

CÓDIGO DE BOA CONDUTA

❖ ÍNDICE

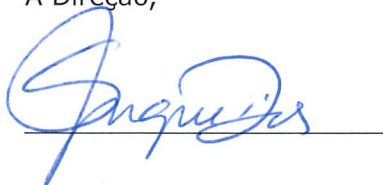
ÍNDICE	2
PROMULGAÇÃO.....	3
OBJETIVO	4
LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	4
ÂMBITO DE APLICAÇÃO	4
CONCEITOS	5
ELEMENTOS ESSENCIAIS PARA A CLASSIFICAÇÃO DE UMA SITUAÇÃO COMO ASSÉDIO .	6
EXEMPLOS DE ATOS E COMPORTAMENTOS SUSCETÍVEIS DE SEREM CLASSIFICADOS COMO CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS OU ASSÉDIO	6
SITUAÇÕES QUE NÃO DEVEM SER CONFUNDIDAS COM ASSÉDIO	8
POLÍTICA DA EMPRESA DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS E PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	9
GESTÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES	10
PATROCÍNIOS, DOAÇÕES E CORTESIAS PROFISSIONAIS	11
INFRAÇÃO DISCIPLINAR E SANÇÕES	12
COMUNICAÇÃO DE DENÚNCIAS	12
PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS	12
PUBLICIDADE DA DECISÃO	13
RESPONSABILIDADE DA ENTIDADE PATRONAL.....	13
DISPOSIÇÕES FINAIS.....	13

❖ PROMULGAÇÃO

A conduta, política e procedimentos estabelecidos neste código de boa conduta para a prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas e prevenção e combate ao assédio no trabalho são de carácter obrigatório, e devem ser seguidas por todos os colaboradores, estagiários, jovens aprendizes e terceirizados (clientes, parceiros e fornecedores).

Lisboa, 06 de novembro de 2025.

A Direção,

A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line. The signature is stylized and appears to be "F. Marques".

❖ OBJETIVO

Orientar todos os colaboradores (independentemente de hierarquia), sejam Estagiários, Ajudantes, Técnicos, Chefes de equipa, Técnicos de Processo, Administrativos, Gestores, Diretores ou Terceirizados (clientes, parceiros e fornecedores), sobre a conduta, a política e procedimentos estabelecidos pela **ORONA PORTUGAL, LDA.** no âmbito do RGPC, promovendo a sua divulgação e os canais de denúncia.

O presente Código de Conduta será revisto obrigatoriamente a cada 3 anos ou cada vez que se verificar uma alteração significativa na estrutura orgânica da Orona.

❖ LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), entidade administrativa independente, com personalidade jurídica de direito público e poderes de autoridade, dotada de autonomia administrativa e financeira, que desenvolve atividade de âmbito nacional no domínio da prevenção da corrupção e infrações conexas e aprova o regime geral da prevenção da corrupção (RGPC), em anexo ao presente decreto-lei e do qual faz parte integrante e procede à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 276/2007, de 31 de julho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 32/2012, de 13 de fevereiro, e pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, que aprova o regime jurídico da atividade de inspeção da administração direta e indireta do Estado.

❖ ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Os padrões de conduta, políticas e procedimentos estabelecidos neste Código de Boa Conduta são aplicáveis a todos os colaboradores e parceiros, estendidos à estratégia de contratação de fornecedores de produtos e de serviços.

❖ CONCEITOS

CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS - 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, previstos no Código Penal.

ASSÉDIO - é um comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc.), praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

ASSÉDIO MORAL - é um processo extremo de hostilização no ambiente de trabalho. É identificado pela ocorrência de situações constrangedoras e graves e pela continuidade destas no decorrer do tempo. Por ser uma situação de violência psicológica extrema, geralmente é acompanhado da vivência intensa de humilhação e constrangimento que afetam a dignidade da pessoa.

Conflitos pontuais, ainda que sejam ríspidos, não podem ser considerados assédio moral, mas também devem ser relatados e acompanhados.

O assédio moral caracteriza-se pela perseguição (ação) ou pelo isolamento (omissão), por comportamentos insistentes, ofensivos e rudes, evidentes ou subtis, expressos em palavras, gestos, mensagens escritas ou por procedimentos gerenciais e organizacionais. Pode tanto ser praticado pelo superior hierárquico como por colegas de trabalho, independente da hierarquia.

