



# Código de Conduta

# Índice

1. Objetivo e âmbito do código de conduta	3
2. Aplicação e Divulgação	4
3. Princípios gerais	5
3.1. O princípio da integridade	
3.2. O princípio da responsabilidade	
3.3. O princípio da competência	
3.4. O princípio da confidencialidade	
3.6. O princípio da lealdade	
4. Missão e valores	6
5. Normas de conduta e relações internas	8
5.1. Informações confidenciais, tratamento de dados pessoais, arquivo e registos	
5.2. Normas de postura e comportamentos	9
5.3. Relação entre colaboradores, discriminação e assédio	10
5.4. Utilização do recursos e bens da empresa	11
5.5. Conflito de interesses	
5.6. Prevenção da corrupção e infrações conexas	12
5.7. Desenvolvimento pessoal e progressão profissional	13
5.8. Imagem e promoção da empresa	
5.9. Segurança e Saúde no Trabalho	14
6. Cumprimento do Código de Conduta	15
7. Comunicação de condutas ilegais ou violadoras (canais de denúncia)	24
8. Entrada em vigor e revisão	26



## 1. Objetivo e âmbito do código de conduta

O presente código de conduta aprovado pela Mundo Aquático:

a) Estabelece um conjunto de princípios, valores e comportamentos, relativos à ética e conduta profissional, a observar por todos os dirigentes e trabalhadores da Mundo Aquático;

b) Constitui uma referência no que respeita aos padrões de conduta da Mundo Aquático no relacionamento entre trabalhadores, e no relacionamento destes com terceiros, contribuindo para que a empresa seja reconhecida como exemplo de excelência, integridade, responsabilidade e rigor, no quadro da prevenção e combate ao assédio no trabalho;

c) Tem como objetivo fundamental promover e incentivar a adoção de atitudes e comportamentos consonantes com os valores da empresa: Compromisso; Responsabilidade; Atitude Positiva; Bom Senso; Competência e Desenvolvimento Pessoal; Comunicação; Cooperação e Colaboração; Iniciativa; Trabalho de Equipa; Inovação; Eficácia e Eficiência; Sustentabilidade e Melhoria Contínua;

d) Contém os princípios de ética e conduta profissional, que regem o exercício das suas funções, sem prejuízo das normas legais a que estão sujeitos, no âmbito do exercício da sua atividade profissional. A sua observância não impede nem dispensa a aplicação de outras regras de conduta ou deontológicas, de fonte legal ou de qualquer outra natureza, aplicáveis a cada situação.



## 2. Aplicação e Divulgação

**2.1 - O presente código de conduta aplica-se a todos os trabalhadores da Mundo Aquático.**

Os diretores e chefias são uma peça fundamental na construção de uma cultura de responsabilidade e cumprimento das normas de integridade e ética profissional. Dada a sua posição, têm a obrigação adicional de promover e zelar pela informação e esclarecimento relativos a qualquer situação desta natureza, exercendo uma liderança clara e objetiva nestas áreas.

Deste modo, compete à administração, diretores e chefias intermédias, tomar as medidas necessárias para prevenir, detetar e dar resposta adequada aos problemas relacionados com o cumprimento deste código de conduta, quando lhes seja dado conhecimento de uma situação de assédio.

**2.2 - A Mundo Aquático comunica e divulga o conteúdo deste código de conduta por todos os seus trabalhadores.**

Todos os trabalhadores que venham a ser admitidos na Mundo Aquático são informados e aceitam os valores, princípios e normas de atuação estabelecidas no mesmo.

Quem viole as normas constantes no presente Código de Conduta estará sujeito às medidas disciplinares que se considerem adequadas em cada caso, em conformidade com as normas laborais vigentes e as políticas e procedimentos internos, sem prejuízo das sanções criminais aplicáveis.

Em caso de dúvida, relativamente ao presente código de conduta, deve ser contactado o superior hierárquico e/ou o departamento de recursos humanos.

**2.3 - O que fazer em caso de incumprimento?**

Caso detete alguma situação ou comportamento que acredite ser uma violação ou incumprimento do presente código, deverá reportar a situação ao seu superior hierárquico e/ou ao departamento de recursos humanos. Manifestar-se não é apenas fazer o que está correto, mas igualmente agir em conformidade com o presente código de conduta.



