CÓDIGO DE CONDUTA EMPRESARIAL DA ÁGUAS E ENERGIA DO PORTO, EM.

ÍNDICE

MENSAGEM DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO 4

PREÂMBULO 5

CAPÍTULO I | ÂMBITO E OBJETIVO 6

ARTIGO 1.º | ÂMBITO 7

ARTIGO 2.º | OBJETIVO 7

ARTIGO 3.º | REFERENCIAIS 7

CAPÍTULO II | MISSÃO E VALORES 8

ARTIGO 4.º | MISSÃO 9

ARTIGO 5.º | VALORES 9

ARTIGO 6.º | COMPROMISSO AMBIENTAL 9

CAPÍTULO III | DEONTOLOGIA E ÉTICA PROFISSIONAL 10

ARTIGO 7.º | PRINCÍPIOS GERAIS 11

ARTIGO 8.º | SEGURANÇA E BEM-ESTAR NO TRABALHO 11

ARTIGO 9.º | DILIGÊNCIA, EFICIÊNCIA E RESPONSABILIDADE 11

ARTIGO 10.º | DEVER DE LEALDADE, INDEPENDÊNCIA E RESPONSABILIDADE 11

ARTIGO 11.º | RESERVA E DISCRIÇÃO 12

ARTIGO 12.º | ATIVIDADES POLÍTICAS E SINDICAIS 12

ARTIGO 13.º | PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS 12

ARTIGO 14.º | RELAÇÃO COM TERCEIROS – NÃO ACEITAÇÃO DE VANTAGENS 12

ARTIGO 15.º | PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO 12

ARTIGO 16.º | RELAÇÕES PROFISSIONAIS 13

ARTIGO 17.º | CONFLITO DE INTERESSES 13

ARTIGO 18.º | UTILIZAÇÃO DE MATERIAIS E DEMAIS EQUIPAMENTOS 13

ARTIGO 19.º | PROIBIÇÃO DO ASSÉDIO NO TRABALHO 14

ARTIGO 20.º | NÃO DISCRIMINAÇÃO E IGUALDADE DE TRATAMENTO 14

ARTIGO 21.º | IGUALDADE DE GÉNERO 14

ARTIGO 22.º | SUSTENTABILIDADE E BIODIVERSIDADE 14

ARTIGO 23.º | CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO 15

ARTIGO 24.º | RELAÇÕES COM AS AUTORIDADES 15

ARTIGO 25.º | RELACIONAMENTO COM ENTIDADES DE REGULAÇÃO E SUPERVISÃO 15

ARTIGO 26.º | RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES 15

ARTIGO 27.º | RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE 15

ARTIGO 28.º | INFORMAÇÃO E PUBLICIDADE 16

CAPÍTULO IV - PODER DISCIPLINAR 17
ARTIGO 29.º | ÂMBITO 18
ARTIGO 30.º | COMPETÊNCIA 18
ARTIGO 31.º | INCUMPRIMENTO E REGIME SANCIONATÓRIO 18
ARTIGO 32.º | CANAL DE DENÚNCIAS 18
CAPÍTULO V – DISPOSIÇÕES FINAIS 20
ARTIGO 33.º | ENTRADA EM VIGOR 21
ARTIGO 34.º | DIVULGAÇÃO 21
ANEXOS 22
ANEXO I - QUADRO SANCIONATÓRIO 23

MENSAGEM DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A conduta ética da Águas e Energia do Porto, EM e dos seus colaboradores, mais do que uma Lei ou Regulamento, é o alicerce que sustenta o seu crescimento e o seu fortalecimento.

Inspirado nos princípios de gestão e alinhado com os valores do Município do Porto, o Código de Conduta da Águas e Energia do Porto, EM. plasma as regras que devem nortear as relações da empresa com os seus colaboradores, com os seus clientes, fornecedores, prestadores de serviços e com a comunidade em geral, nas suas atividades comerciais, institucionais e sociais.

Adotando critérios fundamentais para orientar a conduta dos seus profissionais no desenvolvimento da sua atividade, garante ao mesmo tempo um comportamento ético e responsável no desempenho das suas funções, vinculando todos os colaboradores, independentemente da sua função ou posição hierárquica.

Este Código de Conduta é, assim, um documento que espelha os valores e princípios que constituem símbolos de identidade da Águas e Energia do Porto, EM., e é composto por um conjunto de diretrizes de conduta moral e ética, pelo qual se devem pautar as suas ações e decisões, sempre defendendo o compromisso de uma postura responsável e transparente.

Este documento poderá não abarcar todas as situações possíveis, e por isso desafiamos-vos a lê-lo, a compreendê-lo, a expor dúvidas e a utilizá-lo como um guia e como uma referência valiosa para o dia a dia.

Porto, 09 de maio de 2018

"Só fazemos melhor aquilo que repetidamente insistimos em melhorar. A busca da excelência não deve ser um objetivo, e sim um hábito. "(Aristóteles)

O Conselho de Administração

PREÂMBULO

A atividade da Águas e Energia do Porto, EM., doravante designada por AEdP, é enquadrada pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, que estabelece os princípios e regras aplicáveis ao setor público empresarial, quer do setor empresarial do Estado, quer do setor empresarial local, estando adstrita ao cumprimento dos princípios da *Boa Governança* que lhe são aplicáveis.

Enquanto entidade empresarial local de âmbito municipal, a AEdP, constituída em outubro de 2006, é dotada de autonomia estatutária, administrativa e financeira, cujo capital social é detido na sua totalidade pelo Município do Porto.

O objeto social da AEdP corresponde à gestão integrada e sustentável de todo o ciclo urbano da água e à gestão energética integrada no território do Município do Porto.

