalmente crianças e jovens;
- b) utilizar linguagem imprópria na presença de crianças e jovens;
- c) mostrar ou proporcionar às crianças e jovens o acesso a imagens ou materiais inadequados.

11.3. Reporte de incumprimentos

Os colaboradores internos e externos e os membros dos órgãos sociais, conhecedores de uma eventual situação de interação imprópria com crianças e jovens no trabalho, e ponderada que seja a factualidade e a relevância da situação, devem reportar esse facto no quadro do procedimento descrito no capítulo 12.

12. Procedimento interno

12.1. Reporte de incumprimentos

Um incumprimento ocorre quando um colaborador interno e externo ou membro dos órgãos sociais não se comporta de acordo com o código de conduta da LIS-Water. Os colaboradores internos e externos e os membros dos órgãos sociais, conhecedores de uma eventual situação de incumprimento, e ponderada que seja a factualidade e a relevância da situação, devem reportar esse facto para lis-water@lis-water.org ou para o Presidente da LIS-Water. O reporte pode ser feito anonimamente, mas deve fornecer o máximo de detalhe possível relativamente à data e ao local dos supostos incidentes, os nomes das testemunhas e outras provas ou circunstâncias relevantes. O reporte enviado pelos colaboradores internos e externos e os membros dos órgãos sociais nos termos estabelecidos no presente código de conduta não os liberta da obrigação de cumprir com a legislação aplicável.

12.2. Investigação de incumprimentos

Face ao relato de qualquer violação do código de conduta recebido, o Conselho de Administração deve desencadear procedimento disciplinar contra a pessoa ou pessoas indiciadas, nos 60 dias subsequentes àquele em que o Conselho de Administração tome conhecimento do incumprimento. No caso de relato de qualquer violação respeitar a um membro do Conselho de Administração, este deve ser excluído do processo de investigação e de decisão. Os visados por ação disciplinar têm o direito ao contraditório.

12.3. Sanções

Qualquer colaborador que seja considerado em violação deste código de conduta fica sujeito a medida disciplinar a determinar pelo Conselho de Administração, função da gravidade da sua infração, que pode incluir o despedimento por justa causa, de acordo com a legislação aplicável e as políticas da LIS-Water. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar.

12.4. Manutenção de registos e monitorização

A LIS-Water deve manter um registo dos reportes, alegações, investigações e decisões que respeitam o cumprimento do código de conduta, garantindo o sigilo de todos os envolvidos. Esses registos são utilizados para monitorização anual da situação.

12.5. Medidas corretivas

Com base nos registos e na monitorização, o Conselho de Administração decide a eventual introdução de medidas corretivas, materializadas na revisão e melhoria deste código de conduta.

13. Proteção contra represálias

Todos os reportes, alegações, investigações são confidenciais. A LIS-Water garante que nenhuma pessoa que relate um incumprimento sofrerá represálias ou consequências negativas. Assim, o reporte não constitui o denunciante ou a testemunha em responsabilidade disciplinar, judicial ou contraordenacional, salvo se este atuar com dolo.

14. Vigência e divulgação

O presente código de conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Conselho de Administração da LIS-Water e respetiva divulgação a todos os demais destinatários. O presente código de conduta será ainda disponibilizado no sítio de internet da LIS-Water.

Aprovado em Lisboa, 23 de setembro de 2021

Jaime Melo Baptista
Presidente do Conselho de
Administração

Eduardo Marques
Vogal do Conselho de
Administração

José Saldanha Matos
Vogal do Conselho de
Administração