## 3. Princípios gerais

Somente pela condução de uma atividade responsável, baseada em princípios éticos fundamentais, é possível contribuir para um desenvolvimento sustentável da empresa. A Mundo Aquático determina alguns princípios gerais que devem ser respeitados por todos, são eles:

### 3.1 - O princípio da integridade

Implica que o exercício da profissão se pautar por padrões de honestidade e boa-fé;

### 3.2 - O princípio da responsabilidade

Implica que os trabalhadores assumam a responsabilidade pelos atos praticados no exercício das suas funções;

### 3.3 - O princípio da competência

Implica que os trabalhadores exerçam as suas funções de forma diligente e responsável, utilizando os conhecimentos e técnicas divulgadas, respeitando a lei, os princípios e os critérios éticos;

### 3.4 - O princípio da confidencialidade

Implica que os trabalhadores guardem sigilo profissional sobre os factos e os documentos de que tomem conhecimento, no exercício das suas funções;

### 3.5 - O princípio da equidade

Implica que os trabalhadores garantam igualdade de tratamento e de atenção a todas as entidades a quem prestem serviços, não estabelecendo distinções que não se justifiquem, salvo o disposto em normas contratuais acordadas;

### 3.6 - O princípio da lealdade

Implica que os trabalhadores, nas suas relações recíprocas, procedam com correção e civildade, abstendo-se de qualquer ataque pessoal ou alusão depreciativa, pautando a sua conduta no respeito pelas regras da concorrência leal e normas legais vigentes, por forma a dignificar a profissão.



## 4. Missão e valores

A Mundo Aquático tem como missão “promover o conhecimento, a preservação e a educação ambiental de uma forma divertida e apaixonada, transportando adultos e crianças a um mundo de sonho e fantasia, criando emoções e sensações únicas que tocam corações e despertam mentalidades”.

4.1. No exercício das suas funções diárias, todos os trabalhadores da Mundo Aquático, devem procurar agir de acordo com os valores e missão da empresa, procurando nas suas relações com restantes trabalhadores, visitantes, clientes, fornecedores ou outras pessoas que se relacionem com a empresa, agir sempre com respeito pelos princípios da legalidade, boa-fé, responsabilidade, competência, transparência, lealdade, profissionalismo e confidencialidade.

4.2. A Mundo Aquático procura promover desde sempre o respeito e a igualdade entre trabalhadores, nomeadamente através da não discriminação nos processos de recrutamento e no cumprimento da legislação laboral em vigor. A Mundo Aquático procura selecionar e contratar os melhores profissionais para cada função e promover a formação adequada para o exercício das suas funções.

4.3. Todos os trabalhadores na Mundo Aquático têm a obrigação de tratar os seus colegas, superiores e subordinados de forma respeitosa e justa. Não é de todo aceite qualquer comportamento não ético, desonesto, ilegal e que não seja baseado no mútuo respeito profissional.

4.4. Aos trabalhadores da Mundo Aquático não é permitido a adoção de qualquer comportamento discriminatório com base na raça, sexo, nacionalidade, idade, estado civil, incapacidade física, orientação sexual, identidade de género, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, opiniões políticas ou convicções religiosas.

4.5. A idade mínima de admissão para prestar trabalho no Zoomarine é de 16 anos, desde que cumpridos todos os requisitos previstos no artigo 68.º do Código do Trabalho. A Mundo Aquático proporciona condições de trabalho

## 4. Missão e valores

adequadas à idade e ao desenvolvimento do trabalhador, e que protejam a segurança, a saúde, o desenvolvimento psíquico e moral, a educação e a formação do mesmo, prevenindo qualquer risco resultante da sua falta de experiência. A Mundo Aquático não permite nem adota qualquer tipo de trabalho infantil (menores de 16 anos), estendendo essa exigência aos seus fornecedores e prestadores de serviços externos.

**4.6.** A Mundo Aquático respeita o direito de liberdade associativa e sindical dos seus trabalhadores. Os trabalhadores têm direito de constituírem ou de se inscreverem em associações sindicais que, na sua área de atividade, representem a categoria respetiva. A Mundo Aquático proporciona aos seus trabalhadores todas as condições para exercerem o seu direito a desenvolver a atividade sindical na empresa, em cumprimento do previsto nos artigos 460.º e seguintes do Código do Trabalho.

**4.7.** Os trabalhadores da Mundo Aquático devem cumprir com zelo e diligência as tarefas e responsabilidades de que são incumbidos.

**4.8.** Os trabalhadores da Mundo Aquático devem denunciar qualquer prática que não esteja de acordo com os princípios de ética e integridade aplicáveis.



