



CÓDIGO DE CONDUTA E SISTEMA INTERNO DE DENÚNCIAS

GRUPO PORTOBAY

Dezembro 2024

Preâmbulo

O grupo PortoBay nasceu devido às necessidades e exigências de mercado, através de um grupo de investidores privados da Ilha da Madeira, com o intuito de criar unidades hoteleiras que colmatassem essas necessidades em termos de instalações, qualidade de serviço e posicionamento.

O investimento do nosso grupo encontra-se distribuído pela ilha da Madeira, Algarve, Lisboa, Rio de Janeiro, Búzios, São Paulo e Porto. Dedicamos-nos aos segmentos de quatro e cinco estrelas, que lhes valeu várias distinções ao longo dos anos.

Pioneiro e responsável pela dinamização do setor hoteleiro, o Grupo PortoBay implementou novos conceitos que conseqüentemente geraram uma maior competitividade.

Enquanto grupo de empresas, empregando mais de 1000 colaboradores diretos em Portugal, e com ligações a múltiplas empresas externas, nos mais diversos ramos de atividade, a PortoBay pretende, com este Código de Ética, Conduta e de Prevenção do Assédio, assegurar o rigor e a transparência, o respeito pelos direitos e garantias individuais, e o escrupuloso cumprimento das disposições legais em vigor, não apenas no seio dos seus empreendimentos, mas igualmente nas relações contratuais que estabelece com as referidas entidades externas.

O presente Código de Conduta visa, assim, dar a conhecer aos seus destinatários, às entidades públicas ou privadas, assim como à comunidade em geral, os princípios e valores que pautam a atividade do grupo PortoBay, promovendo assim relações baseadas na confiança e no respeito mútuo.

Representa o compromisso do grupo PortoBay em cumprir com a legislação vigente, e de agir corretamente perante todos os nossos parceiros, e a sociedade em que nos inserimos.

Agradecemos antecipadamente a todos os colaboradores e parceiros das empresas do grupo PortoBay a leitura deste código, e solicitamos o cumprimento das regras nele contidas.

I. Objeto

O Código de Conduta e Sistema Interno de Denúncias do grupo PortoBay, a designar neste documento unicamente por Código, estabelece o conjunto de princípios, regras e valores, em termos éticos e de comportamento profissional, a adotar nas atividades desenvolvidas pelos colaboradores e entidades com as quais o grupo PortoBay estabelece relações profissionais, bem como os meios disponíveis para a comunicação de infrações ao mesmo.

II. Âmbito objetivo e subjetivo

O presente Código aplica-se a todas as unidades orgânicas que compõem as empresas do grupo PortoBay.

Adicionalmente, o Código aplica-se às relações estabelecidas com empresas terceiras, abrangendo colaboradores, estagiários, fornecedores, prestadores de serviços, e demais empresas e profissionais que mantenham relações profissionais com o grupo PortoBay.

III. Princípios e Deveres Gerais

Os colaboradores das empresas do grupo PortoBay, internamente ou em representação externa, devem pautar a sua atuação de acordo com os princípios e valores éticos dispostos no presente Código, adotando comportamentos baseados na responsabilidade, no rigor, e no respeito pela dignidade e direitos de indivíduos e entidades.

A atuação referida inclui as atitudes, comportamentos e posturas adotadas, em termos presenciais, bem como nos contactos interpessoais que possam ocorrer nos meios digitais, em particular no âmbito das redes sociais, e que possam prejudicar a reputação das empresas do grupo PortoBay, bem como de quaisquer dos seus quadros dirigentes e/ou colaboradores.

Os princípios e valores éticos resumem-se nas seguintes alíneas:

- a) Princípio do serviço ao cliente / hóspede – os colaboradores devem atuar para servir, exclusivamente, e na melhor das suas capacidades, os clientes / hóspedes das unidades hoteleiras do grupo PortoBay e, no caso particular das unidades administrativas e matriciais, os clientes externos e internos que desenvolvam atividade em prol do bom funcionamento das referidas unidades hoteleiras;
- b) Princípio da legalidade – os colaboradores devem exercer a sua atividade, cumprindo na íntegra as regras e procedimentos internos do grupo, e presentes no respetivo manual de procedimentos para chefias e colaboradores, bem como atuar de acordo com as regras previstas nos quadros constitucional e legal vigentes;