ASSÉDIO RELIGIOSO - é um tipo de assédio moral que ocorre quando, no ambiente de trabalho, há constrangimento causado pela imposição de crença religiosa de maneira reiterada e prolongada. Este tipo de assédio fere a liberdade de crença.

ASSÉDIO SEXUAL - ocorre por atos, insinuações, contatos físicos forçados e convites impertinentes com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função. Para que seja identificada a prática do assédio sexual, não há necessidade de contato físico entre os envolvidos.

Ainda que a situação não configure legalmente a hipótese de assédio sexual, a conduta inadequada pode caracterizar desrespeito grave. Por isso, o relacionamento deve ser

respeitoso em qualquer tipo de relação profissional, seja de colaboradores, gestores, entre outros, independentemente da relação hierárquica, clientes e fornecedores.

ABUSO DE PODER - é configurado pelo uso de poder de forma ilegal, coercitiva ou em desacordo com suas finalidades. Em outras palavras, abusa do poder aquele que usa de seus direitos de forma ilimitada, em prejuízo dos demais.

O abuso de poder pode ocorrer nas relações internas, em situações decorrentes da subordinação afeta à relação de emprego, como também externamente, nas relações com clientes, fornecedores, parceiros, entre outros.

❖ **ELEMENTOS ESSENCIAIS PARA A CLASSIFICAÇÃO DE UMA SITUAÇÃO COMO ASSÉDIO**

- É um processo, não é um fenómeno ou um facto isolado, por mais grave que este possa ser (pode até ser crime se for um ato isolado, mas não é uma situação de assédio), pressupondo sempre um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas, que ocorrem de forma reiterada;
- Tem por objetivo atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física, que pode, eventualmente, conduzir à diminuição da sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, levando-a a ceder;
- É um aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do respetivo vínculo laboral e da necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a subsistência;
- Pode existir a intenção do agressor em se livrar da vítima, resultante de um comportamento sistemático.

❖ **EXEMPLOS DE ATOS E COMPORTAMENTOS SUSCETÍVEIS DE SEREM CLASSIFICADOS COMO CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS OU ASSÉDIO**

Relação com terceiras partes - Oferecer, prometer, dar, aceitar ou solicitar pagamentos ou qualquer outro tipo de suborno com a intenção de obter vantagens comerciais inapropriadas;

Cortesias profissionais - Aceitar ou oferecer presentes, bens ou serviços, dinheiro ou outra forma de suborno, que não estejam aprovados ao abrigo das regras da organização e com o devido registo prévio;

Conflitos de interesses - Situações em que os interesses pessoais possam ser potencialmente contrários aos da organização, levando à tentativa de obter vantagens comerciais inapropriadas;

Patrocínios e doações - Prometer, dar ou solicitar contribuições para caridade e responsabilidade social corporativa ou patrocinar eventos neste contexto como subterfúgio de um suborno;

Informação confidencial - Trocar informação confidencial indevida com intenção de dolo, promoção de negócio ou obtenção de benefício (próprio ou para terceiro);

Pagamentos de facilitação - Efetuar pequenos pagamentos a um funcionário (público ou privado) para facilitar uma ação rotineira para a qual já existe um direito.

Assédio moral:

- Usar, com frequência, palavras ofensivas e formas hostis de se dirigir às pessoas (como tom de voz alto e rude) para intimidar;
- Fazer ameaças de demissão;
- Aplicar sobrecarga de trabalho acompanhada de inadequadas condições de realização das tarefas exageradas e constantes de produtividade;
- Divulgar resultados negativos da pessoa ou do grupo para que todos vejam, causando humilhação e vergonha;
- Atribuir apelidos depreciativos às pessoas;
- Realizar perguntas insistentes sobre a vida pessoal ou invadir a privacidade, violando e-mails, arquivos e ligações telefônicas;
- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é feito;
- Promover o isolamento social;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- Divulgar rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colaboradores/colegas de trabalho;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas.

Assédio religioso:

- Tentativa de conversão de uma ou mais pessoas a determinada religião;
- Insistência ou imposição de obrigatoriedade para participação em cultos;
- Discriminação por meio de exclusão de atividades profissionais em virtude de crença ou religião.

Assédio sexual:

- “Piropos” ou insinuações constantes, de cunho sexual ou sensual, sem que a vítima os deseje;
- Carícias e abordagem maliciosa de conotação sexual;
- Intimidação, represálias, ameaça de demissão, recusa de promoção ou outras injustiças associadas à negação de convite de natureza sexual;
- Comentários e piadas de natureza sexual.

