



## ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS PARA A GESTÃO SUSTENTÁVEL DE RESÍDUOS DO GRANDE PORTO — LIPOR

### Regulamento n.º 1302/2023

*Sumário:* Aprova o Código de Ética e Conduta da LIPOR.

LIPOR — Associação de Municípios para a Gestão Sustentável de Resíduos do Grande Porto, Associação de Municípios de fins específicos, pessoa coletiva de direito público, torna público, para cumprimento do artigo 110.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que a Assembleia Intermunicipal aprovou em reunião ordinária realizada a 10 de novembro de 2023, na competência que decorre do Artigo 13.º dos Estatutos da LIPOR, e por proposta do Conselho de Administração datada da sua reunião de 02 de outubro de 2023, deliberou aprovar a revisão do Código de Ética e Conduta.

#### Enquadramento

A LIPOR — Associação de Municípios para a Gestão Sustentável de Resíduos do Grande Porto, abreviadamente designada por LIPOR, desde a sua constituição, manteve sempre o estatuto jurídico de Associação de Municípios. Fundada em 1982, os respetivos Estatutos foram outorgados em 12 de novembro do mesmo ano e publicados, no dia 10 de dezembro, no *Diário da República*. Objeto de várias alterações, os Estatutos atuais da LIPOR encontram-se plasmados em escritura pública, outorgada a 28 de outubro de 2022.

Atualmente, a LIPOR associa oito municípios: Espinho, Gondomar, Maia, Matosinhos, Porto, Póvoa de Varzim, Valongo e Vila do Conde.

A LIPOR é uma pessoa coletiva de direito público que, face aos seus Estatutos (Artigo 2.º, n.º 1) tem por objeto promover a reciclagem, valorização, tratamento e aproveitamento final dos resíduos entregues nas suas instalações; potencializar os resíduos recebidos numa ótica de circularidade, nomeadamente através da sua transformação em produtos e gerir, manter e desenvolver as infraestruturas necessárias para a prossecução do seu objeto estatutário.

Na presente data, a LIPOR, como Associação de Municípios, tem como Lei-Quadro, a Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, a qual estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, define o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as Autarquias Locais e para as entidades Intermunicipais e aprova o regime jurídico do Associativismo Autárquico.

O Legislador define, no Artigo 63.º, n.º 1 da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que “podem ser instituídas associações públicas de autarquias locais para a prossecução conjunta das respetivas atribuições...” sendo que são associações de autarquias locais, as áreas metropolitanas, as comunidades intermunicipais e as associações de freguesias e de municípios de fins específicos.

No âmbito da Lei n.º 75/2013, as Associações de Municípios voltam-se a reger pelas normas aplicáveis às pessoas coletivas de direito público, sendo-lhes aplicável o “regime jurídico de administração financeira e patrimonial do Estado”.

A LIPOR tem como propósito a construção de um mundo melhor.

A LIPOR tem por missão transformar resíduos em novos recursos, pela implementação de práticas inovadoras e circulares, gerando e compartilhando valor.

A LIPOR tem como visão querer estar no mercado global e criar tendências para o futuro sustentável.

A LIPOR e os seus Colaboradores assumem os seguintes valores:

- a) Somos Ambiciosos e apaixonados.
- b) Somos Criativos e pensamos positivo.
- c) Somos Responsáveis e rigorosos.
- d) Somos Éticos e somos EQUIPA!

Em todas as suas atividades, produtos e serviços, bem como no relacionamento com todas as Partes Interessadas, a LIPOR definiu, no âmbito da sua Estratégia de Gestão Sustentável, como sua Política para a Qualidade, Ambiente, Segurança e Saúde, Responsabilidade Social, Inovação e Energia:

Consolidar a Organização como uma entidade de referência na área da gestão sustentável dos resíduos urbanos, promovendo a economia circular e uma abordagem ao risco por processos para evitar perda de valor e potenciar impactos positivos;

Assegurar a disponibilização de informação e de todos os recursos necessários para definir e atingir os objetivos e metas da Organização, nomeadamente dos diferentes Sistemas de Gestão;

Cumprir as obrigações de conformidade para com os requisitos legais e outros requisitos que a Organização subscreva. Respeitar os princípios de instrumentos de regulação internacionais, nomeadamente as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as normas internacionais de Direitos Humanos (disponíveis na nossa página da Internet);

Potenciar a proteção do ambiente, prevenindo todas as formas de poluição, promovendo o combate às alterações climáticas, a proteção da biodiversidade e dos ecossistemas da comunidade envolvente. Promover a qualidade, tendo em consideração a natureza, dimensão, acidentes decorrentes e impactes ambientais potenciais das nossas atividades;

Prevenir a ocorrência de lesões e doenças profissionais, promovendo a higiene, segurança e saúde no trabalho, assegurando a eliminação de perigos e redução dos riscos;

Garantir a consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança, higiene e saúde;

Promover a melhoria contínua da organização, potenciando a eficácia e eficiência dos recursos;

Promover uma cultura de inovação para a criação de valor enquanto responsabilidade de todos, fomentando um ambiente de trabalho propício à partilha de lições aprendidas, criatividade e colaboração;

Potenciar a criação e a partilha de conhecimento interno;

Fomentar as compras públicas sustentáveis, de forma a criar um impacto positivo na sociedade e na economia, e um menor impacto no ambiente;

Cooperar em parceria com outras entidades, potenciando a partilha de valor;

Assegurar, de forma sistemática, a melhoria do desempenho energético através da conceção, implementação de práticas e de uma cultura de eficiência energética na Organização;

Contribuir para garantir uma resposta adequada às expectativas das partes interessadas, aumentando progressivamente a satisfação e confiança na Organização;

Promover a cultura e os valores da LIPOR.

