



CÓDIGO DE CONDUTA

E

REGULAMENTO DE CONFLITO DE INTERESSES

CÓDIGO DE CONDUTA

Adotado pela Direção em 03 de abril de 2019 e aprovado pelo Conselho Geral em 16 de junho de 2019. Entra em vigor imediatamente após a sua aprovação, devendo ser ratificado em Assembleia Geral posterior.

I - ENQUADRAMENTO

Este Código de Conduta foi elaborado em consonância com os Estatutos da ZERO, nomeadamente no que é formulado nas suas alíneas c) e d) do artigo 15.º, tendo por base o Código de Conduta da Associação Transparência e Integridade e também as melhores práticas e recomendações internacionais sobre boa governação.

A ZERO – Associação Sistema Terrestre Sustentável, adiante designada como Associação, é uma organização não-governamental de ambiente, com intervenção a nível nacional, sem fins lucrativos e exerce a sua atividade com total independência relativamente aos partidos políticos, empresas e entidades com fins lucrativos, associações de natureza confessional e ao Governo.

Em conformidade com os Estatutos, o objetivo da Associação é ser um polo de reflexão prospetiva na área da sustentabilidade, de influência de políticas públicas a nível nacional, europeu e global e também o de contribuir para o exercício de mudança da sociedade civil, tornando-se condição essencial que o funcionamento e a atuação da Associação esteja assente em sólidos princípios de boa governação e de transparência.

O Código de Conduta, aprovado em Conselho Geral (CG) em 16 de junho de 2019, é aplicável a todos os associados, aos membros dos Órgãos Sociais e colaboradores da Associação.

Sem prejuízo no estabelecido nos Estatutos e nas normas gerais aplicáveis, este Código de Conduta visa não só enumerar um conjunto de princípios gerais de atuação, mas também criar regras específicas de prevenção e de resolução em matéria de conflitos de interesses, quer no âmbito do seu funcionamento interno e externo, quer na concretização das atividades da Associação.

As regras e os procedimentos aqui consagrados constituem uma previsão geral e programática, não ambicionando disciplinar todas as atuações suscetíveis de darem origem a um conflito de interesses.

Sempre que qualquer associado ou membro de um órgão social da Associação se encontre numa situação de potencial conflito de interesses não expressamente prevista, mas que possa vir a afetar os objetivos da Associação, o ambiente de trabalho ou o bom nome da organização, deverá procurar o seu esclarecimento e resolução imediata junto do CG. O CG deve fundamentar a sua resposta baseada nos princípios gerais aqui referidos. No caso de esses esclarecimentos não oferecerem aos intervenientes as garantias suficientes para a adequada resolução, o CG deverá reportar por escrito o ocorrido em sede de Assembleia Geral.

Em matérias de resolução de conflito de interesses e questões conexas, a Direção acatará as respetivas recomendações do CG e/ou da Assembleia Geral.

II - PRINCÍPIOS GERAIS

Os princípios gerais orientadores que presidem à atuação dos associados, dos membros dos órgãos sociais e dos colaboradores da Associação são os seguintes:

Isonção – A atuação deverá pautar-se por princípios de isenção e imparcialidade, visando exclusivamente o interesse da Associação, no estrito cumprimento da legalidade. Devem ser sempre recusadas quaisquer vantagens patrimoniais ou não patrimoniais, quer a título pessoal, quer no âmbito do círculo de relacionamentos de amigos e/ou de familiares.

Integridade – Devem ser transparentes quaisquer relacionamentos de dependência financeira relativamente a indivíduos ou organizações alheios à Associação que possam influenciar a imparcialidade e a independência no cumprimento das funções e/ou deveres e que limitem ou venham a limitar o exercício dos seus direitos.

Objetividade – No âmbito do modelo de gestão da Associação, incluindo a indicação, designação ou recrutamento/contratação/contratualização de pessoal ou outro serviço, na atribuição de contratos ou prémios e no exercício de outras competências, os membros dos Órgãos Sociais e demais colaboradores remunerados da Associação deverão fazer sempre prevalecer o mérito e o rigor nas suas escolhas e decisões. Não são permitidas quaisquer formas de discriminação.

Honestidade e Lealdade – Devem manter uma conduta de honestidade e de lealdade para com os princípios e objetivos da associação, prevenindo situações que possam comprometer ou afetar a objetividade e imparcialidade da sua colaboração, colocar em causa a missão, os objetivos e o bom nome e a reputação da Associação, decorrentes de interesses privados que detenham de forma direta ou indireta ou que promovam em nome de terceiros.