## 5. Normas de conduta e relações internas

### 5.1. Informações confidenciais, tratamento de dados pessoais, arquivo e registos

Todos os trabalhadores devem cumprir as regras relativas à proteção de dados de pessoas singulares, decorrentes do Regulamento Geral da Proteção de Dados, da Lei n.º 58/2019, de 8 de Agosto, da Política de Privacidade da empresa, bem como do Manual Sobre Tratamento de Dados Pessoais disponibilizado na “intranet”.

Todos os trabalhadores devem observar as regras abaixo mencionadas:

a) Não transmitir a terceiros informação confidencial da empresa, fora do exercício normal e necessário das suas funções;

b) A informação confidencial não pode nunca ser usada como benefício ou proveito pessoal, nem transmitida a pessoas não autorizadas a recebê-la, mesmo que sejam colaboradores da própria empresa. Este dever permanece mesmo após a cessação do vínculo laboral do trabalhador à empresa;

c) Toda a informação sobre planos futuros, de que tenha tomado conhecimento, deve igualmente ser considerada como informação confidencial;

d) As informações de carácter pessoal acerca dos trabalhadores, em suporte de papel ou informático, não podem ser divulgadas sem o expreso consentimento do trabalhador (exceto em situações em que a Lei o obrigue). As informações pessoais dos trabalhadores obedecem à legislação em vigor;

e) Todos os trabalhadores que utilizem computadores e suportes informáticos, no exercício das suas funções, devem garantir que a sua password está devidamente protegida e não é transmitida a terceiros;

f) Igualmente, todas as informações que sejam da sua responsabilidade, quer em suporte informático ou outro, devem ser cuidadosamente protegidas e guardadas, não permitindo o seu acesso e/ou conhecimento a terceiros;

g) Os trabalhadores que pela natureza das suas funções tenham acesso a dados sensíveis para a atividade da empresa, nomeadamente dados pessoais

## 5. Normas de conduta e relações internas

de trabalhadores, fornecedores ou clientes, conhecimentos científicos e procedimentos relacionados com as áreas animais, listas de preços, planos de negócios futuros e similares, devem exercer um cuidado redobrado na manutenção da segurança das informações que processam;

h) Todos os trabalhadores que estão, direta ou indiretamente, ligados a áreas zoológicas devem cumprir na íntegra as normas veiculadas pela Ordem de Serviço Interna nº. 0011 - "Normas de conduta nas áreas zoológicas e afins", de que todos devem ter conhecimento;

i) Os trabalhadores não poderão utilizar informações confidenciais de que tenham tido conhecimento, ou utilizar a posição/cargo que têm na empresa, para obter qualquer vantagem em proveito próprio;

j) Nenhum trabalhador pode usar ou divulgar dados ou informações da empresa, que possam ser usados contra os interesses da empresa.

### 5.2 – Normas de postura e comportamentos

As normas de postura e comportamentos a adotar, pelos trabalhadores da Mundo Aquático, constam do Manual da Acolhimento e Integração, disponibilizado a todos os trabalhadores dos quais destacamos:

- a) Ser honesto em qualquer situação;
- b) Ser humilde, tolerante e flexível;
- c) Saber trabalhar em equipa, respeitando a opinião dos colegas e dando o apoio necessário;
- d) Ser assíduo, pontual e respeitar os horários para as pausas;
- e) Não criticar ou culpar os colegas de trabalho, ou tecer qualquer tipo de julgamento pejorativo;
- f) Respeitar as regras relacionadas com a farda, a apresentação e a identificação;
- g) Respeitar todas as ordens e diretrizes emitidas pela empresa Mundo Aquático, nomeadamente através de ordens de serviço ou comunicados internos.

## 5. Normas de conduta e relações internas

### 5.3 – Relação entre colaboradores, discriminação e assédio

A Mundo Aquático respeita a dignidade pessoal, a privacidade e os direitos pessoais de todos os seus trabalhadores, promovendo um ambiente e relacionamento interpessoal livre de qualquer tipo de assédio e discriminação, conforme redação dos números 1, 2, 3 e 5 do artigo 29º do Código do Trabalho.

#### **ARTIGO 29º**

##### **Assédio**

*1. É proibida a prática de assédio.*

*2. Entende-se por 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.*

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

(...)

*5.. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.*

Nestes termos:

a) A Mundo Aquático espera que todos os seus trabalhadores estabeleçam entre si relações de confiança mútua, respeito e honestidade, partilhando conhecimento e informação e fomentando o espírito de equipa, independentemente das funções ou da posição hierárquica que ocupem;

b) Todos os colaboradores com cargo de chefia ou supervisão devem garantir que as suas equipas exercem as suas funções num ambiente saudável, responsável, tolerante e produtivo.

c) Não é permitida a utilização do seu cargo enquanto chefia para intimidar, ameaçar ou assediar de qualquer forma os seus subordinados;

d) A Mundo Aquático reprovava qualquer forma de discriminação, ou comportamento que possa ofender os seus trabalhadores, condenando qualquer forma de assédio sexual ou psicológico, de conduta verbal ou física de humilhação, de coação ou de ameaça.