Um Código de Ética e Conduta é um documento que define padrões de comportamento a observar no âmbito do desempenho profissional, de acordo com elevados padrões éticos e de qualidade, em linha com a Missão e os Valores da Organização.

O Código de Ética e Conduta da LIPOR é o documento que integra um conjunto de princípios que regem a atividade da Organização e um conjunto de regras de natureza ética e deontológica a observar pelos membros dos Órgãos da LIPOR, no caso a Assembleia Intermunicipal e o Conselho de Administração, e por todos os Colaboradores, na sua relação com Clientes, Fornecedores e restantes Stakeholders. Destina-se também a entidades terceiras, contratadas por, ou atuando em nome da LIPOR, nos casos em que esta possa ser responsabilizada pelas suas ações.

#### Preâmbulo

O Código de Ética e Conduta da LIPOR é um documento que define modelos de comportamento a observar por todos aqueles que exercem funções nesta, no âmbito de um desempenho profissional e ético com elevados padrões de qualidade, que tem como objetivo primordial enquadrar os princípios estruturantes e os valores centrais num conjunto de regras éticas e deontológicas.

O desempenho da missão pública implica uma responsabilidade e um dever de lealdade para com a LIPOR e um dever de respeito pelos direitos e interesses legítimos, legalmente protegidos, de todas partes interessadas.



O instrumento desta atuação é a obediência às boas práticas administrativas por parte de dirigentes e trabalhadores que se encontram no estrito cumprimento do serviço e interesse público.

Pretende-se estabelecer uma linha de orientação ética compatível com a promoção da qualidade e da excelência da ação diária, que culmina no reforço da identidade e da distinção da LIPOR.

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

Neste sentido, o Código de Ética e Conduta da LIPOR exprime uma responsabilidade e um compromisso dos membros dos Órgãos da LIPOR e de todos os trabalhadores, em todas as funções e níveis hierárquicos, de prosseguir os objetivos da defesa do interesse público de acordo com os padrões comportamentais e princípios éticos vigentes para a administração pública e reiterados neste normativo.

Por outro lado, a publicação da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, obriga as entidades empregadoras a adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a organização tenha 7 ou mais trabalhadores.

Neste sentido, cabe à LIPOR, definir e implementar medidas em conformidade, incluindo no presente Código de Ética e Conduta regras para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, em conformidade com alínea *k*) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei n.º 35/2014 e com a alínea *k*) do n.º 1 do artigo 127.º da Lei n.º 7/2009 e com a demais legislação vigente.

Assim, considerando:

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

O Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua atual redação, que define os princípios gerais da ação a que devem obedecer os serviços e organismos da Administração Pública na sua atuação face ao utente, bem como reúne de uma forma sistematizada as normas vigentes no contexto da modernização administrativa;

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

O Regime da Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado (Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, na sua atual redação);

A Recomendação do Conselho de Prevenção de Corrupção, de 7 de novembro de 2012, que define as linhas orientadoras de gestão dos serviços públicos;

A Recomendação do Conselho de Prevenção de Corrupção, de 8 de janeiro de 2020, referente à Gestão de conflitos de interesse no setor público;

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho);

A Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua atual redação, a qual aprova o regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos, transpondo a Diretiva 2003/4/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de janeiro e a Diretiva 2003/98/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de novembro;

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

A Carta Ética da Administração Pública;

O Código do Procedimento Administrativo, ao nível dos Princípios informadores da atividade administrativa;

O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção;

A Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o regime geral de proteção de denunciantes de infrações, transpondo a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.

Considerando todos estes pressupostos, surge a necessidade de dar corpo a um conjunto normativo que sistematize as disposições que disciplinarão a atuação dos membros dos Órgão da LIPOR e todos os seus colaboradores.

Assim, a Assembleia Intermunicipal na sua reunião do dia 10 de novembro de 2023, na competência que decorre do Artigo 13.º dos Estatutos da LIPOR, e por proposta do Conselho de Administração datada da sua reunião de 02 de outubro de 2023, deliberou aprovar a revisão do Código de Ética e Conduta, a qual assume a redação contida do Anexo infra:

## ANEXO

### Código de Ética e Conduta da LIPOR

## TÍTULO I

### Ética e conduta

#### CAPÍTULO I

#### Disposições Gerais

##### Artigo 1.º

###### Lei Habilitante

O presente Código foi elaborado ao abrigo do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 19.º da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, e de acordo com as competências definidas nos artigos 135.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo, e 13.º, n.º 1, alínea f) dos Estatutos da LIPOR (publicados no *Diário da República* — Série III, n.º 130, de 5 de junho de 2001 e alterados parcialmente no dia 28 de outubro de 2022 por escritura pública), assim como em concretização do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da LIPOR.

##### Artigo 2.º

###### Objeto

1 — O presente Código de Ética e Conduta, doravante designado por Código, estabelece um conjunto de valores e princípios ético-profissionais que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores e dirigentes da LIPOR nas relações profissionais entre si e com terceiros.

2 — Os princípios e valores éticos referidos, a cujo cumprimento todos os destinatários ficam obrigados, são estipulados no presente Código que cria mecanismos de fiscalização do grau de cumprimento das obrigações impostas e estabelece as sanções previstas para o seu incumprimento, conforme o disposto no artigo 28.º

##### Artigo 3.º

###### Âmbito

1 — O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores e dirigentes que exerçam funções na LIPOR, bem como aos prestadores de serviços, estagiários e demais colaboradores, independentemente da tipologia do vínculo jurídico existente, que realizem a sua atividade nas instalações da LIPOR, em tudo o que não seja incompatível com a natureza da sua relação jurídica.

2 — Nenhuma norma do presente Código substitui ou prejudica a aplicação das disposições legais e regulamentares vigentes em matéria de direitos, deveres e responsabilidades que incidam sobre os titulares de cargos dirigentes e os trabalhadores da LIPOR, incluindo os resultantes das normas internas desta.