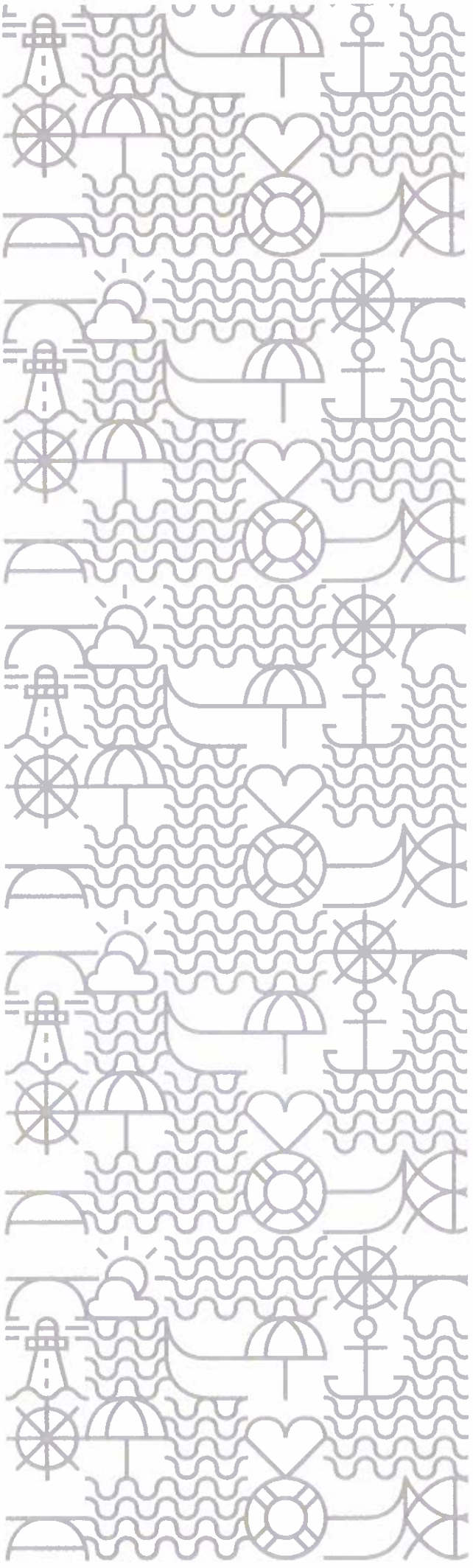
Existindo uma clara vontade em ser mais do que um prestador de serviços públicos essenciais, a AEdP de hoje dedica-se à gestão integrada do ciclo urbano de água, alargando a sua atividade à gestão e exploração dos sistemas públicos de águas pluviais, à gestão da frente marítima e à limpeza e desobstrução de linhas de água, rios e ribeiras urbanas, bem como à sua reabilitação e renaturalização. Além disso, enquanto *utility* de água e Energia, a AEdP passou a contribuir para a descarbonização e eficiência energética do Município, nomeadamente, através da implementação de centros de produção de energia renovável e da monitorização dos contratos de fornecimento de energia elétrica do Município.

Para tal o comportamento empresarial só se materializará pela soma das ações de cada um dos seus colaboradores, sendo que apenas a soma das ações individuais permitirá à AEdP alcançar os seus propósitos.

Nessa ordem de razão e por se contarem presentemente 13 anos sobre a aprovação do primeiro Código de Conduta Empresarial da AEdP, subsiste a necessidade de proceder à atualização e ao alinhamento deste documento à orientação estratégica que hoje marca a gestão desta empresa, devendo o negócio decorrer de ações equitativas e responsáveis do ponto de vista económico-financeiro, social e ambiental e assegurando o respeito por todos.

Porto. Águas e Energia do Porto

CAPÍTULO I | ÂMBITO E OBJETIVO



ARTIGO 1.º | ÂMBITO

1 - O presente Código de Conduta Empresarial, doravante designado por Código, estipula o conjunto de princípios que regem a atividade da AEdP, e um conjunto de regras de natureza ética e deontológica a observar pelos membros dos Órgãos Sociais e por todos os seus colaboradores, todas as pessoas que desempenhem atividades e funções na AEdP independentemente do tipo de vinculação, no desempenho das funções profissionais que lhes estejam confiadas, e, bem assim, pelos consultores externos permanentes na sua relação com Clientes, Fornecedores e restantes *Stakeholders*.

2 - A aplicação do presente Código e a sua observância não impede a (nem se sobrepõe à) aplicação de outros códigos e manuais relativos a normas ou procedimentos específicos para determinadas funções, atividades e/ou grupos profissionais.

3 - O Código contém as convenções e normas éticas a que se considera ser devida obediência e clarifica os padrões de referência a utilizar para apreciação do grau de cumprimento de obrigações assumidas por parte dos seus colaboradores.

4 – O escopo do presente Código tem o seu ponto focal no reforço e no realce da prevenção e da atitude proativa, através de uma cultura empresarial colaborativa de confiança.

ARTIGO 2.º | OBJETIVO

O Código de Conduta tem por propósito:

a) Deixar claro os valores empresariais, para que todos os colaboradores da AEdP possam compreendê-los, respeitá-los e praticá-los;

b) Servir de referência individual e coletiva para as atitudes de comportamento *infra* e *extrapartes*;

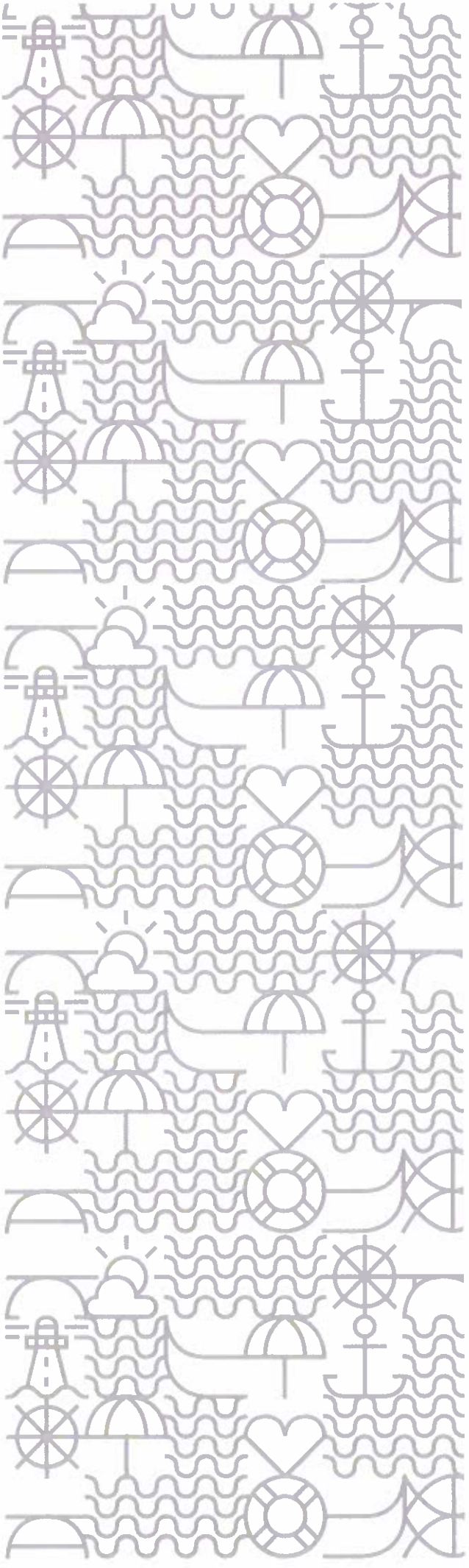
c) Garantir o cumprimento do disposto na lei no que respeita aos deveres profissionais que incumbem aos respetivos colaboradores da AEdP;

d) Assegurar que, para além de cumprir as regras e deveres que decorrem das disposições legais e regulamentares aplicáveis, a atividade da AEdP seja prosseguida de acordo com rigorosos princípios éticos e deontológicos;

e) Contribuir para a afirmação de uma imagem institucional de credibilidade, rigor e competência.