## 5. Normas de conduta e relações internas

### 5.4 – Utilização do recursos e bens da empresa

a) Todos os recursos e bens colocados à disposição do trabalhador, para o exercício das suas funções, devem ser utilizados de forma responsável, eficiente e apropriada, evitando qualquer uso que possa originar prejuízo para a empresa;

b) Não é permitido o uso de bens e equipamentos da empresa em nome pessoal, ou com finalidade de proveito próprio ou de terceiros, a menos que tenha existido autorização prévia;

c) O acesso à internet (rede interna), telefone, equipamentos informáticos, bem como as comunicações via e-mail, devem ser usados única e exclusivamente para fins profissionais;

d) É proibida a utilização das redes sociais durante o horário de trabalho, seja acedendo através de equipamentos da empresa ou de equipamentos pessoais, exceto se tal fizer parte das suas funções, ou se o colaborador tiver sido prévia e expressamente autorizado;

e) É vedado aos colaboradores utilizarem a imagem do Zoomarine e dos seus animais para promoção pessoal em redes sociais ou em blogs, sites comerciais ou promocionais. Todas as imagens obtidas nos bastidores, no desempenho ou não das suas funções (inclusive fardas e cartão de identificação) e logótipos do Zoomarine, só podem ser usadas depois de prévia e expressamente autorizadas.

### 5.5 – Conflito de interesses

a) Todos os trabalhadores devem assegurar que não mantêm interesses empresariais privados, que entrem em conflito com as atividades que desenvolvem na empresa ou com as atividades desenvolvidas pela própria empresa;

b) Durante o período normal de trabalho, os trabalhadores devem exercer apenas atividades para a própria empresa;

c) Fora do seu horário de trabalho, se tiverem segundo emprego, deverão comunicar por escrito à Mundo Aquático e garantir que o segundo emprego, ou atividades complementares, não interferem no normal desempenho das suas funções na Mundo Aquático;

## 5. Normas de conduta e relações internas

d) A participação dos trabalhadores em atividades partidárias, entidades ou instituições de cariz político ou ideológico, será sempre efetuada em nome pessoal e não implica qualquer envolvimento da empresa, a menos que esta o assuma publicamente.

### 5.6 – Prevenção da corrupção e infrações conexas

No exercício das suas funções, os trabalhadores da Mundo Aquático devem abster-se da prática dos seguintes atos:

a) dar ou prometer a funcionário público, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas;

b) por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira;

c) converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal; bem como, ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos;

d) obter subsídio ou subvenção:

I. fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;

II. omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão;

III. utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas.

e) ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:

## 5. Normas de conduta e relações internas

- I. prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;
- II. utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;
- III. ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido;

f) por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa dar ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional.

g) por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa dar ou prometer a pessoa prevista na alínea anterior, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado.

### 5.7 – Desenvolvimento pessoal e progressão profissional

a) A Mundo Aquático valoriza os seus trabalhadores enquanto profissionais devidamente habilitados para as tarefas que desempenham, procurando apostar na formação profissional, para melhorar as suas capacidades e qualificações profissionais;

b) Os trabalhadores da Mundo Aquático assumem o compromisso de atualizarem e melhorarem os seus conhecimentos e competências, de forma contínua, quer a nível pessoal, quer através da participação ativa nas várias oportunidades formativas promovidas pela empresa.

### 5.8. – Imagem e promoção da empresa

A política de comunicação da Mundo Aquático pretende ser rigorosa, pautada por padrões de ética, integridade e transparência para com os órgãos de comunicação social, assegurando que a informação transmitida é rigorosa, coerente, verdadeira, transparente e emitida em tempo útil, salvaguardando sempre o sigilo e preservação da informação confidencial da empresa.