3 — As normas do presente Código são complementadas pelas demais normas internas da LIPOR, nomeadamente as previstas em Regulamento Interno da Macroestrutura Organizacional, Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, Procedimento de Prevenção, Comunicação e Sanação de Conflitos de Interesses da LIPOR, regras de utilização do espaço, procedimentos no âmbito do Sistema de Controlo Interno, e outras que venham a ser aprovadas.

## CAPÍTULO II

### Princípios

#### Artigo 4.º

##### Valores da LIPOR

A LIPOR tem como valores fundamentais, designadamente:

a) Boa governança: Promover adequadamente um clima ético no seio da Organização, assegurando eficazmente a responsabilidade, a gestão e a avaliação de desempenho, através da coordenação de informação interna e externa, que permita mitigar riscos através da aplicação de controlos que favoreçam a prevenção e deteção de comportamentos fraudulentos.

b) Responsabilidade social: No exercício das suas funções, os colaboradores deverão agir de forma leal e cooperante, demonstrando empatia, reação compassiva e solidária face ao outro no âmbito da lealdade institucional e comunitária, preservando a imagem da Organização e dos seus órgãos e colaboradores, assim como, tratar com urbanidade e de forma justa e imparcial todas as pessoas, mantendo uma atitude construtiva, criativa, proativa e prática, bem como um profundo sentido de responsabilidade social.

c) Promoção de estilos de vida saudáveis: Promover uma estratégia de práticas efetivas de atividade física para a construção de estilos de vida e ambientes saudáveis direcionadas a toda a comunidade.

d) Saúde, higiene e segurança: Proporcionar aos colaboradores um bom ambiente de trabalho nas mais adequadas condições de segurança e saúde, assegurando a tomada de medidas eficazes para prevenir acidentes e potenciais danos à saúde.

e) Compromisso Ambiental: Assumir como compromisso a proteção do ambiente segundo as linhas orientadoras da legislação nacional e internacional, pugnando pela adoção de tecnologias não poluentes, de monitorização ambiental, de racionalidade energética e que compatibilizem a melhoria das infraestruturas existentes e a construção de novas com o recurso às mais avançadas soluções ambientais, em defesa de um desenvolvimento sustentável.

#### Artigo 5.º

##### Princípios Fundamentais

1 — No exercício de funções, as pessoas previstas no artigo 3.º, devem cumprir com deveres gerais de respeito para com a LIPOR, profissionalismo, responsabilidade, transparência, independência, honestidade, discrição, colaboração e partilha de conhecimentos, com vista à melhoria contínua.

2 — Além dos deveres descritos no número anterior, as pessoas previstas no artigo 3.º devem pautar a sua atuação em estrito respeito pelos seguintes princípios fundamentais:

a) Princípio do Serviço Público: no desempenho das suas funções encontram-se ao serviço exclusivo do interesse público, sendo que este prevalece sempre sobre os interesses individuais, particulares ou de grupo;

b) Princípio da Legalidade: atuam de acordo com a lei e aplicam as normas e procedimentos estabelecidos na legislação devendo, nomeadamente, velar para que as decisões que afetam os direitos ou interesses de terceiros tenham um fundamento legal e cujo conteúdo seja conforme a lei.

c) Princípio da Integridade: devem reger-se segundo os valores de honestidade pessoal e profissional e de integridade e carácter, na persecução dos objetivos de interesse público.

d) Princípios da Justiça, Imparcialidade e Isenção: devem tratar de forma justa, imparcial e objetiva todas as pessoas com quem, por qualquer forma, se tenham que relacionar ou contactar em virtude do exercício da respetiva atividade, não devendo esta ser pautada por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, entre outras, devendo evitar qualquer situação de conflito de interesses, de acordo com os artigos 11.º, 12.º e 20.º, do presente Código.

e) Princípio da Diversidade, Equidade e Igualdade: devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento, não podendo beneficiar ou prejudicar em função da sua ascendência, raça, sexo, idade, incapacidade física, preferência sexual, convicções políticas, ideológicas, religiosas, língua, território de origem, instrução, situação económica ou condição social, demonstrando sensibilidade e respeito mútuo e abstendo-se de qualquer comportamento tido como ofensivo por outra pessoa.

f) Princípio da Proporcionalidade: na tomada de decisões, devem garantir que as medidas adotadas são proporcionais ao objetivo em vista, assumindo uma conduta proporcional e ajustada ao procedimento administrativo a desenvolver, respeitando o equilíbrio equitativo entre o interesse privado e o interesse público em geral.

g) Princípio da Colaboração e da Boa-Fé: devem colaborar com todas as partes interessadas respeitando o princípio da boa-fé, colaborando, informando e esclarecendo-as de forma simples e clara e fomentando a sua participação na atividade administrativa.

h) Princípio da Informação: as informações e esclarecimentos devem ser prestados às partes interessadas de forma completa, clara, simples, cortês e rápida, dentro dos limites previstos em lei e regulamento em vigor, devendo a sua recusa ser justificada de forma clara, perceptível e legalmente enquadrada.

i) Princípio da Lealdade: devem agir de forma leal, solidária, cooperante e objetiva, entre si e perante terceiros, transmitindo ao público uma imagem de confiança e credibilidade.

j) Princípio da Competência e Responsabilidade: no exercício das suas funções, devem aplicar competência, dedicação, crítica, zelo e eficiência, empenhando-se na valorização profissional através do aperfeiçoamento contínuo dos seus conhecimentos teóricos e técnicos.

k) Princípio da Sustentabilidade: devem preservar e, sempre que possível, potenciar os recursos materiais e imateriais que são propriedade pública ou que estão ao serviço do interesse de todos.

