



# CODIGO DE CONDUTA

## 2023

## Índice

Capítulo I - Disposições gerais .....	3
1. Introdução .....	3
2. Âmbito de Aplicação.....	4
3. Princípios gerais e valores éticos .....	5
Capítulo II - Normas de conduta .....	7
1. Deveres gerais e normas de conduta .....	7
2. Responsabilidade organizacional, social e ambiental .....	7
Capítulo III - Prevenção e combate ao assédio.....	9
1. Assédio Sexual .....	9
2. Assédio Moral.....	9
3. Prevenção e combate ao assédio .....	9
Capítulo IV - Prevenção da corrupção e infrações conexas .....	11
1. Conflitos de Interesse.....	11
Capítulo V - Dever de comunicação e proteção do denunciante .....	12
1. Canal de denúncias.....	12
Capítulo VI – Disposições finais .....	13
1. Incumprimentos e sanções .....	13
2. Monitorização e Revisão .....	13
3. Comunicação e publicitação.....	13
ANEXOS.....	14
Anexo I – Minuta declaração de compromisso .....	15
Anexo II – Minuta declaração de inexistência de conflito de interesses   Portaria n.º 185/2024//1.....	16
Anexo III – Quadro sancionatório disciplinar e criminal.....	17

# Capítulo I - Disposições gerais

## 1. Introdução

No Bolama, pretendemos crescer ano após ano sustentadamente procurando todos os dias fazer mais e melhor mantendo um foco permanente nas PESSOAS, sejam elas clientes, colaboradores, parceiros ou instituições.

Temos uma filosofia assente na humildade, ética, resiliência, trabalho de equipa e dedicação à empresa, sempre com uma mentalidade de crescimento e melhoria contínua, sem nunca ultrapassar os nossos valores.

Cultivamos uma cultura de proximidade e acreditamos que essa proximidade trás benefícios claros para todas as partes.

Agimos de acordo com um conjunto de princípios e valores que são o nosso ADN.

O Bolama é uma empresa que valoriza fortemente a ação e a proatividade, mas nunca sem deixar de respeitar aqueles que preferem refletir mais profundamente antes de tomar decisões, seja por motivos éticos ou de integridade.

O nosso princípio fundamental é que nenhum fator deve comprometer o nosso compromisso com a integridade e ética, seja a pressão por resultados, o espírito competitivo, a ambição pessoal ou mesmo uma ordem direta de um superior.

Este Código de Conduta tem como objetivo ajudar-nos a compreender os padrões comportamentais esperados de cada um de nós no desempenho das nossas funções, além de nos ensinar a distinguir o que é aceitável e o que deve ser denunciado.

É fundamental estarmos cientes de que a violação dos princípios e normas aqui estabelecidos prejudica a nossa identidade enquanto empresa, além de afetar nossa credibilidade e reputação, que são os nossos bens mais valiosos.

Por isso, tais violações não podem ser encaradas de forma trivial. Todos têm o dever de cumprir o Código, além de garantir o seu cumprimento e respeito. Em caso de dúvida, a atitude correta é perguntar, utilizando os canais disponíveis.

Confiamos que todos quantos integram a empresa, sejam os nossos clientes, parceiros e cada um de nós, saberá não apenas adotar, mas também defender os nossos valores e princípios na sociedade em que vivemos.

## 2. Âmbito de Aplicação

A aplicação deste código é obrigatória, e todos os colaboradores devem agir conforme os mais altos padrões éticos em todas as situações.

Isso implica que todas as ações e decisões devem ser tomadas com respeito à legalidade, justiça e aos direitos e interesses dos cidadãos.

O código também define as responsabilidades dos colaboradores em manter a confidencialidade das informações, evitar conflitos de interesse e relatar quaisquer infrações éticas ou comportamentos inadequados.

Além disso, destaca a importância da transparência e da responsabilidade, promovendo uma cultura de abertura, onde o escrutínio público é bem-vindo e as práticas de governança são claramente comunicadas e compreendidas.

A adesão ao código é monitorada por meio de mecanismos internos de auditoria e avaliação, e o incumprimento pode resultar em sanções disciplinares.