ARTIGO 3.º | REFERENCIAIS

Constituem referenciais do presente Código a Declaração Universal dos Direitos do Homem, a Constituição da República Portuguesa, o Tratado e as Diretivas da União Europeia, as Convenções da OIT ratificadas por Portugal, a legislação nacional e internacional aplicável e os Princípios Éticos da Administração Pública.



ARTIGO 4.º | MISSÃO

A AEdP tem como missão garantir a gestão completa e eficaz do valorizar o ciclo urbano da água e promover a gestão energética integrada da Cidade, com sustentabilidade económica, ambiental, prestando serviços de excelência aos Clientes e à Comunidade.

ARTIGO 5.º | VALORES

Para dar cumprimento à sua missão, a AEdP, definiu como pilares de atuação os seguintes valores:

a) Excelência organizacional: a empresa procura permanente da eficácia (criação de valor e realização da missão), do desenvolvimento das Pessoas e da Organização (aproveitando todo o potencial existente), e do empenho de todos em contribuir para o Projeto de Empresa, com atitude de superação, fomentada pela atuação da liderança em todos os níveis da Empresa;

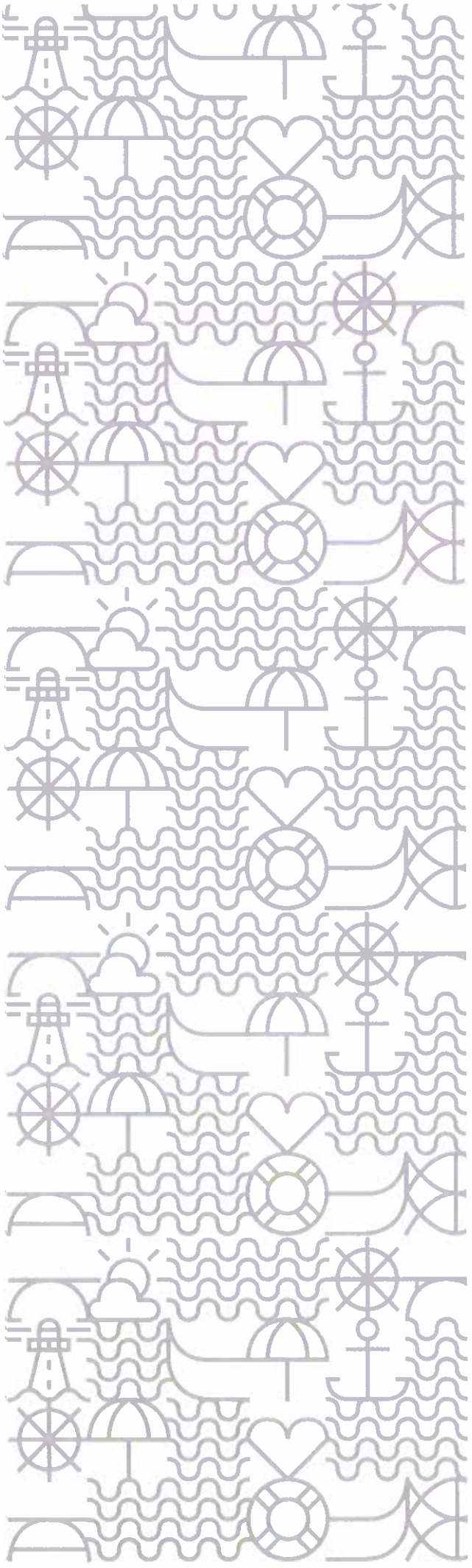
b) Integridade: atuar com transparência, responsabilidade e retidão, cumprindo todas as condutas próprias da Empresa (formais ou informais), gerando confiança e segurança em todos os stakeholders.

c) Melhoria contínua: incorporação de mudanças sistemáticas, e de adaptações necessárias, com espírito de inovação, que permitam encontrar soluções competitivas e aumentar a eficiência e a qualidade do serviço.

d) Cooperação: atuação orientada para os resultados de equipa, demonstrando atitude de entreajuda, visando a realização da Missão da Empresa e o cumprimento dos seus Objetivos.

ARTIGO 6.º | COMPROMISSO AMBIENTAL

A AEdP procura, sistematicamente, contribuir, com a sua atuação empresarial, para o desenvolvimento sustentável e para a preservação do meio ambiente, privilegiando entre outros, a aplicação de técnicas não poluentes, de monitorização ambiental, de racionalidade energética e políticas de prevenção que mitiguem riscos potenciais futuros.



ARTIGO 7.º | PRINCÍPIOS GERAIS

1 - No exercício das suas atividades, funções e competências, a AEdP e os colaboradores, devem atuar, tendo em vista o interesse da empresa, com responsabilidade, transparência, honestidade, lealdade, independência, isenção, discrição, profissionalismo, confidencialidade e sentido de serviço público, no conhecimento da missão e das políticas da qualidade, do ambiente e da segurança em vigor.

2 - Os princípios referidos no número anterior devem evidenciar-se, nomeadamente, no relacionamento com entidades de regulação e supervisão, clientes e restantes partes interessadas, nomeadamente, os proprietários de terrenos, edifícios e outras construções confinantes ou atravessados por redes ou infraestruturas de água e drenagem de águas residuais domésticas, fornecedores, prestadores de serviços, órgãos de comunicação social, entidades públicas e privadas, público em geral e entre os próprios colaboradores.

ARTIGO 8.º | SEGURANÇA E BEM-ESTAR NO TRABALHO

1 - A AEdP garante o cumprimento das normas de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho.

2 - O cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde no trabalho é uma obrigação coletiva, sendo dever dos colaboradores da AEdP informar atempadamente superiormente da ocorrência de qualquer situação irregular suscetível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos da sua empresa.

ARTIGO 9.º | DILIGÊNCIA, EFICIÊNCIA E RESPONSABILIDADE

Os colaboradores da AEdP, independentemente da sua posição hierárquica ou das suas funções e responsabilidades específicas, devem cumprir sempre com diligência, zelo, eficiência e da melhor forma possível as responsabilidades e deveres que lhe sejam cometidos na empresa, assim como ter em conta as orientações integradas e alinhadoras da Administração e as expectativas dos Clientes, Fornecedores e restantes *Stakeholders* relativamente à sua conduta.