### CAPÍTULO III

#### Órgãos da LIPOR

##### Artigo 6.º

##### Princípios Específicos

1 — Não obstante o cumprimento dos princípios gerais previsto no presente Código, os membros dos Órgãos da LIPOR, no exercício das suas funções, estão ainda obrigados a observar os princípios da prossecução da boa administração, da urbanidade e do respeito institucional, da probidade e garantir, ainda, a confidencialidade quanto aos assuntos reservados dos quais tomem conhecimento no exercício das suas funções.

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



## Artigo 7.º

**Deveres**

No exercício das suas funções, os membros dos Órgãos da LIPOR devem:

- a) Abster-se de qualquer ação ou omissão, exercida diretamente ou através de interposta pessoa, que possa objetivamente ser interpretada como visando beneficiar indevidamente uma terceira pessoa, singular ou coletiva;
- b) Rejeitar ofertas ou qualquer tipo de vantagem identificada nos artigos seguintes, como contrapartida do exercício de uma ação, omissão, voto ou gozo de influência sobre a tomada de qualquer decisão pública;
- c) Abster-se de usar ou de permitir que terceiros utilizem, fora de parâmetros de razoabilidade e de adequação social, bens ou recursos públicos que lhe sejam exclusivamente disponibilizados para o exercício das suas funções.

## Artigo 8.º

**Ofertas Institucionais e Hospitalidade**

1 — Os membros dos Órgãos da LIPOR abstêm-se de aceitar ofertas, a qualquer título, de pessoas singulares ou coletivas, nacionais ou estrangeiras, de bens materiais ou serviços, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

2 — Para efeitos do presente Código, entende-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado superior a €150,00.

3 — Todas as ofertas abrangidas pelo número anterior que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito institucional, devem ser aceites em nome da LIPOR, sem prejuízo do dever de apresentação e registo previstos no artigo seguinte.

## Artigo 9.º

**Registo e Destino das Ofertas**

1 — As ofertas de bens materiais ou de serviços de valor estimado superior a €150,00, ou outro que venha a ser definido nos termos da legislação aplicável, recebidas no âmbito do exercício do cargo ou função, previstas nos n.º 2 e 3 do artigo anterior, são obrigatoriamente apresentadas e comunicadas ao Secretariado da Administração, no prazo máximo de 5 dias úteis, e registadas pela Divisão de Aprovisionamento e Contabilidade que, atento à sua natureza e relevância, e conforme indicações superiores, estabelecerá o seu destino, de acordo com o modelo constante na Intranet e na Intranet da Qualidade.

2 — Quando o titular do cargo receba de uma mesma entidade, no decurso do mesmo ano, várias ofertas de bens materiais que perfaçam o valor estimado referido no número anterior, deve comunicar esse facto, para efeitos de registo das ofertas, e proceder à apresentação de todas as que forem recebidas, após perfazer aquele valor, nos termos e prazo estabelecidos no n.º 1.

3 — As ofertas dirigidas à LIPOR são obrigatoriamente registadas nos termos previstos nos números anteriores.

## Artigo 10.º

**Convites ou Benefícios Similares**

1 — Os membros dos Órgãos da LIPOR abstêm-se de aceitar convites de pessoas singulares ou coletivas, nacionais ou estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais, desportivos ou culturais de acesso oneroso ou com custos de deslocação ou estadias associadas, ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.



2 — Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se que existe condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de convites ou outros benefícios similares de valor estimado superior a €150,00.

3 — Apenas podem ser aceites convites nos termos dos números anteriores, desde que:

- a) Sejam compatíveis com a natureza institucional ou com a relevância de representação própria do cargo; ou
- b) Configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.

4 — Excetuam-se do disposto nos números anteriores convites para eventos oficiais ou de entidades públicas, nacionais ou estrangeiras, em representação da LIPOR.

#### Artigo 11.º

##### Corrupção e Infrações Conexas

1 — Nos termos do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito.

2 — O Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da LIPOR identifica, analisa e classifica os riscos de corrupção associados às competências e atividades desenvolvidas pelas Unidades Orgânicas, Administrador-Delegado, Conselho de Administração e Assembleia Intermunicipal, bem como as medidas preventivas e corretivas que permitem reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos identificados.

3 — Todos os intervenientes na atividade da LIPOR devem orientar a sua ação respeitando o Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas em vigor.

#### Artigo 12.º

##### Conflitos de Interesses

1 — Considera-se que existe conflito de interesses quando os membros dos Órgãos da LIPOR se encontram numa situação em virtude da qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º a 73.º do Código do Procedimento Administrativo.

2 — Caso algum membro dos Órgãos da LIPOR se encontre numa situação de conflito de interesses, no âmbito de algum procedimento administrativo em que intervenha, deverá pedir escusa desse procedimento, de acordo com o procedimento de Prevenção, Comunicação e Sanação de Conflitos de Interesses da LIPOR, disponível na Intranet e na Intranet da Qualidade.

#### Artigo 13.º

##### Suprimento do Conflito de Interesses

Os membros dos Órgãos da LIPOR que se encontrem perante um conflito de interesses, atual ou potencial, devem tomar imediatamente as medidas necessárias para evitar, sanar ou fazer cessar o conflito em causa, em conformidade com as disposições da lei e respeitando o disposto no Procedimento de Prevenção, Comunicação e Sanação de Conflitos de Interesses da LIPOR, disponível na Intranet e na Intranet da Qualidade.

#### Artigo 14.º

##### Impedimentos

Deverão ser verificados e acautelados os impedimentos previstos na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho.



## Artigo 15.º

**Obrigações Declarativas**

Os membros dos Órgãos da LIPOR devem apresentar, junto da Entidade para a Transparência, declaração de rendimentos, património, interesses, incompatibilidades e impedimentos, designada de declaração única, de acordo com o modelo constante do Anexo da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, cumprindo os requisitos dos artigos 13.º a 18.º, da referida Lei.