Abuso de poder:

- Solicitar, em função do cargo ou posição hierárquica, atividades incompatíveis com a função de colegas ou colaboradores subordinados;
- Usar autoridade, notoriedade, influência ou posição hierárquica para obter vantagens pessoais e/ou profissionais, prejudicando ou não outros colegas;
- Deixar de compartilhar conhecimento ou utilizar informação profissional como forma de obter vantagem pessoal;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho);
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexequíveis de cumprir;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
- Transferir colaboradores de setor ou de local de trabalho com clara intenção de promover o seu isolamento;
- Aplicação de sanções abusivas, ao abrigo do mencionado no Art.º 331.º do Código do Trabalho.

Nota: Não caracteriza abuso de poder a cobrança pela realização de tarefas distribuídas e metas acordadas dentro do quadro legal aplicável e política de gestão da empresa

❖ SITUAÇÕES QUE NÃO DEVEM SER CONFUNDIDAS COM ASSÉDIO

É importante referir que nem todas as situações de conflito existentes no local de trabalho constituem assédio.

O que marca a diferença entre o conflito laboral e o assédio, nomeadamente o moral, é a intencionalidade. Por detrás de qualquer atitude de assédio existe sempre um comportamento indesejado, praticado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um

ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, podendo, em última análise, existir a intenção de o(a) agressor(a) em afastar a vítima, resultante de um comportamento sistemático, o que não acontece no mero conflito ou perante uma atuação impulsiva, independentemente do mal-estar que possa causar e da infração que possa representar (quer disciplinar, quer penal ou laboral).

Por exemplo, não constitui assédio moral:

- O conflito laboral pontual;
- As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais (as quais podendo constituir crime, não traduzem, pelo facto de não terem carácter repetitivo, situações de assédio);
- A pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.

Por exemplo, não constitui assédio religioso:

- Livre diálogo/troca de opiniões sobre crenças, sem o intuito de conversão a determinada religião ou de desrespeito por convicções religiosas;
- Uso de símbolos religiosos;
- Uso de linguagem religiosa;
- Afixação de mensagens/imagens religiosas no próprio espaço de trabalho;
- A leitura pessoal de artigos religiosos/orações nas pausas de trabalho.

Por exemplo, não constitui assédio sexual:

- A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livre, recíproca e que não seja indesejada e repelida;
- Os elogios ocasionais dentro de critérios social e moralmente aceites.

Por exemplo, não constitui abuso de poder:

- As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;
- O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.)

❖ **POLÍTICA DA EMPRESA DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS E PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO**

No exercício das suas atividades, funções e competências, todos os colaboradores, estagiários, jovens aprendizes e terceirizados (clientes, parceiros e fornecedores) devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da organização, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

Não é permitida a adoção de comportamentos discriminatórios, sendo esta premissa transversal a todos os colaboradores, independentemente do cargo/função ocupada e terceirizados, nomeadamente, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião ou crença.

As contas de endereço eletrónico profissional não devem ser utilizadas pelos Colaboradores da Orona para tratar assuntos pessoais.

Deverá ser evitada qualquer partilha de credenciais ou passwords que deem acesso a plataformas internas da Orona ou acessos a contas profissionais.

Qualquer documento ou correio eletrónico com ou sem anexo enviado por um colaborador da Orona deverá ser qualificado de acordo com o grau de confidencialidade definido internamente.

❖ GESTÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES

Esta política visa assegurar a isenção, imparcialidade e transparência na atuação dos membros dos órgãos de administração, dirigentes e colaboradores da Orona, prevenindo situações de conflito de interesses que possam prejudicar a reputação da empresa ou influenciar indevidamente decisões e ações no âmbito dos negócios.

Princípios Gerais

- Todos os colaboradores da Orona devem evitar qualquer contacto ou conduta que possa levar, ou ser entendida como, a criação de conflito entre interesses comerciais e privados;
- É exigida transparência total na identificação e divulgação de situações que possam gerar conflitos de interesses;
- Os colaboradores devem comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico, ou, na sua ausência, ao RCN, qualquer potencial conflito de interesse, que tomará as medidas adequadas para evitar, sanar ou cessar o conflito.

Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses

Todos os membros dos órgãos de administração, dirigentes e colaboradores devem assinar aquando da entrada na organização e uma vez por ano, a Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses da Orona, anexada ao presente Código de Boa Conduta, garantindo o seu compromisso para com a imparcialidade e integridade no desempenho das suas funções.

