

# CÓDIGO DE CONDUTA

## **ÍNDICE**

- 1. PREÂMBULO**
- 2. O QUE É O CÓDIGO DE CONDUTA**
- 3. A QUEM SE DESTINA**
- 4. PARA QUE SERVE**
- 5. PRINCÍPIOS, VALORES E REGRAS DE CONDUTA**
  - 5.1 Cumprimento da Lei;
  - 5.2 Regras laborais e combate à prática de assédio no trabalho;
  - 5.3 Ações anti-suborno e anti-corrupção;
  - 5.4 Conflito de interesses;
  - 5.5 Ambiente, segurança e saúde;
  - 5.6 Confidencialidade;
  - 5.7 Proteção de dados e privacidade;
- 6. DA VIOLAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA**
- 7. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO**
- 8. DIVULGAÇÃO**

## **1. PREÂMBULO**

O presente Código de Conduta visa definir os principais valores e referências que norteiam a atividade de quem trabalha e se relaciona com a INTEVIAL, S.A., assumindo-se o mesmo como um instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo-se a conformidade deste com as práticas legais a que esta Sociedade se encontra sujeita.

O presente Código abrange ainda as matérias referentes a prevenção e combate ao assédio no trabalho, previstas nos artigos 29.º e da alínea k) e 127.º, n.º 1 Código do Trabalho, bem como, as matérias relacionadas com ações anti-suborno, anti-corrupção, conflitos de interesses, entre outros, dando cumprimento ao disposto nos artigos 5º e 6º do DL n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro, assim como.

Nestes termos, por deliberação do Conselho de Administração da Inteval, datada de 07/02/2025, foi aprovado o presente Código de Conduta.

## **2. O QUE É O CÓDIGO DE CONDUTA**

O Código de Conduta é um instrumento que contém um conjunto diretrizes, regras e normas, com base nos valores e princípios desta Sociedade, tendo por objetivo reunir uma síntese dos principais princípios e regras que pautam as relações internas e externas da mesma.

## **3. A QUEM SE DESTINA**

Aos trabalhadores, aos membros dos órgãos sociais e todos que atuam em nome da Sociedade

## **4. PARA QUE SERVE**

- Estabelecer o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas

penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição a estes crimes.

- Clarificar junto dos trabalhadores, membros dos órgãos sociais ou quem atue em nome da INTEVIAL, S.A., as regras de conduta que devem aplicar nas suas decisões, comportamentos e atitudes.
- Contribuir para uma cultura de responsabilização na INTEVIAL, S.A., integrando normas e critérios de conduta e de decisão.
- Facilitar a resolução de problemas e conflitos.
- Ajudar a criar um clima de integridade e excelência, contribuindo para uma imagem positiva da INTEVIAL, S.A..
- Clarificar responsabilidades, direitos e obrigações, fomentando a compreensão e a confiança na INTEVIAL, S.A..
- Divulgar os valores da INTEVIAL, S.A. aos trabalhadores, fornecedores, parceiros, clientes e à sociedade em geral.

## **5. PRINCÍPIOS, VALORES E REGRAS DE CONDUTA**

### 5.1 Cumprimento da Lei

Todos os trabalhadores e os membros dos órgãos sociais da INTEVIAL, S.A. têm o compromisso de cumprir, defender e fazer cumprir, a legislação em vigor, bem como todos e quaisquer compromissos contratualmente assumidos pela Sociedade.

### 5.2 Regras laborais e combate à prática de assédio no trabalho

- Tratar todos os trabalhadores com urbanidade e probidade;
- Assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, nomeadamente no que se refere ao acesso ao trabalho, à formação, à remuneração e às condições de trabalho;

- Fazer cumprir a legislação vigente e a regulamentação aplicável às respetivas áreas de atividade relativas à duração e organização de tempos de trabalho, nomeadamente, férias, períodos de descanso e feriados obrigatórios;
- Fazer cumprir os direitos de proteção na parentalidade;
- Fazer cumprir que a retribuição dos trabalhadores seja feita em conformidade com a legislação aplicável e em respeito com os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis;
- Não utilizar e repudiar a prestação de trabalho de menores com idade inferior a legalmente permitida;
- Proibir e repudiar o trabalho forçado ou compulsório e quaisquer outras formas de exploração do trabalho e escravidão;
- Proporcionar adequadas condições de higiene, segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção de acidentes e de danos potenciais à saúde dos trabalhadores;
- Assegurar o direito à liberdade de associação e à contratação coletiva;
- Zelar pela proteção de dados pessoais, pela reserva da intimidade da vida privada e dos direitos, liberdades e garantias dos Colaboradores;
- Os trabalhadores e os membros dos órgãos sociais da INTEVIAL, S.A. devem adotar uma conduta que não permita a prática de atos de discriminação (direta ou indireta) ou de qualquer tipo de assédio relacionado, nomeadamente, com:
  - Raça ou origem étnica;
  - Sexo, género ou orientação sexual;
  - Idade;
  - Deficiência, doença crónica, ou capacidade de trabalho reduzida;
  - Situação económica;
  - Convicções políticas, ideológicas ou filiação sindical;
  - Religião;
  - Linguagem ofensiva ou comentários impróprios ou degradantes;

- Comportamento ameaçador ou hostilidade em relação a outros devido, designadamente, a características individuais.