Prestação de contas – Os membros dos Órgãos Sociais e demais colaboradores da Associação deverão prestar contas junto da Direção pelas suas decisões, ações e omissões e submeter-se ao escrutínio do exercício das suas funções.

Transparência – A atuação dos membros dos Órgãos Sociais e demais colaboradores da Associação deverá pautar-se por escrupulosas regras de transparência, em particular em matéria de financiamento, recrutamento, aquisições e contratação/contratualização de serviços, informando os associados e os Órgãos próprios sobre as razões das decisões e ações, através dos meios disponíveis da Associação.

Liderança – Os membros dos Órgãos Sociais da Associação, e em particular os membros da Direção pela ação executiva e de liderança que lhes está incumbida, deverão pautar a sua conduta em conformidade com a missão e os princípios gerais da Associação e o cumprimento dos Estatutos, regulamentos e as deliberações dos restantes Órgãos Sociais.

Colegialidade – A Direção da Associação, de uma forma aberta e colegial, deverá proceder à consulta junto dos demais Órgãos Sociais na tomada de decisões e na concretização de medidas e atividades, sempre que a importância da matéria o justifique, e também assegurar condições de um ambiente de trabalho cooperativo, facilitando a colaboração e cooperação mútuas, com vista à prossecução dos objetivos da Associação.

ZERO - ASSOCIAÇÃO SISTEMA TERRESTRE SUSTENTÁVEL

REGULAMENTO DE CONFLITO DE INTERESSES

Os membros dos Órgãos Sociais e todos os colaboradores remunerados da ZERO comprometem-se a prestar e a tornar público o registo de interesses, e a aceitar e respeitar as regras previstas no presente Regulamento.

Artigo 1º

Âmbito

O presente Regulamento destina-se a disciplinar a matéria de conflitos de interesses dos Associados da ZERO, em particular dos membros que exerçam funções nos Órgãos Sociais e colaboradores.

Artigo 2º

Conflito de Interesses

1. Por conflito de interesses entende-se a situação em que um qualquer associado e ou membro de um Órgão Social, pertencente a uma das categorias previstas no artigo anterior, ao agir em representação da Associação, por vontade própria ou por contingência, em virtude de possuir um interesse direto que representa, ou possa representar, pode estar afetado na sua capacidade de decidir, emitir juízo ou atuar com objetividade e imparcialidade, no exercício de funções. Isto é, quanto se torna claro e objetivo que o resultado dessa decisão pode ser influenciado por um interesse indireto que detém ou promove para terceiros.
2. Os membros dos Órgãos Sociais e os colaboradores comprometem-se a adotar os comportamentos adequados para evitar e prevenir situações de conflitos de interesses. Assim, não deverão promover ou participar em deliberações ou votações em matérias em que exista um real ou potencial conflito de interesses e deverão ainda abster-se de participar nos processos de decisão, sempre que haja um conflito de interesses. Em caso em que existam dúvidas, deverão aconselhar-se, sempre e em primeiro lugar, junto do CG.
3. Sempre que se verifique um potencial conflito de interesses, este facto deverá ser comunicado em tempo oportuno, ao CG pelo(s) membro(s) do Órgão Social envolvido, ou pelos associados abrangidos no Artigo 1º, num prazo não superior a 30 dias úteis. A situação em causa poderá ainda ser reportada por qualquer outro associado, após o seu conhecimento, logo que possível.

Artigo 3º

Registo de Interesses

1. Os membros dos Órgãos Sociais e os colaboradores remunerados deverão declarar as atividades e interesses patrimoniais e não patrimoniais que possam conflitar com as suas funções e os interesses da Associação.
2. A declaração de interesses será apresentada, junto do CG, de acordo com o formulário em anexo ao presente Regulamento, o qual deverá ser corretamente preenchido, assinado e entregue

antes do início de funções. As declarações serão monitorizadas pelo CG e, após a respetiva validação, ficarão à guarda do Presidente do mesmo, não podendo este utilizá-la para qualquer outro fim que não o previsto nos Estatutos e neste Regulamento. Esta informação poderá vir a ser disponibilizada externamente à Associação nos casos previstos na Lei ou a pedido do interessado.