O código serve não apenas como um guia para a conduta individual, mas também como um parâmetro para avaliar o desempenho organizacional em termos de ética e integridade. Estabelece os princípios éticos e as diretrizes de conduta que todos devem seguir, sendo a ética essencial para garantir a integridade, transparência e eficiência da empresa.

### 3. Princípios gerais e valores éticos

No exercício das suas funções, os trabalhadores do Bolama devem orientar a sua conduta de acordo com os seguintes princípios:

#### Princípios gerais

1. No exercício das suas atividades/funções os trabalhadores e colaboradores da empresa devem atuar de acordo com os interesses da empresa, no respeito pelos princípios da legalidade, boa-fé, transparência, responsabilidade, lealdade, integridade, profissionalismo e confidencialidade.
2. Os princípios referidos no número anterior devem ser observados em todas as atividades da empresa, quer a nível interno, quer a nível externo, junto de terceiros à empresa.

#### Dignidade no trabalho

1. Os trabalhadores e colaboradores da empresa não devem adotar comportamentos discriminatórios, com base na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas ou filiação sindical.
2. São proibidas quaisquer formas de assédio, "*bullying*", abuso de autoridade ou outras condutas ofensivas, persecutórias ou atentatórias da dignidade, devendo todos os trabalhadores e colaboradores da empresa/instituição abrangidos por este instrumento pugnar pelo cumprimento dos princípios, valores e normas indispensáveis inerentes à promoção da saúde e bem-estar no trabalho e prevenção dos riscos profissionais.
3. Assédio é todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
4. Assédio sexual é todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
5. As relações entre os trabalhadores e colaboradores da empresa abrangidos por este instrumento devem respeitar a dignidade e direitos humanos, devendo qualquer pessoa ser tratada de forma justa e respeitadora.

#### Diligência e Eficiência

Os trabalhadores e colaboradores da empresa devem cumprir com zelo e eficiência os encargos e deveres que estejam contidos no âmbito das suas funções.

## **Lealdade**

Os trabalhadores e colaboradores da empresa têm, por inerência das suas funções, um dever de lealdade para com a empresa, devendo comprometer-se e empenhar-se em salvaguardar a credibilidade, prestígio e imagem desta em todas as situações, agindo com verticalidade e isenção.

Os(as) Colaboradores(as) não devem utilizar sua posição hierárquica, nem a sua qualidade ou a imagem, nome ou marca do Bolama, para benefício pessoal, de seus familiares ou de qualquer outra entidade externa.

Os(As) colaboradores(as) deverão aplicar esta norma com especial atenção no seu relacionamento online, referindo-se sempre à empresa com respeito, lealdade, bom senso e em consonância com os alinhamentos gerais do presente Código de Conduta.

## **Confidencialidade**

Os(as) Colaboradores(as) estão obrigados a proteger a confidencialidade da informação a que têm acesso no exercício das suas funções, não a podendo utilizar para obter vantagens para si ou para terceiros(as).

Os(as) Colaboradores(as) e Órgãos sociais que têm acesso a informação privilegiada, a qualquer título, estão expressamente proibidos, nos termos da lei e regulamentação aplicável, de a transmitir, de a utilizar ou de facilitar a sua utilização por terceiros(as) em proveito próprio.

## **Não Concorrência**

Os(as) Colaboradores(as) não se podem envolver em atividades que concorram com as desenvolvidas pelo Bolama.

## **Brindes e Ofertas Comerciais**

Os(As) Colaboradores não devem aceitar, para benefício próprio, da empresa ou de terceiros, bens, serviços ou quaisquer vantagens, com um valor individual superior a 100€ (incluindo presentes de Natal), de Clientes ou Fornecedores(as).

A oferta de bens a qualquer entidade externa, realizada por um(a) Colaborador(a), só é admissível desde que, cumulativamente, seja efetuada em nome da empresa, esteja relacionada com a sua atividade e corresponda aos usos ou às práticas habituais do setor, devendo ser previamente aprovada pelo(a) respetivo(a) superior hierárquico(a).