## CAPÍTULO IV

**Trabalhadores**

## Artigo 16.º

**Relacionamento Interpessoal**

1 — O relacionamento dos trabalhadores e demais colaboradores da LIPOR deve ser anco-rado no respeito mútuo e cooperação, consubstanciando-se na manutenção de um bom clima de trabalho, nomeadamente, através de uma colaboração assente na reciprocidade e na promoção do trabalho em equipa, devendo para esse fim evitar obter vantagens pessoais à custa de colegas.

2 — Os trabalhadores devem abstrair-se de usar poderes atribuídos em proveito próprio, devendo orientá-los exclusivamente para o interesse público.

3 — Todos os que sejam abrangidos pelo presente Código devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, adotando designadamente os seguintes comportamentos:

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

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

c) Abster-se de qualquer comportamento que possa interferir com o normal desempenho das funções.

4 — Os trabalhadores com funções dirigentes devem, no âmbito da respetiva unidade orgâ-nica que dirigem e nas relações intrainstitucionais desenvolver e incutir 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.

5 — No âmbito das auditorias internas, deve ser observado o estatuído na Norma de Controlo Interno, em particular o que diz respeito às permissões de acesso aos auditores internos, sem restrições ou constrangimentos, a todas as instalações, informações e registos necessários ao desenvolvimento do seu trabalho, em tempo razoável.

## Artigo 17.º

**Utilização e Proteção dos Recursos**

1 — O património da LIPOR, sejam recursos tecnológicos, físicos ou técnicos, independen-temente da sua natureza, deve ser respeitado e destinado à utilização exclusiva para o exercício das funções que foram cometidas a cada trabalhador.

2 — A utilização de recursos deve ser proporcional e compatível com as necessidades de cada serviço, face aos objetivos que lhe foram propostos, nesta conformidade os trabalhadores devem adotar medidas adequadas à redução de custos e despesas e potenciando uma utilização mais eficiente dos recursos disponíveis.

## Artigo 18.º

**Independência e Responsabilidade**

1 — No relacionamento com todas as partes interessadas, internas ou externas, o trabalhador deve adotar um comportamento cordial, afável, isento e imparcial.

2 — Nos contactos efetuados com o exterior, os trabalhadores não devem solicitar ou receber instruções de qualquer entidade, organização ou pessoa alheia à LIPOR, atuando em conformidade com o princípio da independência.

3 — Os trabalhadores que se relacionem com fornecedores, nomeadamente no exercício de funções de aquisição de bens e serviços, devem zelar para que os fornecimentos cumpram os requisitos legais e simultaneamente respeitem os princípios de economia, eficiência e eficácia.

4 — Os contactos com terceiros, formais ou informais, devem sempre refletir a posição oficial da LIPOR, devendo os trabalhadores, na ausência de uma posição oficial, preservar a imagem da LIPOR sobre as matérias em causa.

## Artigo 19.º

**Proteção de Dados Pessoais e Cibersegurança**

1 — A privacidade, confidencialidade e disponibilidade dos dados tratados pela LIPOR, enquanto responsável pelo tratamento de dados, bem como a integridade daqueles, são uma prioridade, pelo que a LIPOR assume o firme compromisso de os tratar de forma digna e segura.

2 — Os trabalhadores com acesso a dados pessoais, ou envolvidos no tratamento dos mesmos, estão obrigados a respeitar as disposições legais relativas à proteção de tais dados e ao cumprimento do disposto no documento “Política de Proteção de Dados”, disponível na Intranet e na Intranet da Qualidade.

3 — O dever de proteção de dados pessoais é extensivo a terceiros externos à LIPOR, nomeadamente fornecedores, prestadores de serviços, parceiros, estagiários, e outros que estabeleçam qualquer tipo de relação com a LIPOR, suscetível de envolver dados pessoais.

4 — Para efeitos do número anterior, sempre que existam dados pessoais colocados à disposição ou transmitidos a terceiros, compete à LIPOR estabelecer as condições da sua utilização mediante contrato ou acordo de subcontratação, garantindo as obrigações decorrentes do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados.

5 — Os fornecedores e os prestadores de serviços, bem como os respetivos colaboradores deverão atuar em conformidade com o Regulamento Geral de Proteção de Dados, assim como com o disposto no Código de Conduta de Fornecedores.

6 — Para garantir um elevado nível de segurança das redes e dos sistemas de informação, os trabalhadores devem implementar o quadro normativo em vigor relativo à Segurança do Ciberespaço, decorrente da Lei n.º 46/2018 de 13 de agosto e do Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30 de junho.

## Artigo 20.º

**Aplicação Extensiva**

Os princípios e obrigações previstas no Capítulo III do presente Título são aplicáveis, com as devidas adaptações, a todos os colaboradores da LIPOR, em especial, as normas previstas nos artigos 7.º a 13.º

## Artigo 21.º

**Acumulação de Funções**

1 — Os trabalhadores da LIPOR podem exercer, em acumulação, outras funções públicas ou atividades privadas, com ou sem remuneração, que sejam enquadráveis nas condições legalmente previstas e desde que previamente autorizadas.

2 — A autorização prévia, nos termos no número anterior, deve ser requerida, através da entrega, na Divisão de Recursos Humanos, do “Pedido de Acumulação para Exercer Funções Privadas/Públicas”, de acordo com o modelo em vigor à data do pedido, disponível na Intranet e na Intranet da Qualidade.

3 — No exercício de funções ou atividades privadas autorizadas, os/as trabalhadores/as não podem praticar quaisquer atos contrários aos interesses da LIPOR, ou que com ela possam conflitar, devendo solicitar a cessação imediata do exercício da função ou atividade acumulada, no caso de ocorrer, supervenientemente, conflito, real ou potencial, presente ou futuro.