3. A não validação da declaração de interesses pelo CG deve ser comunicada por escrito, no prazo de 30 dias úteis, ao associado em causa, ao qual será indicado um prazo de 30 dias úteis para que este leve a cabo uma resolução voluntária do respetivo conflito. A não resolução do conflito de interesses representa uma violação grave dos Estatutos e deste Regulamento, o que pode dar origem à perda de mandato, de cargo e/ou de funções exercidas.
4. Sem prejuízo da entrega inicial da declaração de interesses, os titulares de órgãos sociais e colaboradores da Associação devem, no decurso das suas funções, comunicar, num prazo máximo de 10 dias úteis, ao CG qualquer nova situação suscetível de causar um conflito de interesses real ou potencial.

Artigo 4º

Contratos e Consultorias

Os membros dos Órgãos Sociais e os colaboradores remunerados:

- a) Não podem utilizar o nome da Associação, em atividades de interesse próprio, na promoção de uma causa, em ações de formação, na redação de um parecer ou no exercício de qualquer atividade de consultoria do qual resultem ou venham a resultar benefícios económicos próprios, ou outros por via direta ou indireta, sem o consentimento expresso da Direção e o parecer favorável do CG.
- b) Deverão entregar ao CG, no prazo de 30 dias úteis após o início de funções e ou sempre que se alterem as circunstâncias, o documento de registo de interesses, referindo a indicação da(s) entidade(s) na(s) qual(is) afirmam remunerações ou outros benefícios económicos ou empresas nas quais disponham, direta ou indiretamente, de uma participação social equivalente a mais de 5% dos direitos de propriedade ou conexos, incluindo direitos de garantia, ou de uma posição de controlo exclusivo ou conjunto, nos termos previstos no Artigo 3º.

Artigo. 5º

Ofertas, Empréstimos e Hospitalidade

1. Os membros dos órgãos sociais e os colaboradores da Associação não devem, no exercício das suas funções, solicitar ou aceitar, em benefício próprio ou para terceiros, qualquer vantagem patrimonial ou não patrimonial.
2. As ofertas, gratificações, donativos, benefícios de hospitalidade, empréstimos e concessões que possam configurar uma tentativa de influência sobre a Associação, se não estiverem enquadradas no âmbito de atividades de representação da associação, devem ser rejeitados e a situação reportada à Direção ou ao CG.

3. As pequenas ofertas ou gratificações, conformes aos usos e costumes e ao protocolo diplomático, recebidas no exercício de funções ou por causa delas, constituem propriedade da Associação e deverão constar de registo próprio.

Artigo 6.º

Utilização de Bens Patrimoniais e Recursos

Os recursos da Associação devem ser usados de forma eficiente, não podendo ser utilizados para fins pessoais, próprios ou de terceiros. Deste modo, os membros dos Órgãos Sociais e os colaboradores devem assegurar a proteção e a conservação dos bens e recursos da Associação que estejam à sua guarda ou ao seu alcance.

Artigo 7.º

Recursos Humanos

1. Para minimizar os conflitos de interesse e as incompatibilidades inerentes à gestão dos recursos humanos, incluindo os processos de contratação de novos/as colaboradores/as e de cessação de contratos existentes, a definição de vencimentos, a progressão salarial, os prémios de desempenho, bem como outras matérias relacionadas com colaboradores/as remunerados/as e prestadores de serviços, é criada a Comissão de Recursos Humanos, da qual fazem parte dois membros da Direção e três membros do CG, que não pertençam à Direção.
2. Os membros da Comissão de Recursos Humanos são designados pelo Conselho Geral no início do exercício do seu mandato. A Comissão não pode ser composta por membros que auferam direta ou indiretamente rendimentos com origem ou por influência direta da Associação.
3. Os membros da Comissão de Recursos Humanos cessam funções sempre que haja eleições para os Órgãos Sociais, devendo ser posteriormente constituída nova Comissão, após a tomada de posse dos novos membros dos Órgãos Sociais. Caso seja necessário proceder à substituição de algum membro durante o mandato da Comissão, o novo membro será designado pelo CG.
4. A Comissão será convocada sempre que necessário, por proposta da Direção, deliberando por correio eletrónico ou outro meio que se afigure expedito. Dos processos de decisão deverão ser elaboradas atas.
5. Das decisões tomadas pode haver recurso para o CG.

Artigo 8.º

Entrada em vigor e publicação

O presente Código de Conduta e Regulamento de Conflito de Interesses entram imediatamente em vigor, após a sua aprovação pelo CG, devendo ser ratificados em Assembleia Geral posterior e serão ainda publicados no respetivo sítio da Internet da Associação, devendo constar a data da sua aprovação.