## 5. Normas de conduta e relações internas

A divulgação e esclarecimento de informações, acerca da Mundo Aquático, com a comunicação social é efetuada através dos seus administradores e diretores, do Gabinete de Comunicação e Imagem e do Gabinete de Relações Externas, podendo a Mundo Aquático autorizar outros trabalhadores, no exercício das suas funções, a comunicar e a partilhar informação acerca da empresa.

a) Enquanto trabalhador da Mundo Aquático, e caso não tenha autorização para tal, deve abster-se de conceder entrevistas, dar informações, falar ou comunicar em nome da empresa;

b) Sendo as redes sociais hoje em dia um novo e influente meio de comunicação, todos os trabalhadores devem procurar sempre transmitir informação verdadeira relacionada com a empresa, pautada pelo bom senso, adotando comportamentos responsáveis aquando da utilização das redes sociais, fóruns de debate ou qualquer outro espaço web. Os trabalhadores devem seguir a política da empresa relativamente ao uso das redes sociais;

c) Todos os trabalhadores devem procurar preservar sempre a imagem e reputação da empresa, e alertar para qualquer situação que possa colocar em causa a imagem da empresa ou dos trabalhadores que nela laboram.

### 5.9 – Segurança e Saúde no Trabalho

Todos os trabalhadores da Mundo Aquático devem respeitar as normas de Segurança, Saúde e Higiene no Trabalho, no exercício das suas funções. Devem evitar comportamentos, que possam provocar acidente ou colocar em risco a sua integridade física, dos seus colegas, dos visitantes, ou de terceiros que se encontrem nas instalações da empresa.

a) Todos os trabalhadores devem tomar conhecimento dos riscos e perigos associados às suas funções;

b) Todos os trabalhadores devem conhecer e utilizar os equipamentos de proteção individual e coletiva necessários ao exercício das suas funções;

c) Os trabalhadores devem informar o seu superior hierárquico e/ou departamento de recursos humanos, caso tomem conhecimento de alguma situação que possa colocar em risco a sua integridade física ou de terceiros;

d) Nenhum trabalhador pode exercer funções sob a influência de álcool ou qualquer outra substância ilícita, em especial conduzir veículos ou máquinas.



## 6. Cumprimento do Código de Conduta

As regras constantes neste código de conduta são um complemento à legislação aplicável, que deve ser sempre cumprida por todos, sob pena de poderem ser aplicadas as devidas sanções por incumprimento.

Este código de conduta não substitui, é antes um complemento a OS n.º 0011 - “Normas de conduta nas áreas zoológicas e afins”, que deve ser do conhecimento de todos os colaboradores que mantenham contacto direto com as áreas zoológicas.

Igualmente, todos os colaboradores devem ter conhecimento do Manual de Acolhimento e Integração.

As regras constantes neste código de conduta são aplicáveis a todos os colaboradores sem exceção, sendo da responsabilidade de cada um procurar esclarecimento e orientação junto do seu superior hierárquico e/ou departamento de recursos humanos, em caso de dúvida.

O não cumprimento do presente código de conduta determina, dependendo do grau de culpa e da gravidade da infração, apurados através do respetivo procedimento disciplinar, a aplicação de uma das sanções previstas no n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

## 6. Cumprimento do Código de Conduta

Sem prejuízo das sanções disciplinares aplicáveis em caso de incumprimento, dá-se conhecimento, nos termos do n.º 2 do artigo 7.º do Decreto-Lei 109-E/2021, de 9 de dezembro, das sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas:

INFRAÇÃO	DESCRIÇÃO E PENA
<p>Artigo 372.º do Código Penal (CP)</p> <p>Recebimento ou oferta indevidos de vantagem</p>	<p>1 - O funcionário* que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.</p> <p>2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.</p> <p>3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</p>
<p>Artigo 373.º do CP</p> <p>Corrupção passiva</p>	<p>1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.</p> <p>2 - Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.</p>
<p>Artigo 374.º do CP</p> <p>Corrupção activa</p>	<p>1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.</p> <p>2 - Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.</p> <p>3 - A tentativa é punível.</p>
<p>Artigo 375.º do CP</p> <p>Peculato</p>	<p>1 - O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p> <p>2 - Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</p>

## 6. Cumprimento do Código de Conduta

INFRAÇÃO	DESCRIÇÃO E PENA
	<p>3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>
<p>Artigo 376.º do CP Peculato de uso</p>	<p>1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p> <p>2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p>
<p>Artigo 377.º do CP Participação económica em negócio</p>	<p>1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.</p> <p>2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.</p> <p>3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.</p>
<p>Artigo 379.º do CP Concussão</p>	<p>1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p> <p>2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>