4 — A acumulação de funções ou atividades públicas ou privadas pode ser autorizada desde que, cumulativamente:

- a) Sejam cumpridas as disposições legais exigíveis;
- b) Não exista prejuízo para o exercício de funções nos serviços;
- c) Não exista acentuada dependência de natureza funcional perante terceiros;
- d) Não existam outras circunstâncias que possam afetar o seu desempenho e estatuto profissional.

#### Artigo 22.º

##### **Relacionamento com entidades de tutela, regulação e supervisão e inspeção**

A LIPOR, através dos trabalhadores 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 23.º

##### **Relacionamento com a Comunicação Social**

1 — Em matérias que se prendam com a atividade e imagem pública da LIPOR, os trabalhadores devem abster-se de conceder entrevistas ou fornecer informações, exceto se, previamente, receberem autorização para o efeito.

2 — A LIPOR assegurará, através dos meios adequados, informação coerente, verdadeira e transparente, com total respeito pelo dever de informar dos órgãos de Comunicação Social.

### CAPÍTULO V

#### **Partes Interessadas**

#### Artigo 24.º

##### **Definição**

1 — Para efeitos do presente Código, além das pessoas anteriormente mencionadas, são ainda consideradas Partes Interessadas os Municípios Associados, clientes, fornecedores, subcontratados, parceiros de negócio, cidadãos, entidades ou organismos públicos e todas as demais pessoas, singulares ou coletivas, com quem a LIPOR se relaciona nas suas atividades organizacionais e de cidadania e que em relação a estas possam ter interesse legítimo.

2 — As regras e princípios previstos no presente Capítulo devem ser cumpridos por todos os que atuem em representação ou no desempenho da atividade da LIPOR, nomeadamente, membros de Órgãos da LIPOR e trabalhadores.

#### Artigo 25.º

##### **Relação com Partes Interessadas**

Na relação com as Partes Interessadas, a LIPOR respeitará de forma integral as normas legais e orientações das autoridades competentes no que concerne, nomeadamente, à proteção

de dados pessoais, tratando estes de forma que garanta a sua segurança, incluindo a sua não divulgação pública, e assegurando a formação adequada aos trabalhadores com responsabilidade nesta matéria.

#### Artigo 26.º

##### **Relação com Clientes, Fornecedores e Demais Parceiros de Negócio**

1 — Na sua relação com os Clientes, a LIPOR tem como meta prioritária a máxima satisfação destes, através do apoio ao desenvolvimento de produtos e/ou serviços.

2 — A LIPOR promoverá a correção, urbanidade, afabilidade e brio profissional dos seus colaboradores na relação com clientes e fornecedores, bem como o respeito pelos respetivos direitos, sensibilidades e diversidade.

3 — A LIPOR não manterá relações comerciais com fornecedores que não estejam alinhados com a letra e o espírito do presente Código.

4 — A LIPOR compromete-se a diligenciar a monitorização da conduta ética dos seus fornecedores e a adotar medidas imediatas e rigorosas nos casos em que a sua conduta seja eticamente questionável.

#### Artigo 27.º

##### **Relação com os Cidadãos**

Os valores, princípios e políticas da LIPOR terão sempre em conta os interesses da Comunidade envolvente, dando o seu contributo para a prossecução de políticas de responsabilidade social, tendo em vista o seu desenvolvimento sustentável.

#### Artigo 28.º

##### **Relação com Entidades e Organismos Públicos**

Na relação com Entidades e Organismos Públicos, a LIPOR compromete-se a não praticar qualquer ato tendente a influenciar, de modo ilegítimo, uma decisão política, nomeadamente, não financiar partidos políticos, não participar em atos de corrupção de decisores públicos ou aliciar, ilegitimamente, qualquer colaborador de Entidade ou Organismo Público.

### CAPÍTULO VI

#### **Regime Sancionatório e de Acompanhamento**

#### Artigo 29.º

##### **Incumprimento e Sanções**

1 — O regime sancionatório referente aos membros dos Órgãos da LIPOR consta da Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, sendo que os crimes de responsabilidade que os titulares de cargos políticos ou de altos cargos públicos cometerem no exercício das suas funções, bem como as sanções que lhe são aplicáveis e os respetivos eleitos, são regulados por lei própria.

2 — Sem prejuízo das responsabilidades penais, contraordenacionais ou civis que dela possam decorrer, a violação do disposto no presente Título, por qualquer trabalhador, constitui infração disciplinar, na medida em que seja legalmente enquadrável nesses termos, podendo originar a competente ação disciplinar.

3 — A determinação e aplicação da sanção disciplinar observará o estabelecido na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação, que terá em consideração a gravidade da mesma e as circunstâncias em que foi praticada, designadamente o seu carácter doloso ou negligente, pontual ou sistemático.



Artigo 30.º

**Comissão de Ética**

1 — Será constituída uma Comissão de Ética que acompanhará a implementação do presente Código e analisará as irregularidades comunicadas, nos termos do previsto no Código de Procedimento Administrativo.

2 — A Comissão de Ética será constituída por 3 membros efetivos e 2 suplentes.

3 — A Comissão de Ética deve ser composta por 2 Diretores de Departamento, 2 Chefes de Divisão e pelo Representante dos Trabalhadores.

4 — Os membros desta Comissão são nomeados por um período de 4 anos.

Artigo 31.º

**Comunicação de Irregularidades**

1 — A LIPOR, em cumprimento do disposto no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, e da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, dispõe de canal de denúncia, no qual podem ser apresentadas infrações ao Código de Ética e de Conduta da LIPOR, bem como denúncias de corrupção, tráfico de influências, lavagem de dinheiro, fraude, roubo, mau uso dos ativos da Organização e qualquer infração elencada na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

2 — Os procedimentos relativos à tramitação do canal de denúncia e as medidas de proteção de denunciantes constam do *website* da LIPOR.