c) Princípio da igualdade e imparcialidade – os colaboradores devem tratar de forma imparcial todos os clientes / hóspedes, colegas, chefias, superiores e demais indivíduos / empresas com os quais tenham contacto em contexto laboral, de modo neutro, ou seja, abstendo-se de beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa ou entidade, com base na sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, condição económica ou social, ou qualquer outro fator que possa resultar em desigualdade de oportunidades ou tratamento;

d) Princípio da integridade e lealdade – os colaboradores devem agir de forma honesta e profissional, leal, solidária e cooperante, não devendo adotar quaisquer comportamentos que possam prejudicar a imagem do grupo PortoBay, entidades com as quais se relacione, os seus clientes ou colaboradores; não deverão, em qualquer circunstância, fazer valer-se da pertença ao grupo PortoBay, para obtenção de favores ou vantagens, internas ou externas;

e) Princípio da competência, responsabilidade e urbanidade – os colaboradores devem agir de forma brios, responsável e dedicada, empenhando-se na valorização profissional e no cumprimento rigoroso das suas funções, ao mesmo tempo, tratando a todos com os quais se relacionem de forma cordial e ponderada, contribuindo para um ambiente de trabalho agradável, cooperante e saudável;

f) Princípio / dever de sigilo profissional - os colaboradores estão sujeitos ao dever de sigilo profissional, não podendo divulgar informações e dados obtidos no âmbito do seu exercício de funções. O grupo PortoBay reserva-se o direito de comunicar em primeira mão ao exterior, todas as novidades, notícias e novos produtos (apenas após comunicação nos canais oficiais da marca tais informações poderão ser partilhadas pelos colaboradores, verbalmente ou em redes sociais). O dever de sigilo profissional aplica-se, igualmente, a entrevistas, fotografias, vídeos e texto. Adicionalmente, toda a informação que é transmitida em termos públicos, incluindo perfil profissional, deve corresponder, rigorosamente, à verdade.

IV. Assédio no local de trabalho

A. O que é o assédio e quais as suas modalidades

De acordo com o artigo 29º do Código do Trabalho, entende-se como assédio “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.

Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito no número anterior.”

B. Como identificar uma potencial situação de assédio

O assédio constitui um conjunto de comportamentos inaceitáveis por parte de um ou mais indivíduos, e podem assumir diversas formas, algumas mais facilmente identificáveis do que outras.

O assédio tem lugar quando um ou mais colaboradores ou quadros dirigentes são repetida e deliberadamente ameaçados, humilhados ou intimidados, em circunstâncias laborais.

O assédio pode ser praticado por um ou mais colaboradores ou quadros dirigentes, com o efeito ou propósito de afetar a dignidade de um outro colaborador ou quadro dirigente, com consequências na sua saúde e/ou criando um ambiente de trabalho hostil.

Constitui ainda assédio moral e/ou sexual o contacto, de forma contínua e indesejada, pessoalmente ou através de intermediários, por meios digitais ou ainda através de redes sociais, com o intuito de perturbar a pessoa vítima de assédio.

O assédio no local de trabalho inclui os seguintes comportamentos, entre outros:

- Divulgar de forma deliberada imagens, materiais ofensivos, rumores, em formato eletrónico, impresso ou verbal
- Efetuar avanços, pedidos, sugestões ou toques de natureza inapropriada e/ou sexual
- Exibir comportamentos degradantes, embaraçosos, humilhantes, intimidantes, insultuosos ou ofensivos
- Impedir o normal desempenho profissional, ou promover a sabotagem ao trabalho desenvolvido (inclui-se neste âmbito o esvaziamento de funções, mudança em termos de reporte hierárquico com intenção de causar sentimento de diminuição e/ou humilhação, e ainda redução de responsabilidades laborais)
- Segmentar um indivíduo, com tratamento diferenciado, com base em critérios discriminatórios e / ou humilhantes.

Por outro lado, não constituem assédio os seguintes comportamentos:

- Decisões operacionais ou modificações decorrentes da organização do trabalho
- Exercício da autoridade e do poder disciplinar
- Gestão do desempenho, incluindo elogios, ou repreensões
- Pedidos de esclarecimento ou explicações relativas ao desempenho profissional
- Tom de voz autoritário, a menos que o mesmo seja extremo, repetitivo ou tenha efeitos duradouros, graves ou prejudiciais.