ARTIGO 10.º | DEVER DE LEALDADE, INDEPENDÊNCIA E RESPONSABILIDADE

1 - Os colaboradores da AEdP, devem assumir um compromisso de lealdade para com a empresa, empenhando-se em salvaguardar a sua credibilidade, prestígio e imagem em todas as situações, devendo para tal agir com isenção, empenho e objetividade na análise das decisões tomadas em nome desta.

2 - No exercício das suas funções e competências, os colaboradores da AEdP, devem ter sempre presente o interesse da mesma, atuando com imparcialidade e deontologia profissional, recusando tratamentos de favor e privilégio, pautando as suas decisões por critérios de seriedade, integridade e transparência, no conhecimento das boas práticas da empresa.

3 - Os colaboradores da AEdP deverão pautar a sua atuação pelo estrito cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes às funções que exercem, devendo também usar os bens atribuídos e o poder delegado, de forma não abusiva, orientado à prossecução dos objetivos da empresa.

ARTIGO 11.º | RESERVA E DISCRIÇÃO

1 - Os colaboradores da AEdP, devem guardar absoluto sigilo e reserva em relação ao exterior de todos os factos da vida da empresa, e de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, que pela sua natureza, possam afetar o interesse ou atividades da mesma, em especial no que se refere a informação de carácter confidencial.

2 - Inclui-se no número anterior, nomeadamente, dados informáticos de âmbito pessoal ou outros considerados reservados, informação estratégica sobre métodos de trabalho e negócios, bem como a relativa a qualquer projeto realizado ou em desenvolvimento, quando tal for considerado como devendo ficar obrigatoriamente limitada aos serviços ou pessoas que da mesma necessitam no exercício das suas funções ou por causa delas.

3 - Os colaboradores da AEdP, devem, ainda, abster-se de produzir quaisquer declarações públicas sobre matérias e assuntos sobre os quais se deva pronunciar a empresa, ou que possam pôr em causa a imagem desta.

ARTIGO 12.º | ATIVIDADES POLÍTICAS E SINDICAIS

No exercício de atividades político-partidárias ou sindicais, os colaboradores da AEdP devem respeitar os princípios constitucionais e o quadro legal vigente, devendo agir com prudência e respeito, de modo a evitar conflitos e a preservar a independência da sua empresa.

ARTIGO 13.º | PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Os colaboradores da AEdP que tenham acesso a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas, devem, para além do respeito das disposições legais e regulamentares aplicáveis, usar da maior prudência no tratamento desses dados, no sentido de assegurar a respetiva confidencialidade, abstendo-se, em particular, de qualquer comunicação ou partilha a pessoa não autorizada.

ARTIGO 14.º | RELAÇÃO COM TERCEIROS – NÃO ACEITAÇÃO DE VANTAGENS

1 - Os colaboradores da AEdP não poderão receber, solicitar ou aceitar quaisquer benefícios, dádivas, vantagens ou compensações, incluindo empréstimos, prendas ou outros benefícios ou favores pessoais e receber pagamentos de pessoas com as quais se relacionem, nem favorecer a criação de cumplicidades para obter quaisquer outras vantagens, devendo recusar obter informações através de meios ilegais, isto por força e no âmbito do exercício da sua atividade profissional.

2 - Os Colaboradores devem, ainda, evitar quaisquer práticas nesta matéria que possam pôr em causa a irrepreensibilidade do seu comportamento e da sua isenção.

ARTIGO 15.º | PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

1 - Os colaboradores da AEdP devem atuar ativamente contra todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, criminalidade económica e financeira, branqueamento de capitais, tráfico de influências, apropriação ilegítima e ilícita de bens públicos, de administração danosa, peculato, participação económica em negócios, abuso de poder ou violação do dever de segredo, aquisição de imóveis ou valores mobiliários em consequência da obtenção ou utilização ilícitas de informação privilegiada no exercício das suas funções, dando especial atenção a quaisquer

formas de pagamentos, favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens proibidas.

2 - No caso de verificação de qualquer um dos comportamentos mencionados no número anterior, suscetível de constituir infração penal ou disciplinar, será esse fato participado ao Ministério Público ou à autoridade disciplinar competente, conforme os casos, fornecendo todas as provas e comunicando todos os factos de que tenham conhecimento que indiciem suspeita de fraude, corrupção ou de qualquer outra atividade ilegal lesiva.

ARTIGO 16.º | RELAÇÕES PROFISSIONAIS

1 - As relações entre colaboradores da AEdP devem basear-se, nomeadamente, na lealdade, veracidade, respeito mútuo, cordialidade, cooperação, partilha de informação e conhecimento, ambiente sadio e confiança, evitando-se todos os comportamentos que possam afetar negativamente aquelas relações, colocando em risco o bom funcionamento e desempenho da empresa.

2 - Na vigência do vínculo laboral com a AEdP, e salvo expressa autorização do Conselho de Administração, nenhum colaborador poderá prestar serviços profissionais a terceiros sempre que estas atividades ponham em causa o cumprimento dos seus deveres, enquanto colaborador da empresa, ou em entidades cujo objeto social e objetivos possam colidir ou interferir com o interesse e atividade desta.

3 - Para efeitos do número anterior, os colaboradores da AEdP, devem participar à mesma o exercício de outras atividades profissionais e os eventuais casos de impedimento ou incompatibilidade para o exercício de funções ou tarefa específica.

4 - Os colaboradores da AEdP devem empenhar-se na defesa dos interesses da empresa, sendo de propriedade desta os resultados do trabalho que nesta desenvolvem, inclusive os de natureza intelectual.

ARTIGO 17.º | CONFLITO DE INTERESSES

1 - Os colaboradores da AEdP, que no exercício das suas funções e competências sejam chamados a intervir em processos ou decisões que envolvam, direta ou indiretamente, pessoas, entidades ou organizações com quem colaborem ou tenham colaborado, devem comunicar à empresa a existência dessas relações, devendo, em caso de dúvida no que respeita à sua imparcialidade, abster-se de participar na tomada de decisões.

2 - Igual obrigação impende sobre os colaboradores da AEdP, nos casos em que estejam ou possam estar em causa interesses financeiros ou outros do próprio trabalhador ou de familiares e afins até ao primeiro grau ou ainda de outros conviventes.

3 - A resolução de conflitos de interesses deverá respeitar, escrupulosamente, as disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis.