## 6. Cumprimento do Código de Conduta

INFRAÇÃO	DESCRIÇÃO E PENA
<p>Artigo 382.º do CP</p> <p>Abuso de poder</p>	<p>O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>
<p>Artigo 376.º do CP</p> <p>Peculato de uso</p>	<p>1 - O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contra-ordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar acto no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias.</p> <p>2 - Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos.</p> <p>3 - Se, no caso do n.º 2, resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.</p> <p>4 - Na pena prevista no número anterior incorre o funcionário que, sendo para tal competente, ordenar ou executar medida privativa da liberdade de forma ilegal, ou omitir ordená-la ou executá-la nos termos da lei.</p> <p>5 - No caso referido no número anterior, se o facto for praticado com negligência grosseira, o agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa.</p>
<p>Artigo 335.º do CP</p> <p>Tráfico de influência</p>	<p>1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido:</p> <p>a) Com pena de prisão de 1 a 5 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;</p> <p>b) Com pena de prisão até 3 anos ou com 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.</p> <p>2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior:</p> <p>a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;</p> <p>b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.</p> <p>3 - A tentativa é punível.</p> <p>4 - É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.</p>

## 6. Cumprimento do Código de Conduta

INFRAÇÃO	DESCRIÇÃO E PENA
Artigo 368.º-A do CP Branqueamento	<p>1 - Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de participação, de factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos ou, independentemente das penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Lenocínio, abuso sexual de crianças ou de menores dependentes, ou pornografia de menores;</li><li>b) Burla informática e nas comunicações, extorsão, abuso de cartão de garantia ou de cartão, dispositivo ou dados de pagamento, contrafação de moeda ou de títulos equiparados, depreciação do valor de moeda metálica ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa de concerto com o falsificador ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa ou de títulos equiparados, ou aquisição de moeda falsa para ser posta em circulação ou de títulos equiparados;</li><li>c) Falsidade informática, contrafação de cartões ou outros dispositivos de pagamento, uso de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, atos preparatórios da contrafação, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento obtidos mediante crime informático, dano relativo a programas ou outros dados informáticos, sabotagem informática, acesso ilegítimo, interceção ilegítima ou reprodução ilegítima de programa protegido;</li><li>d) Associação criminosa;</li><li>e) Infrações terroristas, infrações relacionadas com um grupo terrorista, infrações relacionadas com atividades terroristas e financiamento do terrorismo;</li><li>f) Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas;</li><li>g) Tráfico de armas;</li><li>h) Tráfico de pessoas, auxílio à imigração ilegal ou tráfico de órgãos ou tecidos humanos;</li><li>i) Danos contra a natureza, poluição, atividades perigosas para o ambiente, ou perigo relativo a animais ou vegetais;</li><li>j) Fraude fiscal ou fraude contra a segurança social;</li><li>k) Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do setor público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, ou corrupção com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado;</li><li>l) Abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado;</li><li>m) Violação do exclusivo da patente, do modelo de utilidade ou da topografia de produtos semicondutores, violação dos direitos exclusivos relativos a desenhos ou modelos, contrafação, imitação e uso ilegal de marca, venda ou ocultação de produtos ou fraude sobre mercadorias.</li></ul> <p>2 - Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior.</p>

## 6. Cumprimento do Código de Conduta

INFRAÇÃO	DESCRIÇÃO E PENA
	<p>3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.</p> <p>4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.</p> <p>5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.</p> <p>6 - A punição pelos crimes previstos nos n.os 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos factos ilícitos típicos de onde provenham as vantagens ou a identidade dos seus autores, ou ainda que tais factos tenham sido praticados fora do território nacional, salvo se se tratar de factos lícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5.º</p> <p>7 - O facto é punível ainda que o procedimento criminal relativo aos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e esta não tiver sido apresentada.</p> <p>8 - A pena prevista nos n.os 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais.</p> <p>9 - Quando tiver lugar a reparação integral do dano causado ao ofendido pelo facto ilícito típico de cuja prática provêm as vantagens, sem dano ilegítimo de terceiro, até ao início da audiência de julgamento em 1.º instância, a pena é especialmente atenuada.</p> <p>10 - Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial.</p> <p>11 - A pena pode ser especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura dos responsáveis pela prática dos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.</p> <p>12 - A pena aplicada nos termos dos números anteriores não pode ser superior ao limite máximo da pena mais elevada de entre as previstas para os factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.</p>
<p>Artigo 36.º do Decreto-Lei 28/84, de 20 de Janeiro</p> <p>Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção</p>	<p>1 - Quem obtiver subsídio ou subvenção:</p> <p>a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexactas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;</p> <p>b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão;</p> <p>c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou</p>