V. Relações interpessoais em ambiente organizacional e com o exterior

Os colaboradores do grupo PortoBay devem promover relações interpessoais saudáveis e que resultem num bom ambiente geral de trabalho, promovendo a entreaajuda e o trabalho em equipa, a cordialidade, a honestidade e o profissionalismo.

Os contactos, formais ou informais, com outros colaboradores, chefias, clientes / hóspedes, fornecedores / prestadores de serviços e demais pessoas ou entidades com as quais tenham relações profissionais, devem refletir os princípios atrás enumerados, garantindo a imagem de excelência do grupo PortoBay.

A linguagem a utilizar deve ser correta e cuidada. Calão ou expressões ofensivas, não são aceitáveis.

Ainda que se pronunciem a título individual, os colaboradores devem respeitar, em todos os momentos, as regras e regulamentos do grupo PortoBay, e ainda os procedimentos dispostos neste Código.

VI. Proteção de dados pessoais e utilização responsável dos recursos

Os colaboradores do grupo PortoBay devem exercer a sua atividade profissional no estrito cumprimento do regulamento geral da proteção de dados, não os podendo utilizar senão para os efeitos legalmente impostos ou inerentes às funções que desempenham.

A utilização dos recursos humanos, materiais e/ou tecnológicos, colocados à disposição aos seus colaboradores, são exclusivamente para efeitos profissionais, e com o intuito de gerar proveito às empresas do grupo PortoBay. Os mesmos não poderão ser utilizados, direta ou indiretamente, em seu proveito pessoal ou de terceiros.

Os colaboradores deverão, em toda a sua atuação profissional, ter em consideração o seguinte:

- Assegurar que o acesso aos dados pessoais é limitado a pessoas autorizadas, e é motivado por necessidades legítimas da empresa, para garantia do seu funcionamento
- Assegurar que, ao transmitir dados pessoais, são cumpridos os respetivos regulamentos (RGPD – Regulamento Geral da Proteção de Dados), e que a transmissão corresponde aos objetivos consentidos pelos titulares dos dados
- Nunca guardar os dados pessoais por tempo superior ao necessário, ou após a validade do respetivo consentimento
- Nunca procurar ou ter acesso a dados pessoais quando não autorizados a tal.

VII. Acumulação de funções e conflito de interesses

A acumulação de funções no grupo PortoBay e empresas terceiras, públicas ou privadas, com ou sem fins lucrativos, é possível, desde que com autorização expressa da Administração.

Para efeitos deste Código, existe conflito de interesses sempre que um colaborador ou quadro dirigente tenha um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar o desempenho imparcial e objetivo das suas funções.

Entende-se por interesse pessoal ou privado qualquer potencial vantagem para o próprio, cônjuge ou parceiro com quem viva em condições análogas, parentes ou afins, bem como para o seu círculo de amigos e /ou conhecidos.

Perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, os colaboradores ou quadros dirigentes devem informar da sua existência.

Os colaboradores do grupo PortoBay não podem solicitar, receber ou aceitar, para si, pessoas relacionadas ou terceiros em geral, ofertas, benefícios, dádivas, compensações ou vantagens, que condicionem a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

VIII. Impedir o suborno e a corrupção

A corrupção pode envolver o suborno, a fraude, os desvios, a falsificação, a colusão ou o abuso de poder.

Qualquer das ações acima indicadas é contrária ao espírito do desenvolvimento e progresso humano e social, motivo pelo qual não participaremos nas mesmas, ou permitiremos que outros o façam em nome do grupo PortoBay.

O suborno consiste na oferta, fornecimento ou receção de valores, incluindo presentes, hospitalidade ou ofertas de entretenimento, visando a induzir alguém a realizar a sua função de forma indevida.

Qualquer pedido ou oferta de ou suborno de qualquer tipo deverá ser rejeitado e reportado imediatamente ao superior hierárquico.