A INTEVIAL, S.A. pretende promover um ambiente respeitador e seguro, livre de discriminação, com pleno respeito pela dignidade e opções individuais, sejam elas políticas, religiosas, sexuais ou outras.

A INTEVIAL, S.A. não permite nem tolera qualquer tipo de assédio de carácter moral, sexual ou laboral, seja qual for a sua forma, abrangendo relações entre quaisquer pessoas com que interajam, não sendo admissíveis quaisquer formas de discriminação individual que violem a dignidade da pessoa humana, designadamente de assédio sexual, assédio moral ou abuso de poder (em cumprimento dos art.º 29.º e al. k) do n.º 1 do art.º 127.º, ambos do Código do Trabalho).

Para o efeito, a INTEVIAL, S.A. dispõe de um Código de conduta de prevenção de assédio, disponível para consulta a todos os trabalhadores.

### 5.3 Ações anti-suborno e anti-corrupção.

A INTEVIAL, S.A. proíbe toda a corrupção, passiva ou ativa, bem como pagamentos de favorecimentos, designadamente nos termos e para os efeitos previstos no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro, que prevê o Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), podendo tomar medidas disciplinares em relação a trabalhadores envolvidos em tais condutas.

Todos os trabalhadores e membros dos órgãos sociais devem abster-se de receber ofertas de pessoas singulares ou coletivas, públicas e privadas, nacionais ou estrangeiras, de quaisquer tipos de bens, serviços ou vantagens que possam condicionar ou influenciar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

Todos os trabalhadores e membros dos órgãos sociais deverão agir com independência relativamente às entidades públicas e seus funcionários, bem como aos agentes políticos,

atuando junto destas e destes sempre com absoluta integridade e transparência, repudiando todos e quaisquer atos ilegais, ou passíveis de influenciarem ilicitamente quaisquer decisões ou de constituírem corrupção ou qualquer outro tipo de favor.

Os trabalhadores e membros dos órgãos sociais devem pautar a sua atuação de forma a combater ativamente eventuais tentativas de branqueamento de capitais, recusando participar em qualquer ato que como tal possa considerado, ao abrigo das normas legais e regulamentares em vigor, bem como em qualquer tentativa, cumplicidade, facilitação ou aconselhamento à sua prática. Da mesma forma, devem agir de forma a impedir que a atividade da Empresa possa, de alguma forma, fornecer, recolher ou deter fundos ou bens que possam vir a ser usados para o financiamento e apoio de atividades criminosas, nomeadamente terroristas.

Todos os trabalhadores e membros dos órgãos sociais devem abster-se, designadamente, de:

- a) oferecer, prometer oferecer ou disponibilizar um pagamento, presente ou hospitalidade com a expectativa ou esperança de vir a receber uma vantagem – qualquer que ela seja – ou para recompensar uma vantagem já obtida;
- b) oferecer ou aceitar uma oferta ou hospitalidade no decorrer de quaisquer negociações comerciais ou processo de adjudicação;
- c) aceitar um pagamento, presente ou hospitalidade por parte de terceiros que conheça, ou suspeite que a sua oferta é efetuada com a expectativa de que em troca será fornecida uma vantagem para os mesmos ou qualquer outra pessoa;
- d) aceitar, segundo as circunstâncias, ofertas de hospitalidade luxuosas ou extravagantes por parte de terceiros;
- e) oferecer ou aceitar um presente a ou de responsáveis ou representantes governamentais, políticos ou partidos políticos;
- f) ameace ou retalie contra qualquer indivíduo que tiver recusado cometer um suborno ou que tiver levantado preocupações no âmbito desta política; ou
- g) envolver-se em qualquer outra atividade que possa resultar numa violação desta política.

#### 5.4 Conflitos de interesses.

Os trabalhadores da INTEVIAL, S.A. e os membros dos órgãos sociais não devem permitir que as suas relações pessoais, familiares ou de negócios influenciem o seu julgamento profissional ou condicionem o desempenho dos seus deveres na INTEVIAL, S.A..

Deste modo, devem identificar e renunciar a quaisquer situações de risco potencial de conflito de interesses que existam ou venham a existir, relacionadas com interesses privados ou coletivos, sociais, financeiros ou políticos que possam influenciar, direta ou indiretamente, a sua imparcialidade, objetividade e desempenho profissional.