## 6. Cumprimento do Código de Conduta

INFRAÇÃO	DESCRIÇÃO E PENA
	<p>de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexactas ou incompletas;</p> <p>será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias.</p> <p>2 - Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos.</p> <p>3 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa colectiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.</p> <p>4 - A sentença será publicada.</p> <p>5 - Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se particularmente graves os casos em que o agente:</p> <p>a) Obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos;</p> <p>b) Pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes;</p> <p>c) Obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes.</p> <p>6 - Quem praticar os factos descritos nas alíneas a) e b) do n.º 1 com negligência será punido com prisão até 2 anos ou multa até 100 dias.</p> <p>7 - O agente será isento de pena se:</p> <p>a) Espontaneamente impedir a concessão da subvenção ou do subsídio;</p> <p>b) No caso de não serem concedidos sem o seu concurso, ele se tiver esforçado espontânea e seriamente para impedir a sua concessão.</p> <p>8 - Consideram-se importantes para a concessão de um subsídio ou subvenção os factos:</p> <p>a) Declarados importantes pela lei ou entidade que concede o subsídio ou a subvenção;</p> <p>b) De que dependa legalmente a autorização, concessão, reembolso, renovação ou manutenção de uma subvenção, subsídio ou vantagem daí resultante.</p>
<p>Artigo 38.º do DL 28/84</p> <p>Fraude na obtenção de crédito</p>	<p>1 - Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:</p> <p>a) Prestar informações escritas inexactas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;</p> <p>b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexactos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;</p> <p>c) Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido;</p> <p>será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias.</p>

## 6. Cumprimento do Código de Conduta

INFRAÇÃO	DESCRIÇÃO E PENA
	<p>2 - Se o agente, actuando pela forma descrita no número anterior, obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.</p> <p>3 - No caso do número anterior, se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa colectiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a dissolução destas.</p> <p>4 - O agente será isento de pena:</p> <p>a) Se espontaneamente impedir que o credor entregue a prestação pretendida;</p> <p>b) Se, no caso de a prestação não ter sido entregue sem o seu concurso, se tiver esforçado com anterioridade séria e espontaneamente para impedir a entrega.</p> <p>5 - A sentença será publicada.</p>
<p>Artigo 7.º da Lei 20/2008, de 21 de Abril</p> <p>Corrupção activa com prejuízo do comércio internacional</p>	<p>Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional, é punido com pena de prisão de um a oito anos.</p>
<p>Artigo 8.º da Lei 20/2008</p> <p>Corrupção passiva no sector privado</p>	<p>1 - O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional, é punido com pena de prisão de um a oito anos. é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.</p> <p>2 - Se o ato ou omissão previsto no número anterior for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão de um a oito anos.</p>
<p>Artigo 9.º da Lei 20/2008</p> <p>Corrupção activa no sector privado</p>	<p>1 - Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a pessoa prevista no artigo anterior, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.</p> <p>2 - Se a conduta prevista no número anterior visar obter ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.</p> <p>3 - A tentativa é punível.</p>

## 6. Cumprimento do Código de Conduta

### \*Conceito de “funcionário” (Artigo 386 do CP)

1 - Para efeito da lei penal, a expressão funcionário abrange:

- a) O empregado público civil e o militar;
- b) Quem desempenhe cargo público em virtude de vínculo especial;
- c) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tiver sido chamado a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional;
- d) Os juizes do Tribunal Constitucional, os juizes do Tribunal de Contas, os magistrados judiciais, os magistrados do Ministério Público, o Procurador-Geral da República, o Provedor de Justiça, os membros do Conselho Superior da Magistratura, os membros do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais e os membros do Conselho Superior do Ministério Público;
- e) O árbitro, o jurado, o perito, o técnico que auxilie o tribunal em inspeção judicial, o tradutor, o intérprete e o mediador;
- f) O notário;
- g) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, desempenhar ou participar no desempenho de função pública administrativa ou exercer funções de autoridade em pessoa coletiva de utilidade pública, incluindo as instituições particulares de solidariedade social; e
- h) Quem desempenhe ou participe no desempenho de funções públicas em associação pública.

2 - Ao funcionário são equiparados os membros de órgão de gestão ou administração ou órgão fiscal e os trabalhadores de empresas públicas, nacionalizadas, de capitais públicos ou com participação maioritária de capital público e ainda de empresas concessionárias de serviços públicos, sendo que no caso das empresas com participação igual ou minoritária de capitais públicos, são equiparados a funcionários os titulares de órgão de gestão ou administração designados pelo Estado ou por outro ente público.