## **Proteção Património**

Compete a todos(as) os(as) Colaboradores(as) assegurar a proteção e conservação do património físico, financeiro e intelectual da empresa, devendo os recursos ser usados de forma eficiente.

## Capítulo II - Normas de conduta

### 1. Deveres gerais e normas de conduta

Os colaboradores do Bolama, devem seguir os seguintes padrões de conduta no desempenho de suas atividades:

- Oferecer um serviço de alta qualidade, com credibilidade, responsabilidade e competência, sempre como foco na melhoria contínua e satisfação do cliente.
- Agir com honestidade e integridade, tanto no âmbito pessoal quanto profissional.
- Respeitar a hierarquia, cumprindo as ordens de serviço que forem legitimamente emitidas.
- Procurar constantemente a atualização e a melhoria de competências por meio de esforços sistemáticos de aprendizagem e formação profissional.
- Promover um ambiente de solidariedade e cooperação,
- Evitar qualquer ação ou omissão, direta ou indireta, que possa ser interpretada como uma tentativa de beneficiar indevidamente terceiros, sejam pessoas físicas ou jurídicas.
- Não adotar comportamentos que possam prejudicar sua reputação pessoal ou a da organização, alinhando sempre as suas ações aos objetivos, princípios, valores éticos e missão estabelecidos, garantindo a preservação do prestígio e da imagem do Bolama.

### 2. Responsabilidade organizacional

O Bolama compromete-se, de acordo com as leis e normas aplicáveis, a oferecer boas condições de trabalho para seus colaboradores e dirigentes, tanto do ponto de vista físico quanto moral.

Além disso, a empresa adota medidas de prevenção de riscos profissionais e de proteção à saúde no trabalho, adaptadas às especificidades das atividades realizadas.

O Bolama também mantém o registo do pessoal atualizado e oferece programas de formação, sensibilização e aperfeiçoamento adequados às qualificações e ao desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores e dirigentes.

#### 2.1. Relacionamento interno

Os colaboradores e dirigentes do Bolama, devem promover um bom ambiente de trabalho, incentivando a colaboração e o trabalho em equipe, sempre adotando uma conduta pautada pelo respeito mútuo, cordialidade e pela troca de informações e conhecimentos.

#### 2.2 Relacionamento externo

No desempenho de suas funções, os colaboradores e dirigentes do Bolama devem:

- a) Garantir boas relações nas interações com terceiros, agindo com diligência, cordialidade e disposição para cooperar;
- b) Cumprir os compromissos assumidos e manter uma postura profissional;

- c) Colaborar com entidades externas e fornecer as informações solicitadas ou exigidas por lei, dentro dos prazos estabelecidos ou considerados razoáveis;
- d) Relacionar-se com fornecedores de bens e serviços de maneira ética e legal, adotando critérios claros, imparciais e transparentes na seleção de fornecedores ou prestadores de serviços;
- e) Manter a confidencialidade das informações adquiridas no exercício das suas funções, não divulgando dados sem a devida autorização;
- f) Evitar fornecer informações ou conceder entrevistas relacionadas às atividades do Bolama, salvo quando no exercício das suas funções ou autorizados a fazê-lo, garantindo, nesse caso, que a informação seja clara, verdadeira e contribua para a boa imagem pública da empresa.

## Capítulo III - Prevenção e combate ao assédio

Por assédio define-se todo o comportamento indesejado que, sob forma verbal, não verbal ou física, seja praticado por ocasião do acesso ao trabalho ou no próprio trabalho incluindo a 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.

### 1. Assédio Sexual

Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afete a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.

### 2. Assédio Moral

Constitui assédio moral o comportamento indesejado de conteúdo ofensivo ou humilhante, baseado num outro fator discriminatório que não o sexo, que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física, bem como o comportamento indesejado não baseado em fator discriminatório, mas que, pela sua conotação e insídia, venha a produzir os mesmos efeitos.