ARTIGO 18.º | UTILIZAÇÃO DE MATERIAIS E DEMAIS EQUIPAMENTOS

Os colaboradores da AEdP devem respeitar e proteger o património da empresa, fazendo uma boa utilização de todo o material e equipamento disponibilizado, proibindo-se toda a utilização abusiva, para proveito pessoal ou de terceiros estranhos a esta.

ARTIGO 19.º | PROIBIÇÃO DO ASSÉDIO NO TRABALHO

1 - A AEdP promove o respeito pela dignidade dos colaboradores no exercício das suas funções e repudia qualquer comportamento indesejado, nomeadamente aqueles baseados em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ou no próprio trabalho com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger, afetar a dignidade, ou de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 - Nenhum colaborador da AEdP, que comunicar ou impedir atos de assédio no trabalho, procedendo de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, poderá ser, por esse fato, prejudicado a qualquer título.

ARTIGO 20.º | NÃO DISCRIMINAÇÃO E IGUALDADE DE TRATAMENTO

1 - A AEdP e os seus colaboradores não praticarão qualquer tipo de discriminação, baseada em critérios como raça, género, incapacidade, deficiência, preferência sexual, convicções políticas ou ideológicas, religião, instrução, estado civil, entre outros.

2 - Os colaboradores da AEdP deverão atuar com cortesia, tolerância, respeito e abster-se de qualquer comportamento que possa ser tido como ofensivo.

ARTIGO 21.º | IGUALDADE DE GÉNERO

A AEdP garantirá uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminando discriminações, facilitando a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional e adotando medidas que conduzam ao objetivo plural de mulheres e de homens nos cargos de chefia e de direção, respeitando os normativos que garantem a representação equilibrada destes.

ARTIGO 22.º | SUSTENTABILIDADE E BIODIVERSIDADE

1- A missão da AEdP prevista no artigo 4.º deste Código procura estar alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030 das Nações Unidas.

2- A AEdP reconhece que o acesso à água consubstancia um serviço público essencial à subsistência da comunidade e que, enquanto entidade fornecedora, assume uma função de responsabilidade no domínio da sustentabilidade, nomeadamente:

a) Assegurando o acesso a água potável e saneamento, a preços acessíveis, de forma a garantir uma maior coesão social e saúde pública de qualidade;

b) Gerindo de forma eficiente os recursos hídricos, através da mitigação de impactos ambientais e promoção do equilíbrio entre os ecossistemas fluviais, as soluções fornecidas pela natureza e as infraestruturas construídas, valorizando e promovendo a biodiversidade e os produtos e benefícios dos ecossistemas;

c) Procurando estabelecer um critério de adequação e moderação do consumo de um bem escasso que é fornecido pela AEdP, através da definição de um preço justo e adequado pago pelos consumidores;

d) Assumindo o compromisso de investir na inovação para desenvolver mecanismos que lhe permitam obter o retorno financeiro adequado ao imprescindível investimento em tecnologias e infraestruturas indutoras da continuidade do serviço, da gestão sustentável dos recursos hídricos e da redução dos custos operacionais;

e) Garantindo uma cidade mais segura através da gestão eficiente da iluminação pública e contribuindo para o aumento da eficiência energética dos edifícios municipais.

3- Em qualquer tomada de decisão a AEdP terá em consideração o seu impacto no ambiente, na economia e nas pessoas, assim como o impacto dos mesmos na atividade da empresa por forma a assegurar uma gestão eficiente dos riscos e dos investimentos que realize.

ARTIGO 23.º | CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO

A AEdP, através dos seus colaboradores, respeitará e zelará pelo cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis à sua atividade.

ARTIGO 24.º | RELAÇÕES COM AS AUTORIDADES

Os colaboradores da AEdP, devem proceder com diligência nas relações com as autoridades, entre as quais se compreendem a Administração Fiscal, Órgãos de Polícia Criminal e com Autoridades Judiciais, solicitando aos respetivos superiores hierárquicos o esclarecimento das dúvidas que, eventualmente, lhes surjam.

ARTIGO 25.º | RELACIONAMENTO COM ENTIDADES DE REGULAÇÃO E SUPERVISÃO

A AEdP, através dos colaboradores designados, deve prestar às autoridades de regulação e supervisão toda a colaboração solicitada ou que se apresente útil ou necessária, não adotando quaisquer comportamentos que possam impedir o exercício das correspondentes competências.

ARTIGO 26.º | RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

1 - Os colaboradores terão presente que a AEdP se pauta por honrar os seus compromissos com fornecedores de produtos ou serviços, e exige da parte destes o integral cumprimento das cláusulas contratuais, assim como, das boas práticas e regras subjacentes à atividade em causa, respeitando cabalmente o regime da contratação pública, com enfoque na procura da qualidade adequada à relação custo-benefício, à fiabilidade técnica e financeira e à integridade na condução das negociações.

2 - Os colaboradores da AEdP deverão redigir os contratos de forma clara, sem ambiguidades ou omissões relevantes e no respeito pelas normas aplicáveis.

3 - Os colaboradores da AEdP devem sensibilizar os fornecedores e prestadores de serviços para o cumprimento de princípios éticos alinhados com os da empresa.

ARTIGO 27.º | RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE

1 - A AEdP desenvolverá uma política de Responsabilidade Social ativa e de contribuição para a melhoria da Comunidade na qual tem o seu negócio, com forte preocupação ambiental, de bem-estar económico e social e de desenvolvimento do conhecimento humano.

2 - A AEdP adota e estimula o uso responsável dos recursos naturais e a preservação do meio ambiente, nomeadamente promovendo a gestão eco eficiente que minimize os impactos ambientais decorrentes da sua atividade.

ARTIGO 28.º | INFORMAÇÃO E PUBLICIDADE

1 - As informações prestadas aos meios de comunicação social, bem como aos Clientes, Fornecedores e restantes *Stakeholders*, ou contidas em publicidade devem conformar-se com os princípios da legalidade, clareza, veracidade e oportunidade, respeitando os parâmetros culturais e éticos da comunidade, o meio ambiente e a dignidade humana.