Os colaboradores e quadros dirigentes do grupo PortoBay, deverão, sempre:

- Abster-se de participar em qualquer forma de comportamento corrupto
- Abster-se de efetuar pagamentos em nome do Grupo PortoBay a candidatos ou partidos políticos ou apoiar atividades políticas
- Abster-se de oferecer, fazer, prometer ou autorizar um suborno ou pagamentos ilegais

- Abster-se de oferecer ou receber dinheiro, presentes, propinas ou comissões, relacionados com a obtenção de negócios
- Cumprir a Política Anticorrupção, prevista no DL nº 109-E/2021, de 09 de dezembro
- Manter os livros e os registos com rigor para que os pagamentos sejam descritos com honestidade
- Recusar pagamentos de facilitação, mesmo que estes pagamentos sejam efetuados em valor nominal
- Verificar se as tarifas cobradas por terceiros se destinam a fins comerciais legítimos e são coerentes com os serviços prestados
- Nunca proporcionar estadias a uma taxa inferior à do mercado, sem que as mesmas façam parte de campanha promocional institucional, devidamente autorizada.

IX. Igualdade de oportunidades e tratamento justo, direitos humanos

Todos os colaboradores têm o direito a tratamento imparcial, com cortesia e respeito.

O grupo PortoBay não tolera qualquer forma de abuso ou assédio, contra clientes / hóspedes, colaboradores, quadros dirigentes, fornecedores ou prestadores de serviços, ou outros terceiros com os quais entre em contacto.

Assim, os colaboradores devem assegurar-se que não exercem discriminação contra indivíduos, em aspetos que não influenciem a sua prestação de trabalho, que apoiam a diversidade e promovem um ambiente de trabalho livre de assédio, denunciando igualmente infrações a esta política.

Comportamentos impróprios, tais como denegrir ou humilhar colaboradores/colegas, direta ou indiretamente (inclusive em redes sociais), difundir informação pessoal ou rumores maliciosos, distribuir ou exibir materiais e/ou imagens ofensivas, abordar de forma jocosa assuntos relacionados com estatuto socioeconómico, etnia, idade, orientação sexual ou religiosa, são inaceitáveis.

O grupo PortoBay é igualmente um defensor dos direitos e liberdades de todos os indivíduos, e existe uma política de total intolerância a práticas de abuso, escravidão ou tráfico de seres humanos, em particular, menores de idade e crianças.

A. Política de Integração de Pessoas com Deficiência

A adoção de uma Convenção sobre direitos humanos no início deste século resultou do consenso generalizado da comunidade internacional (Governos, ONG e cidadãos) sobre a necessidade de garantir efetivamente o respeito pela integridade, dignidade e liberdade individual das pessoas com deficiência e de reforçar a proibição da discriminação destes cidadãos através de leis,

políticas e programas que atendam especificamente às suas características e promovam a sua participação na sociedade.

Neste contexto, na sua política interna, o grupo PortoBay prevê a integração de candidatos /as com deficiência, em áreas e funções nas quais as suas capacidades possam ser desenvolvidas com fluidez e normalidade, de modo a garantir a sua não discriminação, e um sentimento de integração completa.

Dadas as exigências físicas da maior parte das funções hoteleiras, tem especial relevo a possibilidade de integração de pessoas com deficiência auditiva, intelectual e/ou visual. Já a mobilidade reduzida é apenas enquadrável em áreas administrativas, em particular na empresa de consultoria e serviços do grupo PortoBay.

Os princípios que pautam a política do grupo, neste âmbito:

- Boas condições de iluminação, postos de trabalho adaptados (caso aplicável), boas acessibilidades e acompanhamento por parte de um/a colega, se necessário;
- Comunicação e comportamento amigáveis, de forma natural, sem preconceitos, e sem atitudes ou compromissos demasiado paternalistas;
- Participação nas atividades de lazer e entretenimento;
- Tratamento prioritário em caso de emergência;
- Utilização de simbologia fácil de entender e perceber.

De modo a salvaguardar a comunicação de vagas a candidatos portadores de deficiência, o grupo anuncia todas as oportunidades nos centros de emprego (IEFP), e assegura tratamento de candidaturas com isenção, justificando a seleção com argumentos baseados na capacidade de exercício da função e qualificações académicas e profissionais, independentemente da condição física ou intelectual do/a candidato/a selecionado.

X. Segurança, saúde e ambiente

O grupo PortoBay está empenhado em proporcionar aos seus clientes / hóspedes e colaboradores um ambiente saudável, seguro, socialmente responsável e sustentável.

Os colaboradores e quadros dirigentes devem assegurar-se que compreendem a sua responsabilidade em matéria de saúde, segurança e proteção ambiental, e devem colaborar na identificação de riscos e oportunidades de melhoria.