### 3. Prevenção e combate ao assédio

O Bolama adota uma política de tolerância zero em relação ao assédio no ambiente de trabalho, em qualquer uma de suas formas, sendo esta prática proibida tanto no local de trabalho quanto fora dele, por parte de colaboradores e dirigentes.

A responsabilidade pela implementação de ações concretas para prevenir o assédio no trabalho cabe à gerencia. Isso inclui identificar os riscos de assédio, adotar medidas para prevenir, combater e eliminar essas práticas, e estabelecer mecanismos internos para comunicar comportamentos que contrariem as disposições legais aplicáveis. Além disso, deve ser promovida a informação e a formação sobre assédio e a gestão de conflitos no ambiente de trabalho.

Quando houver conhecimento de qualquer situação ou comportamento que possa indicar a ocorrência de assédio no trabalho, será aberto um procedimento disciplinar, conforme os artigos 176º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, ou conforme o Código do Trabalho, quando aplicável.

A prática comprovada de assédio com o objetivo de atingir um fim ilícito ou eticamente reprovável será considerada uma infração muito grave, conforme o artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho, sem prejuízo de responsabilidade penal ou disciplinar, conforme a legislação vigente.

O colaborador ou dirigente que se sentir vítima de assédio no trabalho deve comunicar imediatamente a situação ao gerente.

## Capítulo IV - Prevenção da corrupção e infrações conexas

Entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de recebimento e oferta indevidas 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

### 1. Conflitos de Interesse

Os colaboradores e dirigentes não podem participar na avaliação ou no processo de decisão quando envolvem atos ou contratos que envolvem interesses próprios, de cônjuges, parentes até o terceiro grau ou pessoas com quem mantenham economia comum.

Todos os colaboradores e dirigentes devem assinar a Declaração de Compromisso (Anexo I), comprometendo-se com os princípios estabelecidos neste Código, e enviá-la à Divisão de Gestão de Recursos Humanos (DGRH), para que seja arquivada no respetivo processo individual.

Caso um colaborador ou dirigente, durante o exercício de suas funções, perceba que está diante de uma situação que possa configurar um conflito de interesses, deverá informar o seu superior hierárquico ou, na ausência deste, o responsável pelo cumprimento normativo. Além disso, deve declarar-se impedido ou solicitar escusa, conforme a legislação vigente, utilizando a Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses (Anexo II).

De acordo com o novo modelo de declaração de inexistência de conflitos de interesses aprovado pela Portaria nº 185/2024/1, de 14 de agosto, em conformidade com nr.2 do artigo 13º do RGPC, aprovado pelo Decreto-Lei nº 109-E/2021, de 9 de dezembro, deverão assinar o modelo aplicável para fins do RGPC, conforme aprovado pela portaria mencionada.

## Capítulo V - Dever de comunicação e proteção do denunciante

### 1. Canal de denúncias

Os colaboradores e dirigentes devem relatar qualquer suspeita de irregularidades identificadas no Bolama com a garantia de que serão protegidos contra retaliações e que o processo será tratado de forma confidencial.

O Bolama assegura que todas as denúncias serão tratadas com total confidencialidade e imparcialidade, e que medidas serão adotadas para investigar a alegada irregularidade. Se confirmada, poderão ser aplicadas ações corretivas, disciplinares ou outras medidas adequadas, conforme o caso.

Colaboradores, prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes, fornecedores e outras pessoas sob supervisão também devem comunicar quaisquer irregularidades ou atos e omissões contrários à legislação nacional ou da União Europeia.

O Bolama mantém um registo das denúncias recebidas por, no mínimo, cinco anos, ou pelo período necessário enquanto houver processos judiciais ou administrativos relacionados à denúncia.

As denúncias podem ser feitas por meio do canal de denúncias, por escrito ou verbalmente, de forma anónima ou com a identificação do denunciante. Caso seja permitida a denúncia verbal, esta pode ser feita por telefone ou em reunião presencial, caso o denunciante assim solicite.

Para esse fim, o Bolama disponibiliza um canal de denúncias tanto na internet quanto na intranet da empresa.