Quando, e caso se encontrem perante um conflito de interesses potencial ou superveniente, existir incompatibilidade ou impedimento manifesto, devem os trabalhadores e os membros dos órgãos sociais declarar-se impedidos e, em simultâneo, comunicar superiormente e cessar de imediato a sua participação no(s) ato(s) que configuram situações de impedimento

#### 5.5 Ambiente, segurança e saúde.

A INTEVIAL, S.A. está empenhada em proteger o ambiente, a saúde e a segurança dos seus trabalhadores e dos membros dos órgãos sociais, tendo adotado procedimentos para prevenir e reagir rapidamente a qualquer evento ambiental, de saúde ou de segurança que afete os seus trabalhadores ou as suas instalações.

De forma a contribuir para um local de trabalho seguro e saudável, todos os trabalhadores devem:

- a) Evitar condutas que possam colocar em risco a saúde ou a segurança de qualquer pessoa;
- b) Promover um ambiente de trabalho seguro, de forma a mitigar riscos de segurança, higiene e saúde no trabalho;



- c) Apoiar os esforços da INTEVIAL, S.A. para proteger o meio ambiente e minimizar os impactos ambientais resultantes da sua atividade;
- d) Impedir qualquer forma de trabalho irregular, forçado ou infantil.

#### 5.6 Confidencialidade.

Todos os trabalhadores e membros dos órgãos sociais estão obrigados a guardar sigilo profissional sobre toda a informação técnica, organizacional, económica e financeira, adquirida durante o exercício de atividade ao serviço desta Sociedade, em particular naquelas que, pela sua especial importância, em virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral, salvo se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível.

Os trabalhadores e os membros dos órgãos sociais que acedam a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas ficam obrigados a respeitar as disposições legalmente previstas relativamente à proteção de tais dados, não os podendo utilizar senão para os efeitos impostos ou inerentes às funções que desempenham.

#### 5.7 Proteção de dados e privacidade.

A INTEVIAL, S.A. respeita e protege a privacidade dos seus trabalhadores, membros dos órgãos sociais, fornecedores, parceiros e clientes, ao abrigo das normas do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) – Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27/4 de 2016 – e da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do referido Regulamento.

Para o efeito:

- Os dados pessoais são recolhidos para finalidades determinadas, explícitas e legítimas e não são tratados posteriormente de uma forma incompatível com essas finalidades;

- A INTEVIAL, S.A. recolhe os dados pessoais adequados, pertinentes e limitados ao que é necessário relativamente às finalidades para as quais são tratados;
- São tomadas as medidas adequadas para assegurar que sejam apagados ou retificados os dados inexatos ou incompletos, tendo em conta as finalidades para que foram recolhidos ou para que são tratados posteriormente;
- Os dados pessoais recolhidos, são conservados de forma a permitir a identificação dos seus titulares apenas durante o período estritamente necessário para a prossecução das finalidades de recolha ou do tratamento posterior;
- Os dados são tratados de uma forma que garanta a sua segurança, incluindo a proteção contra o seu tratamento não autorizado ou ilícito e contra a sua perda, destruição ou danificação accidental, adotando as medidas técnicas ou organizativas adequadas.

A INTEVIAL, S.A., dispõe de uma política de proteção de dados, disponível para consulta em <https://inteval.pt/>.

## **6. DA VIOLAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA**

Cabe aos trabalhadores e os membros dos órgãos sociais a obrigação de reportar informação sobre quaisquer ações que constituam comportamento incorreto, incluindo aquelas que configurem possíveis práticas ilegais ou ilícitas em matérias financeiras e contabilísticas, fraude, corrupção e branqueamento de capitais, bem como quaisquer atuações relacionadas, direta ou indiretamente, com entidades terroristas ou que possam visar ou apoiar práticas de terrorismo, designadamente através do e-mail: [denuncia@inteval.pt](mailto:denuncia@inteval.pt)

A violação do Código de Conduta tem como consequência a instauração de processo disciplinar, podendo dar lugar às sanções disciplinares previstas no Código do Trabalho, a saber:

- 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.

Sempre, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil e/ou penal.

Por cada infração será elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar.

## **7. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO**

O código de conduta é revisto obrigatoriamente a cada três anos.

O Código de Conduta também será revisto sempre que tal se revele adequado, quando se verificarem alterações na legislação e regulamentação ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura societária da entidade que justifique a revisão do presente Código.

## **8. DIVULGAÇÃO**

O presente Código será divulgado por todos os seus trabalhadores, membros dos órgãos sociais, assim como, no site <https://inteval.pt/>.

Lisboa, 7 de janeiro de 2025.

A Administração,