Na observação de qualquer risco, ocorrência (acidente, incidente, situações de incumprimento) ou outras que possam colocar em causa a saúde, segurança e sustentabilidade, devem ser imediatamente reportadas, nos canais próprios para o efeito.

De acordo com a política interna do grupo PortoBay, é expressamente proibido:

- Aceitar trabalho quando se encontrar sob o efeito de álcool, drogas, ou outras substâncias (por exemplo, medicação) que possam comprometer o desempenho ou a segurança do próprio e/ou terceiros
- Ameaçar, intimidar ou utilizar outras formas de violência, física, verbal ou não verbal
- Possuir, utilizar ou transferir álcool ou outras substâncias ilícitas nas instalações da empresa
- Realizar trabalhos que possam constituir riscos, ou ser contrários às disposições legais, para com o próprio e/ou terceiros

O grupo PortoBay está sempre empenhado em proteger o meio ambiente, gerindo as suas operações de forma eficiente e sustentável.

O grupo procura, na sua gestão diária, eliminar os resíduos de forma responsável, e promover a reutilização, sempre que possível.

Os colaboradores e quadros dirigentes do Grupo PortoBay deverão atuar em concordância com os requisitos indicados em seguida:

- Colaborar com os fornecedores e terceiros no sentido de reduzir os resíduos e alcançar uma utilização mais eficiente dos recursos
- Identificar oportunidades e dar apoio local a iniciativas e a projetos que visem otimizar a sustentabilidade e proteger o ambiente natural
- Respeitar o ambiente local
- Ser vigilante, considerar as consequências ambientais e operar de um modo ecologicamente sustentável.

XI. Sistema Interno de Denúncia de Infrações e Proteção de Denunciantes

O presente parágrafo indica como pode ser feita a denúncia interna de potenciais infrações cometidas no âmbito de qualquer empresa do Grupo PortoBay, e as garantias conferidas aos denunciantes.

Podem apresentar denúncias os colaboradores, prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes, fornecedores, ou quaisquer pessoas que atuem sob a sua supervisão e direção, titulares de participações sociais, órgãos de administração e/ou gestão, órgãos fiscais ou de supervisão de pessoas coletivas (incluindo membros não executivos), voluntários e estagiários.

A proteção conferida ao denunciante é extensível aos representantes sindicais ou representantes de trabalhadores, colegas de trabalho ou familiares do denunciante que possam ser alvo de retaliação em contexto profissional.

A. Como identificar uma infração

Uma infração poderá ser um ato ou omissão contrário às normas legais nacionais ou comunitárias, e para os quais se preveja crime ou contraordenação, designadamente nos seguintes domínios:

- contratação pública;
- branqueamento de capitais e terrorismo;
- segurança e conformidade dos produtos;
- proteção do ambiente;
- proteção da privacidade e dos dados pessoais;
- segurança da rede e dos sistemas de informação;
- direitos e garantias dos colaboradores, incluindo a proibição de assédio;

Também pode incluir um ato ou omissão contrário e lesivo das regras e normas a que se referem os artigos 26.º n.º 2 e 325.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, designadamente regras de concorrência, de auxílios estatais ou de fiscalidade societária, e a criminalidade violenta, especialmente violenta e altamente organizada e os crimes previstos no n.º 1 do art.º 1.º da Lei 5/2002 de 11.01. relativo à criminalidade organizada e económico-financeira.

B. Garantias do sistema de denúncia interna

A denúncia é apresentada de forma segura e limitada às pessoas e/ou entidades que a podem receber e tratar, de forma a garantir a confidencialidade.

No Grupo PortoBay, a denúncia é apresentada ao Diretor/a de Recursos Humanos, e aos respetivos Gerentes e Administradores, se assim se justificar. Em formulário eletrónico, será ainda possível escolher, mediante uma seleção predeterminada, o destinatário da denúncia, dentro da organização.

A denúncia poderá ser anónima, ou com a identificação do denunciante.

Independentemente da forma, é importante salvaguardar que são facultados elementos suficientes para a correta análise da denúncia.

A identidade do denunciante ou as informações que, direta ou indiretamente, permitam deduzir a sua identidade, têm natureza confidencial e são de acesso restrito à pessoa responsável por receber ou dar seguimento às denúncias, e estende -se a quem tiver recebido informações sobre essas denúncias.