Posições Externas e Atividades Paralelas

Reconhecemos a importância da participação dos colaboradores em atividades externas, desde que estas não estejam em conflito com os interesses da empresa ou possam prejudicar a sua reputação.

Os colaboradores devem garantir que, ao atuar em atividades externas pessoais, nunca representam ou aparentam representar a Orona.

Posições externas que possam gerar conflitos devem ser comunicadas e avaliadas previamente.

❖ PATROCÍNIOS, DOAÇÕES E CORTESIAS PROFISSIONAIS

Esta política tem como objetivo garantir que todas as práticas relacionadas a patrocínios, doações, e cortesias na Orona sejam realizadas com ética, transparência e em conformidade com as normas legais, prevenindo conflitos de interesses, corrupção ou prejuízos à reputação da Orona.

Princípios Gerais

- Não serão aceites nem solicitadas doações, cortesias ou patrocínios com a intenção de obter favores, benefícios ou influenciar decisões comerciais;
- Todas as doações, patrocínios e cortesias devem ser transparentes, aprovados formalmente, e devidamente documentados e registados, incluindo valores;
- Deve ser assegurado que nenhuma doação ou patrocínio possa originar conflitos de interesses;
- Cortesias de valor simbólico e adequado à ocasião podem ser aceites ou oferecidas, desde que respeitando os limites estabelecidos:
 - Até ao valor de 100€ podem ser aceites ou oferecidas;
 - Entre os valores 100€ e 200€ necessitam de autorização prévia do RCN;
 - Se tiverem um valor acima de 200€ são proibidas.

Transparência e Registos

- Todas as doações, patrocínios, e cortesias profissionais devem ser registados e documentados para garantir transparência.

Responsabilidades

Os colaboradores devem comunicar ao seu superior hierárquico, ou, na sua ausência, ao RCN, qualquer situação que configure ou possa configurar uma violação desta política, sendo o RCN/ a Administração responsável por garantir o cumprimento e supervisão da mesma.

❖ INFRAÇÃO DISCIPLINAR E SANÇÕES

Sempre que a entidade empregadora tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Boa Conduta procederá à abertura de um procedimento disciplinar, no prazo máximo de um mês, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar;

A Direção e os seus colaboradores denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

Por cada infração do presente Código de Conduta identificada internamente, a equipa competente na Orona elaborará um relatório nos termos do qual serão descritas as regras do presente Código violadas, a sanção aplicada e as medidas adotadas.

❖ COMUNICAÇÃO DE DENÚNCIAS

A comunicação de situações de assédio no trabalho e de situações de corrupção e infrações conexas previstas no presente Código deverão ser efetuadas através do Canal de Denúncias, por escrito, através do endereço eletrónico, por carta, por telefone ou através do nosso site.

❖ PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS

Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio;

Presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção disciplinar do foro laboral dentro do prazo de um ano a contar do ato de denúncia de condutas que configurem assédio e discriminação.

O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Os colaboradores que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

❖ PUBLICIDADE DA DECISÃO

A sanção acessória de publicidade da decisão condenatória proferida no âmbito de processo de contraordenação não pode ser dispensada quando se trate de contraordenação muito grave (n.º 1 do art. 562.º do Código do Trabalho).

❖ RESPONSABILIDADE DA ENTIDADE PATRONAL

O Empregador é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, que será fixada em regulamentação própria, ficando esta indemnização sub-rogada nos direitos do colaborador.

❖ DISPOSIÇÕES FINAIS

O presente Código de Boa Conduta estará disponível, no prazo de 10 dias após a sua implementação e/ou revisão, de acordo com o n.º 5 do Artigo 7.º do RGPC. Para divulgação, a todos os colaboradores e terceirizados, o presente Código de Boa Conduta ficará disponível no (s) painel(eis) informativo(s) da empresa e no nosso website através do seguinte link: <https://www.orona-group.com/pt-pt/canais-de-comunicacao/>

No processo de admissão dos colaboradores deverá constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Boa Conduta.

REVISÃO DE ALTERAÇÕES

REVISÃO	DATA APROVAÇÃO	PRINCIPAIS ALTERAÇÕES
1	06/11/2025	Revisão para adaptação às normas do RGPC.

Revisão Nº		Preparado por: Deloitte	Aprovado por: Susana Duque Dias
Nº de páginas:	14	Data: 27/10/2025	Data: 06/11/2025