3 — Todas as pessoas sujeitas a este Código, perante uma situação de incumprimento, por ação ou omissão, dos princípios e normas de conduta aqui estipulados, têm o dever de comunicar imediatamente a situação junto da Comissão de Ética, através do *e-mail* [etica@lipor.pt](mailto:etica@lipor.pt), ou através do Canal de Denúncia Interna no *site* da LIPOR ([www.lipor.pt](http://www.lipor.pt)).

4 — O canal de denúncia interna permite a comunicação segura de infrações e atos de corrupção ou infrações conexas, nos termos previstos no artigo 2.º do Regime Geral de Proteção de Denunciantes e no artigo 8.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, da existência de conflitos de interesses e violações ao Código de Ética e Conduta da LIPOR, garantindo a exaustividade, integridade e conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes e a confidencialidade de terceiros mencionados na denúncia, impedindo o acesso a pessoas não autorizadas, nos termos do disposto no Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações.

Artigo 32.º

**Não retaliação**

A LIPOR não tolera qualquer forma de retaliação contra aqueles que denunciem, de boa-fé, as infrações indicadas no artigo anterior, pelo que aplicará medidas disciplinares a quem praticar tais atos.

Artigo 33.º

**Auditoria Interna**

1 — A monitorização do presente Título será efetuada pelo Departamento Jurídico e de Auditoria da LIPOR, em sede de avaliação do grau de cumprimento do Plano de Prevenção de Riscos de Gestão, incluindo os de Corrupção e Infrações Conexas da LIPOR, e na avaliação do Sistema de Controlo Interno, nomeadamente a Norma de Controlo Interno e os demais Manuais de Procedimentos.

2 — A Divisão de Aprovisionamento e Contabilidade elabora um relatório anual, a submeter ao Conselho de Administração, sobre os destinos das ofertas de bens materiais ou de serviços, conforme o artigo 9.º do presente Código.

## TÍTULO II

### Prevenção e combate ao assédio no trabalho

#### CAPÍTULO I

#### Disposições Gerais

##### Artigo 34.º

###### Objeto

O presente Título, relativo às regras de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pela LIPOR, constituindo um instrumento autorregulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, prevenir, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio sexual e/ou moral no trabalho.

##### Artigo 35.º

###### Âmbito de aplicação

As normas previstas no presente Título aplicam-se a todos os colaboradores, seja qual for a sua função, categoria ou nível de responsabilidade, em qualquer local ou ocasião em que as pessoas se encontrem por motivos profissionais, designadamente os seus locais de trabalho, mas também em cursos de formação, deslocações em serviço, reuniões e eventos sociais da Organização, sem prejuízo de todas as disposições legais ou regulamentares aplicáveis, ficando igualmente abrangidos todos aqueles que prestem serviços a título duradouro ou ocasional.

##### Artigo 36.º

###### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e dirigentes da LIPOR, os titulares de Órgãos da Associação, e todos aqueles que prestem serviços na LIPOR, a título permanente ou ocasional, no exercício das suas atividades, funções e competências, devem atuar em conformidade com o presente Título, respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2 — Todos os abrangidos por este Código não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Organização, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, ideologia política e religião.

3 — O presente Título incide sobre todas as relações conexas com o trabalho, mesmo que ocorram fora do local de trabalho.

4 — A LIPOR assegurará que os trabalhadores conhecem os seus direitos e deveres em matérias relacionadas com qualquer forma de assédio

##### Artigo 37.º

###### Direitos

A todos os denunciadores ou testemunhas da prática de assédio, serão garantidos os direitos consagrados na legislação em vigor, sendo respeitado o anonimato durante o processo de apuramento dos factos.



## Artigo 38.º

**Deveres gerais**

Todos os abrangidos por este Código estão obrigados a respeitar os deveres previstos nos artigos 70.º e a 73.º da Lei n.º 35/2014 (LTFP), e na demais legislação e disposições regulamentares.

## Artigo 39.º

**Responsabilidades e Consequências**

1 — A prática de assédio ou de conduta discriminatória é passível de instauração de procedimento disciplinar e constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da Lei.

2 — A LIPOR é responsável por instaurar procedimento disciplinar, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

3 — A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é da LIPOR.

## Artigo 40.º

**Definição de Discriminação**

1 — Entende-se por discriminação uma ação ou omissão que dispense um tratamento diferenciado (inferiorizado) a uma pessoa ou grupo de pessoas, em razão da sua pertença a uma determinada raça, cor, sexo, nacionalidade, origem étnica, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, capacidade de trabalho reduzida, deficiência crónica, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical, ou outro fator.

2 — Sem prejuízo das disposições constitucionalmente consagradas, consideram-se comportamentos discriminatórios os que se relacionem, em particular, com raça, género, idade, incapacidade ou atributos físicos, orientação sexual, opiniões, ideologia política ou religião.

## Artigo 41.º

**Definição de assédio**

1 — Entende-se o assédio como um conjunto de comportamentos percecionados como abusivos, de carácter moral ou sexual.

2 — Constitui assédio moral todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não verbal, ou física, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, 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, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:

- a) Isolamento social do colaborador;
- b) Perseguição profissional;
- c) Intimidação;
- d) Humilhação pessoal.

3 — Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de cariz sexual, ou de outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual, sob a forma verbal, não verbal, ou física, que afetem a dignidade do indivíduo no trabalho, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:

- a) Insinuações sexuais;
- b) Atenção sexual indesejada;
- c) Contacto físico e agressão sexual;
- d) Aliciamento de cariz sexual.