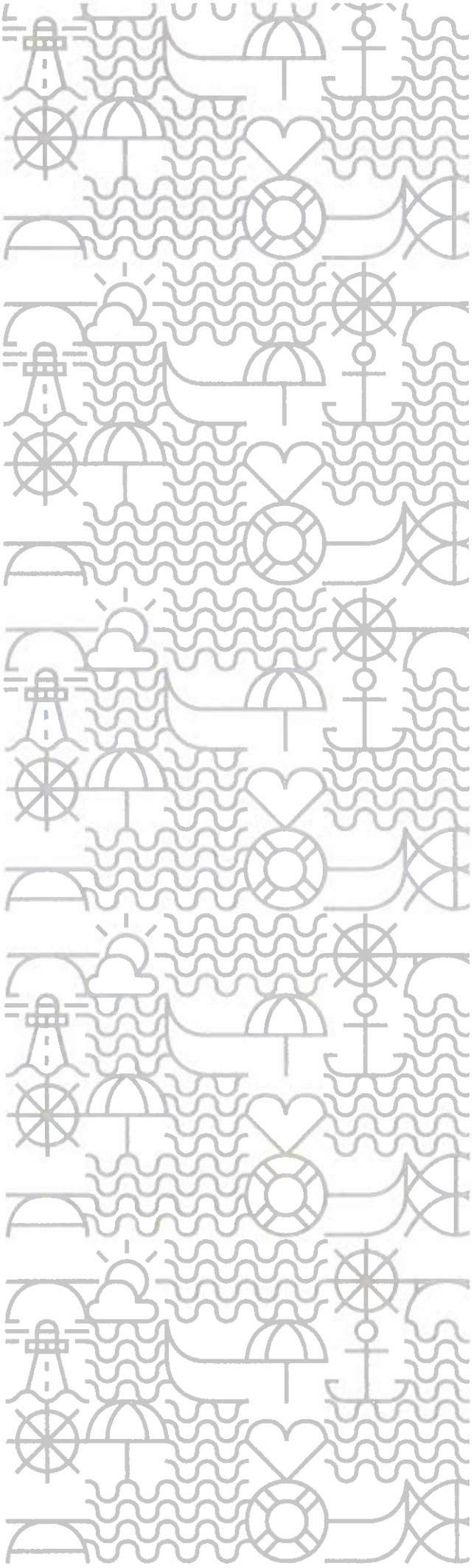
2 - As informações referidas no número anterior devem contribuir para uma imagem de dignificação da AEdP, e criação de valor para a empresa.

3 - Os colaboradores da AEdP, só deverão prestar as informações referidas no número 1, do presente artigo, após validação pelas hierarquias respetivas na sequência da análise de oportunidade pelas vias competentes da empresa.

4 - A AEdP implementa uma política de comunicação rigorosa, pautada por padrões de ética, integridade e transparência para com os órgãos de comunicação social, salvaguardando o sigilo e a preservação de informação confidencial ou reservada, dentro dos interesses da empresa.

Porto. Águas e Energia do Porto

CAPÍTULO IV - PODER DISCIPLINAR



ARTIGO 29.º | ÂMBITO

A violação, pelos colaboradores da AEdP, das normas que integram este Código constituirá infração disciplinar ficando sujeita ao regime previsto no presente capítulo, sem prejuízo da aplicação de disposições de carácter civil e criminal.

ARTIGO 30.º | COMPETÊNCIA

Compete ao Conselho de Administração da AEdP, o conhecimento e a decisão sobre situações de infração ao Código pelos seus colaboradores.

ARTIGO 31.º | INCUMPRIMENTO E REGIME SANCIONATÓRIO

1 - Os colaboradores da AEdP ficam vinculados à observância das regras previstas no presente Código de Conduta.

2 - O incumprimento das normas previstas neste Código de Conduta constitui infração sujeita à correspondente sanção disciplinar prevista na lei, sem prejuízo da aplicação de sanção de carácter civil ou criminal, consoante a natureza da violação praticada.

3 - Para efeitos do quadro sancionatório das infrações ao Código de Conduta, deverá entender-se o seguinte:

a) No exercício do poder disciplinar, a AEdP enquanto entidade empregadora, aplicará às infrações praticadas, o quadro de sanções disciplinares previsto no Anexo I deste Código de Conduta.

b) Quando a infração praticada constituir crime, incluindo os crimes do âmbito do Regime Geral Contra a Corrupção, e sendo instaurado procedimento criminal, aplicar-se-á o regime sancionatório previsto no Código Penal e que aqui se transpõe no Anexo I deste Código de Conduta.

4 - Por cada infração será elaborado o correspondente relatório que identificará a natureza da infração, as disposições violadas, a sanção aplicada e as medidas adotadas ou a adotar.

ARTIGO 32.º | CANAL DE DENÚNCIAS

1 - A Águas e Energia do Porto disponibiliza um canal de denúncias interno implementado ao abrigo do disposto no Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), previsto no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro e no Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro através do qual poderão ser denunciadas, práticas ou suspeitas de práticas de infrações, incluindo infrações ao Código de Conduta e regulamentos internos da AEdP.

2 - Aos denunciantes é assegurada a possibilidade de denunciar de forma anónima através do canal de denúncias.

3 - A AEdP, bem como a respetiva equipa interna afeta à gestão do canal de denúncias, estão sujeitas ao dever de confidencialidade sobre a identidade dos denunciantes e sobre o conteúdo das denúncias.

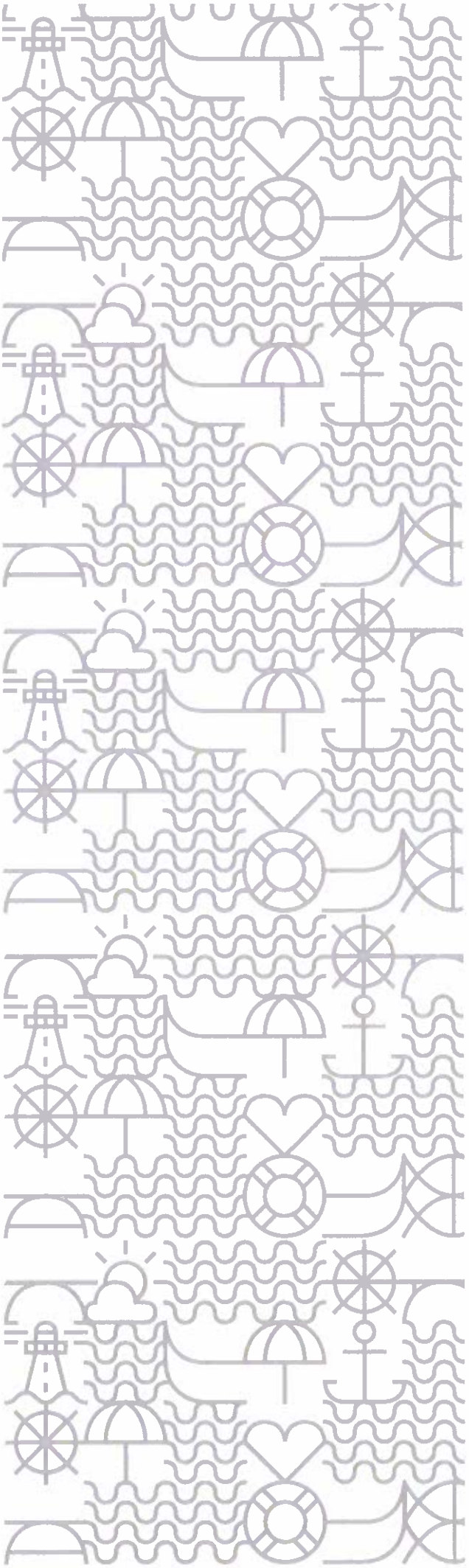
4 - A equipa interna afeta à gestão do canal de denúncias obriga-se a ser imparcial e independente no tratamento das denúncias e reportará diretamente ao Conselho de Administração da AEdP com a apresentação do relatório conclusivo do caso, juntamente com as devidas recomendações/ações adotadas ou a adotar.