3 - São ainda equiparados ao funcionário, para efeitos do disposto nos artigos 335.º e 372.º a 374.º:

- a) Os magistrados, funcionários, agentes e equiparados de organizações de direito internacional público, independentemente da nacionalidade e residência;
- b) Os funcionários nacionais de outros Estados;
- c) Todos os que exerçam funções idênticas às descritas no n.º 1 no âmbito de qualquer organização internacional de direito público de que Portugal seja membro;
- d) Os magistrados e funcionários de tribunais internacionais, desde que Portugal tenha declarado aceitar a competência desses tribunais;
- e) Todos os que exerçam funções no âmbito de procedimentos de resolução extrajudicial de conflitos, independentemente da nacionalidade e residência;
- f) Os jurados e árbitros nacionais de outros Estados.

4 - A equiparação a funcionário, para efeito da lei penal, de quem desempenhe funções políticas é regulada por lei especial.

### \*\* Conceito de «Trabalhador do sector privado» [álínea d) do artigo 2.º da Lei 20/2008, de 21 de Abril]

A pessoa que exerce funções, incluindo as de direcção ou fiscalização, em regime de contrato individual de trabalho, de prestação de serviços ou a qualquer outro título, mesmo que provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, ao serviço de uma entidade do sector privado.



## 7. Comunicação de condutas ilegais ou violadoras (canais de denúncia)

Na Mundo Aquático todos temos a responsabilidade de assegurar que atuamos com integridade, em qualquer situação.

a) Os trabalhadores têm o dever de informar a direção de recursos humanos ou o superior hierárquico de qualquer conduta não ética, ou comportamento discriminatório, de que tomem conhecimento ou de que sintam ser alvo;

b) No quadro da prevenção e combate ao assédio no trabalho, perante qualquer situação de assédio, os trabalhadores têm o dever de apresentar queixa (presencialmente ou através do email [rhumanos@zoomarine.pt](mailto:rhumanos@zoomarine.pt)), com preferência pela comunicação escrita, em suporte de papel ou digital, na direção de Recursos Humanos;

c) De acordo com a alínea l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, a Mundo Aquático tem o dever de instaurar procedimento disciplinar, sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

d) No cumprimento da Lei n.º 93/2021, de 20 de Dezembro, a Mundo Aquático dispõe de um canal de denúncia interna, através do qual qualquer pessoa pode denunciar violações do direito da União Europeia (infrações cometidas, que estejam a ser cometidas ou cujo cometimento se possa razoavelmente prever, bem como tentativas de ocultação de tais infrações), com fundamento em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional.

e) O canal de denúncia interna permite:

i. a apresentação de denúncias, por escrito, por trabalhadores, anónimas ou com identificação do denunciante;

ii. a apresentação e o seguimento seguros de denúncias, a fim de garantir a exaustividade, integridade e conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia, e de impedir o acesso de pessoas não autorizadas.

## 7 – Comunicação de condutas ilegais ou violadoras (canais de denúncia)

iii. A identidade do denunciante, bem como as informações que, direta ou indiretamente, permitam deduzir a sua identidade, têm natureza confidencial e são de acesso restrito às pessoas responsáveis por receber ou dar seguimento a denúncias. A identidade do denunciante só é divulgada em decorrência de obrigação legal ou de decisão judicial.

iv. As denúncias mencionadas nos artigos anteriores podem ser apresentadas através do canal próprio disponibilizado no Portal do Colaborador, ou junto da pessoa responsável por receber, confidencialmente, todas as denúncias que lhe sejam transmitidas, dando-lhes o adequado tratamento legal. A pessoa responsável pela receção das denúncias é a Dra. Isabel Delgado (Diretora de Desenvolvimento e RH), que poderá receber as denúncias através do seguinte endereço de e-mail: [canal.denuncia@zoomarine.pt](mailto:canal.denuncia@zoomarine.pt)

v. O denunciante que pretenda manter o anonimato, deverá criar um e-mail próprio para apresentação da denúncia (que não permita a sua identificação), ou utilizar um e-mail que não conste da base de dados da empresa. A indicação do e-mail é imprescindível, para que o denunciante possa receber, por essa via, a resposta apresentada pela empresa.



## 8. Entrada em vigor e revisão

O presente Código de Conduta e as suas alterações entram em vigor após aprovação e publicação na Intranet.

O presente Código de Conduta será revisto a cada três anos ou, sempre que se verifique alteração nas atribuições, na estrutura orgânica da sociedade, ou nos princípios e deveres nele prescritos.

Dá-se conhecimento do teor do presente código de conduta, a todos os trabalhadores da Mundo Aquático S.A.

Guia, 18 de janeiro de 2018  
(última alteração em 13 de abril de 2023)

---