A informação acima apenas será divulgada na decorrência de obrigação legal ou de decisão judicial, e será sempre precedida de comunicação escrita ao denunciante, apresentando os

respetivos motivos, desde que essa consulta prévia não comprometa a investigação ou processos judiciais relacionados.

O denunciante deve abster-se de atos ou omissões não relacionados ou que não sejam necessários à denúncia, sob pena de poder ser responsabilizado de forma civil, criminal e/ou disciplinar. Os dados pessoais que não sejam relevantes para a investigação da denúncia serão eliminados.

C. Forma de apresentação da denúncia interna e respetivo seguimento

Para efeitos do Artigo 10º da Lei nº 93/2021 de 20 de Dezembro- Proteção de Denunciante, poderão ser efetuadas denúncias para o seguinte endereço de correio eletrónico: denuncias@portobay.pt

Será ainda possível a apresentação de denúncia via site institucional do grupo PortoBay, ou ainda por correio (via CTT), para a morada seguinte:

- Direção de Recursos Humanos do grupo PortoBay
- Rua do Gorgulho, nº2
- 9004-537 Funchal

Os endereços indicados devem ser utilizados única e exclusivamente no âmbito desta legislação, e não deverão ser utilizados para outras finalidades (eventuais mensagens que sejam enviadas para o mesmo, versando assuntos não relacionados com denúncias, serão eliminadas).

Caso se pretenda o anonimato, deverá ser utilizado um endereço de correio eletrónico não habitual (eventualmente de terceiro não relacionado com a organização, no caso de se tratar de um denunciante que esteja em contacto com a mesma, ou nela exerça funções).

No prazo de 7 dias a contar da receção da denúncia, o denunciante que se tenha identificado recebe as seguintes informações:

- (In) Admissibilidade da denúncia externa;
- Requisitos da denúncia externa;
- Autoridades competentes para a receber;
- Forma de a apresentar

Após a receção da denúncia interna serão envidados todos os esforços e procedimentos adequados à averiguação das alegações, o que poderá incluir a abertura de inquérito interno e/ou a comunicação a autoridade competente, para prossecução da respetiva investigação.

No prazo máximo de 3 meses serão comunicadas ao denunciante que se tenha identificado as medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia e a respetiva fundamentação.

Por último, o denunciante poderá requerer, a qualquer momento e após 15 dias da respetiva conclusão, que lhe comuniquem o resultado da análise da denúncia (ou denúncias).

D. Proibição de retaliação

Considera-se retaliação o ato ou omissão que ocorra em contexto profissional e motivado por uma denúncia interna, externa ou divulgação pública, e que vise a ameaça ou efetivação de um sentimento de exposição, humilhação, intimidação, ou outro, por parte do denunciante.

A prática de atos de retaliação contra o denunciante é proibida e passível de responsabilidade, civil, criminal e/ou disciplinar.

E. Registo e conservação da denúncia, casos omissos

As denúncias recebidas são objeto de registo próprio e serão conservadas pelo período mínimo de cinco anos, pela pessoa responsável pela sua receção e tratamento, ou durante a pendência de processos judiciais ou administrativos relativos às mesmas.

Os aspetos omissos regem-se pelo disposto na Lei n.º 93/2021 de 20.12. e na Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23.10.

Funchal, 06 de dezembro de 2024

A Administração

Conteúdo

I.	Objeto.....	2
II.	Âmbito objetivo e subjetivo	2
III.	Princípios e Deveres Gerais	2
IV.	Assédio no local de trabalho	3
	A. O que é o assédio e quais as suas modalidades.....	3
	B. Como identificar uma potencial situação de assédio.....	4
V.	Relações interpessoais em ambiente organizacional e com o exterior.....	5
VI.	Proteção de dados pessoais e utilização responsável dos recursos.....	5
VII.	Acumulação de funções e conflito de interesses	6
VIII.	Impedir o suborno e a corrupção.....	6
IX.	Igualdade de oportunidades e tratamento justo, direitos humanos	7
	A. Política de Integração de Pessoas com Deficiência	7
X.	Segurança, saúde e ambiente.....	8
XI.	Sistema Interno de Denúncia de Infrações e Proteção de Denunciantes.....	9
	A. Como identificar uma infração	10
	B. Garantias do sistema de denúncia interna.....	10
	C. Forma de apresentação da denúncia interna e respetivo seguimento.....	11
	D. Proibição de retaliação.....	12
	E. Registo e conservação da denúncia, casos omissos.....	12