4 — É expressamente proibida a prática de assédio, em qualquer uma das suas vertentes, no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

#### Artigo 42.º

##### Prevenção e combate ao assédio moral e sexual

Constituem atribuições da LIPOR, no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual, as seguintes:

a) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo um clima de tolerância à diversidade e respeito pela diferença, fazendo uma gestão adequada de atritos e conflitos entre trabalhadores, entre trabalhadores e as chefias, e com terceiros;

b) Promover ações de formação/ sensibilização sobre a prevenção do assédio no trabalho a todos os trabalhadores.

## CAPÍTULO II

### Procedimento Interno

#### Artigo 43.º

##### Denúncia

1 — Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio moral ou sexual ou de qualquer conduta discriminatória, nos termos constantes desde Código, deve comunicar a situação à Comissão de Ética, através do canal de denúncia disponibilizado no *website* da LIPOR ou através do *e-mail* [etica@lipor.pt](mailto:etica@lipor.pt).

2 — Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio, nos termos do presente Código e demais legislação em vigor, devem participá-las, bem como prestar a devida colaboração em processo disciplinar ou eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3 — A queixa ou participação efetuada nos termos dos números anteriores deve ser remetida ao Conselho de Administração que, por sua vez, delibera a abertura de procedimento disciplinar de acordo com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e demais legislação aplicável.

4 — As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho, praticados por terceiros que não sejam trabalhadores da LIPOR, deverão ser objeto de participação, a efetuar pelo Conselho de Administração ou por qualquer trabalhador da LIPOR que delas tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante a vítima se trate de trabalhador do setor público ou do setor privado, respetivamente.

5 — Sempre que a LIPOR tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Título, tomará as diligências necessárias ao apuramento dos factos descritos.

6 — O procedimento disciplinar seguirá a tramitação legal até à pronúncia da decisão final, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal que possa eventualmente vir a ser apurada.

7 — É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 32.º do presente Código.

8 — A todos/as os/as denunciantes ou testemunhas da prática de assédio, serão garantidos os direitos consagrados na legislação em vigor, sendo respeitado o anonimato durante o processo de apuramento dos factos (desde a apresentação da denúncia até à dedução de acusação).

9 — Os/As intervenientes no processo não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no exercício das suas funções ou em virtude delas, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.

## Artigo 44.º

**Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia**

1 — A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente quanto às circunstâncias, horas e local dos mesmos, identidade do denunciante e do denunciado, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.

2 — A denúncia, participação ou queixa, deverá ser reduzida a escrito, através do canal de denúncia, disponível no *site* da LIPOR.

3 — Quando aplicável, em alternativa ou cumulativamente com o procedimento referido no n.º 1 do artigo anterior, poderá igualmente ser efetuada denúncia para a Inspeção-Geral de Finanças ou para a Autoridade para as Condições de Trabalho, que disponibilizam os seguintes endereços eletrónicos próprios para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e no setor privado, respetivamente:

a) [ltfp.art4@igf.gov.pt](mailto:ltfp.art4@igf.gov.pt);

b) [www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/ltens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/ltens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx).

4 — Toda a informação que venha a ser disponibilizada pela Inspeção-Geral de Finanças sobre a identificação de práticas e sobre medidas de prevenção, combate e reação a situações de assédio, deve ser tida em consideração pela LIPOR no tratamento das situações de que venha a tomar conhecimento.

5 — A verificação de falsas denúncias sobre um colaborador da LIPOR, bem como a verificação de atos de represália por parte de quem tenha sido alvo de inquérito, poderão, também elas constituir fundamento para instauração de processo disciplinar.

## Artigo 45.º

**Confidencialidade e garantias**

1 — É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante, participantes e testemunhas.

2 — Somente as partes indicadas no número anterior, o Conselho de Administração, a Comissão de Ética e os elementos designados para acompanhar e efetuar a instrução do processo devem conhecer a queixa ou a participação, e o seu conteúdo.

3 — Os trabalhadores ou dirigentes da LIPOR que no exercício das suas funções vierem a tomar conhecimento da denúncia ou participação, bem como do seu conteúdo, não as podem divulgar ou dar a conhecer informações relacionadas com as mesmas.

4 — É assegurada a não vitimização dos denunciante e das testemunhas.

5 — O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo.

## CAPÍTULO III

**Prevenção do assédio**

## Artigo 46.º

**Medidas preventivas**

Cabe à Comissão de Ética da LIPOR a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

a) Consulta regular aos trabalhadores da LIPOR, prestadores de serviço, entre outros;

b) Consulta regular aos dirigentes das Unidades Orgânicas;



c) Acompanhamento permanente de eventuais situações de assédio no trabalho, por forma a identificar os riscos e as situações que venham a ocorrer, e propor a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação das mesmas;

d) Assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da inexistência de represálias sobre os queixosos, participantes e testemunhas;

e) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;

f) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e dirigentes da LIPOR;

g) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código.

### TÍTULO III

#### Disposições finais

##### Artigo 47.º

###### Remissão

Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente Código, aplicam-se as disposições previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e, subsidiariamente, no Código do Trabalho, na Lei n.º 52/2019, de 31 de julho (Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos) e no Regulamento Geral de Proteção de Dados.

##### Artigo 48.º

###### Divulgação, Monitorização e Revisão

1 — O presente Código será publicado no *Diário da República* e na página institucional da LIPOR, sendo também divulgado através dos meios internos de comunicação de modo a consolidar a sua aplicação, assim como, a adoção dos comportamentos nele instituídos.

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

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

##### Artigo 49.º

###### Entrada em Vigor

Este Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicitação no *Diário da República*.

22 de novembro de 2023. — O Presidente do Conselho de Administração, *Dr. José Manuel Ribeiro*.

317091254