## Capítulo VI – Disposições finais

### 1. Incumprimentos e sanções

O cumprimento integral das regras contidas neste Código é vinculativo para todos os dirigentes e trabalhadores do Bolama. O incumprimento do disposto no presente Código pode, verificados que sejam os respetivos pressupostos legais, dar origem a responsabilidade disciplinar ou criminal (anexo VI).

### 2. Monitorização e Revisão

O presente Código de ética e de conduta é objeto de monitorização, pelo responsável do cumprimento normativo, nomeadamente por avaliação do seu grau de adesão junto dos trabalhadores. Por outro lado, por cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno.

O presente Código deve ser objeto de revisão a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica do Bolama que justifique.

### 3. Comunicação e Publicação

O Código de Ética e Conduta, bem como o relatório previsto no n.º 3 do artigo 7.º do RGPC, será comunicado no site da empresa ( [WWW.bolama.pt](http://WWW.bolama.pt)), bem como, na intranet no prazo de 10 dias após a aprovação pela gerência.

# ANEXOS

Anexo I – Minuta declaração de compromisso

## DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO

### Código de Ética e de Conduta

Eu, abaixo-assinado(a), \_\_\_\_\_ (nome completo), a desempenhar funções na \_\_\_\_\_ (identificar Unidade), declaro que tomei conhecimento do Código de Ética e de Conduta e assumo o compromisso individual do seu cumprimento.

\_\_\_\_\_ (Local), \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

### Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses

\_\_\_\_\_ [nome], na qualidade de \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ dirigente/trabalhador), a desempenhar funções \_\_\_\_\_, declara, sob compromisso de honra, que, na presente data, relativamente ao presente procedimento \_\_\_\_\_ [referência], respeitante a \_\_\_\_\_, não se encontra numa situação de conflito de interesses nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, isto é, em situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo e do artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Mais declara, sob compromisso de honra, que se, no decurso do presente procedimento, vier a encontrar-se, ou prever razoavelmente vir a encontrar-se, numa situação de conflito de interesses, comunicará a situação ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, nos termos do disposto no artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

\_\_\_\_\_ (Local), \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

## Anexo III - Quadro Sancionatório Disciplinar e criminal

### QUADRO SANCIONATÓRIO DISCIPLINAR

De acordo com a Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), em caso de incumprimento das obrigações previstas nos artigos 328.º e seguintes, que consagram os deveres gerais dos trabalhadores, poderão ser aplicadas sanções disciplinares, conforme estipulado nos artigos 328.º a 332.º. O quadro sancionatório aplica-se sempre que o trabalhador não cumpra com as normas estabelecidas neste Código e na legislação complementar.

### QUADRO SANCIONATÓRIO CRIMINAL

O Código Penal, na sua redação atual, prevê:

- a) No artigo 372.º o crime de recebimento indevido de vantagem, punível com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias;
- b) Nos artigos 373.º e 374.º os crimes de corrupção passiva e ativa, puníveis com pena de prisão de um a oito anos e de um a cinco anos, respetivamente;
- c) No artigo 375.º o crime de peculato, punível com pena de prisão de um a oito anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal;
- d) No artigo 376.º o crime de peculato de uso, punível com pena de prisão até um ano ou com pena de multa até 120 dias;
- e) No artigo 377.º o crime de participação económica em negócio, punível com pena de prisão até cinco anos;
- f) No artigo 379.º o crime de concussão, punível com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal;
- g) No artigo 382.º o crime de abuso de poder, punível com pena de prisão até três anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal;
- h) No artigo 369.º o crime de denegação de justiça e prevaricação, punível com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa até 120 dias;
- i) No artigo 335.º o crime de tráfico de influência, punível com pena de prisão de um a cinco 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, ou com pena de prisão até 3 anos, ou 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;
- j) No artigo 368.º-A o crime de branqueamento, punível com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos. Mais prevê, o n.º 5 do artigo 3.º da Lei do cibercrime, aprovada pela Lei n.º 109/2009 de 15 de setembro, na sua redação atual, o crime de falsidade informática, quando praticado por funcionário no exercício das suas funções, é punido com pena de prisão de 2 a 5 anos