5 - A AEdP compromete-se a proteger os denunciantes e a adotar uma postura de tolerância zero a qualquer forma de retaliação em consequência da denúncia apresentada.

6 - O disposto no presente artigo não obsta à aplicação de medidas disciplinares nos casos em que se apure a má-fé do denunciante e a falsidade dos factos.

Porto.
Águas
e Energia
do Porto

CAPÍTULO V – DISPOSIÇÕES FINAIS



ARTIGO 33.º | ENTRADA EM VIGOR

O presente Código de Conduta entrará em vigor imediatamente após a sua aprovação e posterior divulgação pelo Conselho de Administração.

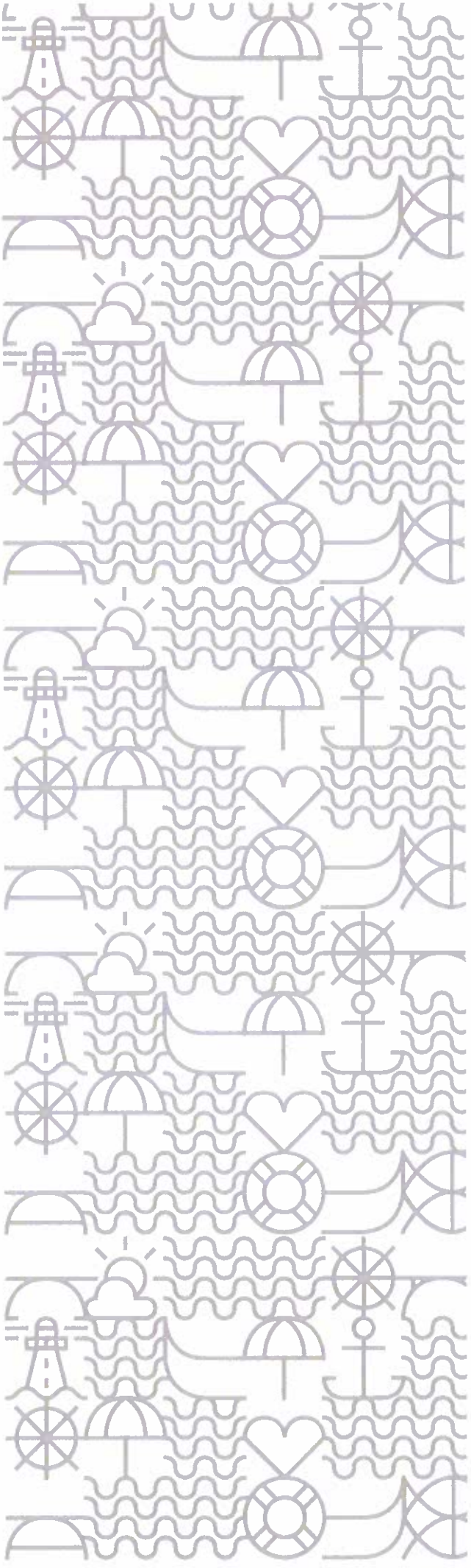
ARTIGO 34.º | DIVULGAÇÃO

1 - O presente Código será divulgado nas páginas da internet e da intranet da AEdP, bem como através de outros meios, por forma a consolidar a aplicação dos seus princípios e a adoção dos comportamentos nele estabelecidos, devendo as hierarquias diligenciar no sentido de que todos os seus colaboradores o conheçam e observem as suas regras.

2 - O Portal do Colaborador da AEdP disponibilizará o presente Código para que todos os colaboradores possam tomar conhecimento e comprometer-se com as suas disposições.

Porto. Águas e Energia do Porto

ANEXOS



ANEXO I - QUADRO SANCIONATÓRIO

Quadro de sanções previstas pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

«Artigo 180.º - Escala das sanções disciplinares

1 - As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas pelas infrações que cometam são as seguintes:

a) Repreensão escrita;

b) Multa;

c) Suspensão;

d) Despedimento disciplinar ou demissão.

2 - Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.

3 - Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar por cada infração, pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num único processo ou pelas infrações apreciadas em processos apensados.

4 - As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador.

Artigo 181.º - Caracterização das sanções disciplinares

1 - A sanção de repreensão escrita consiste em mero reparo pela irregularidade praticada.

2 - A sanção de multa é fixada em quantia certa e não pode exceder o valor correspondente a seis remunerações base diárias por cada infração e um valor total correspondente à remuneração base de 90 dias por ano.

3 - A sanção de suspensão consiste no afastamento completo do trabalhador do órgão ou serviço durante o período da sanção.

4 - A sanção de suspensão varia entre 20 e 90 dias por cada infração, num máximo de 240 dias por ano.

5 - A sanção de despedimento disciplinar consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas, cessando o vínculo de emprego público.

6 - A sanção de demissão consiste no afastamento definitivo do órgão ou serviço do trabalhador nomeado, cessando o vínculo de emprego público.

7 - A sanção de cessação da comissão de serviço consiste na cessação compulsiva do exercício de cargo dirigente ou equiparado.»

Quadro das sanções disciplinares previstas no Código do Trabalho

«Artigo 328.º - Sanções disciplinares

1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;

c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 - Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 3 ou 4.»

Quadro dos Crimes do âmbito do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, previstos no Código Penal

«Artigo 373.º - Corrupção passiva

1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.
2 - Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

Artigo 372.º - Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.
2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.
3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

Artigo 375.º - Peculato

1 – O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
2 – Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.
3 – Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 376.º - Peculato de uso

1 – O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

2 – Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Artigo 377.º - Participação económica em negócio

1 – O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.

2 – O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

3 – A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.

Artigo 379.º - Concussão

1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 382.º - Abuso de poder

O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 335.º - Tráfico de influência

1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido:

a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;
b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.
2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior:
a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;
b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.
3 - A tentativa é punível.
4 - É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.

Artigo 368.º-A - Branqueamento

1 - Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de comparticipação, de factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos ou, independentemente das penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos de:

a) Lenocínio, abuso sexual de crianças ou de menores dependentes, ou pornografia de menores;

b) Burla informática e nas comunicações, extorsão, abuso de cartão de garantia ou de cartão, dispositivo ou dados de pagamento, contrafação de moeda ou de títulos equiparados, depreciação do valor de moeda metálica ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa de concerto com o falsificador ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa ou de títulos equiparados, ou aquisição de moeda falsa para ser posta em circulação ou de títulos equiparados;

c) Falsidade informática, contrafação de cartões ou outros dispositivos de pagamento, uso de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, atos preparatórios da contrafação, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento obtidos mediante crime informático, dano relativo a programas ou outros dados informáticos, sabotagem informática, acesso ilegítimo, interceção ilegítima ou reprodução ilegítima de programa protegido;

d) Associação criminosa;

e) Infrações terroristas, infrações relacionadas com um grupo terrorista, infrações relacionadas com atividades terroristas e financiamento do terrorismo;

f) Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas;

g) Tráfico de armas;

h) Tráfico de pessoas, auxílio à imigração ilegal ou tráfico de órgãos ou tecidos humanos;

i) Danos contra a natureza, poluição, atividades perigosas para o ambiente, ou perigo relativo a animais ou vegetais;

j) Fraude fiscal ou fraude contra a segurança social;

k) Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do

setor público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, ou corrupção com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado;

l) Abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado;

m) Violação do exclusivo da patente, do modelo de utilidade ou da topografia de produtos semicondutores, violação dos direitos exclusivos relativos a desenhos ou modelos, contrafação, imitação e uso ilegal de marca, venda ou ocultação de produtos ou fraude sobre mercadorias.

2 - Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior.

3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.

4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.

5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.

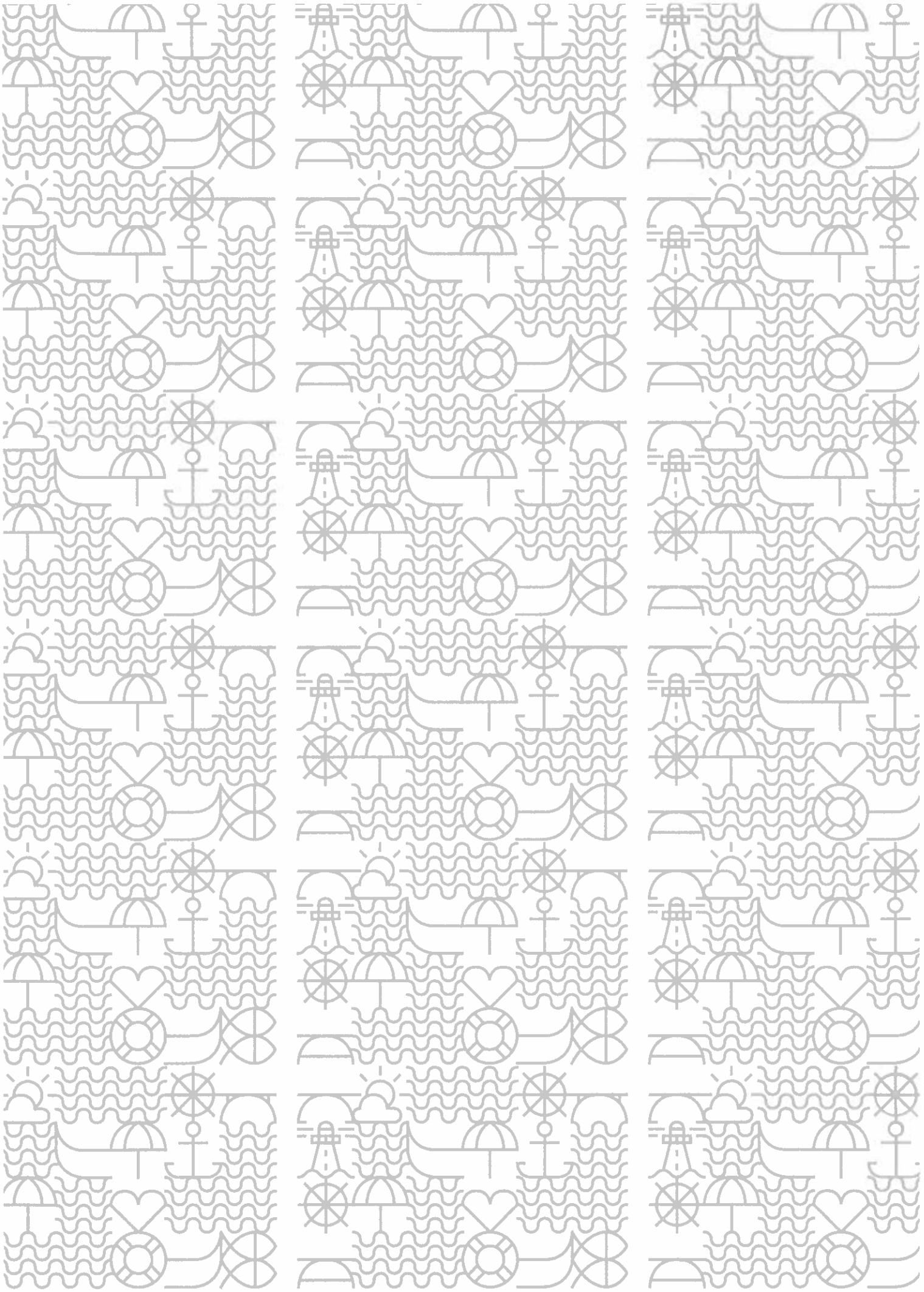
6 - A punição pelos crimes previstos nos n.os 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos factos ilícitos típicos de onde provenham as vantagens ou a identidade dos seus autores, ou ainda que tais factos tenham sido praticados fora do território nacional, salvo se se tratar de factos lícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5.º

7 - O facto é punível ainda que o procedimento criminal relativo aos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e esta não tiver sido apresentada.

8 - A pena prevista nos n.os 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais.

9 - Quando tiver lugar a reparação integral do dano causado ao ofendido pelo facto ilícito típico de cuja prática provêm as vantagens, sem dano ilegítimo de terceiro, até ao início da audiência de julgamento em 1.ª instância, a pena é especialmente atenuada.

10 - Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial.

11 - A pena pode ser especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura dos responsáveis pela prática dos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

12 - A pena aplicada nos termos dos números anteriores não pode ser superior ao limite máximo da pena mais elevada de entre as previstas para os factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.»