

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

APFF - Administração do Porto da
Figueira da Foz, S.A.

Versão aprovada em reunião do Conselho
de Administração de 19 de dezembro de 2024

Controlo de Versões:

Versão	Data de aprovação em reunião de CA:	Descrição
0	14-11-2008	Elaboração do Código de Ética da APFF, S.A., de acordo com a Recomendação do Conselho de Ministros n.º 49/2007, de 28 de março.
1	30-12-2009	Atualização de acordo com o Despacho de 06-11-2009 de Sua Excelência o Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações.
2	30-06-2016	Inclusão de orientações específicas relativas à gestão do conflito de interesses, nos termos da Recomendação de 7 de novembro de 2012 do Conselho de Prevenção da Corrupção.
3	19-10-2017	Inclusão das normas específicas relativas à prevenção e combate ao assédio no trabalho, de acordo com o disposto na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto.
4	23-06-2022	Atualização do referido Código de acordo com a NP 4460-1 2007 (Linhas de orientação para o processo de elaboração e implementação de códigos de ética nas organizações), NP 4460-2 2010 (Guia de orientação para a elaboração, implementação e operacionalização de códigos de ética nas organizações); inclusão de capítulo específico nos termos do disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 53/2016, de 21 de setembro, que aprova o Código de Conduta do Governo e capítulo relativo ao tratamento de dados pessoais.
5	17-11-2022	Alteração do ponto 4.5. Corrupção e conflito de interesses, proibindo a aceitação, para todos os colaboradores da APFF, S.A., incluindo Órgãos Sociais, de ofertas, presentes, brindes, valores monetários ou equivalentes, com exceção das ofertas ou presentes recebidos, na sequência de visitas, conferências, workshops, formações ou equivalentes, os quais ficam limitados, nos termos da Lei n.º 4/2022, de 06 de janeiro, ao valor de 150 (cento e cinquenta) euros.
6	19-10-2023	Alteração do ponto 8. com a inclusão do canal de denuncia disponível no portal do Porto de Aveiro (https://denuncias.portofigueiradafoz.pt/inicio).
7	19-12-2024	Atualização do Código de Ética e Conduta de acordo com o Decreto-Lei 109-E/2021 de 9 de dezembro que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção. Alteração do ponto 4.5. Corrupção e conflito de interesses, proibindo a aceitação para todos os colaboradores da APFF, S.A., incluindo Órgãos Sociais, convites, ofertas, presentes, brindes, valores monetários ou equivalentes, com exceção de ofertas, presentes e brindes relacionados com a participação em cerimónias oficiais, conferências, congressos, seminários, feiras ou outros eventos análogos cujo benefício estimado seja inferior a 50 (cinquenta) euros. Inclusão do ponto 4.9 “Princípio da melhoria contínua”. Outras alterações pontuais.

INDICE

1.	PREÂMBULO.....	4
2.	DISPOSIÇÕES GERAIS	6
2.1.	ÂMBITO DE APLICAÇÃO	6
2.2.	OBJETIVOS DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA.....	6
2.3.	ACOMPANHAMENTO, AVALIAÇÃO E ATUALIZAÇÃO DO CÓDIGO	6
3.	VALORES DA APFF, S.A.	6
4.	NORMAS DE CONDUTA.....	7
4.1.	PROFISSIONALISMO	7
4.2.	INTEGRIDADE	7
4.3.	RESPEITO PELA LEI.....	7
4.4.	DIREITOS HUMANOS	8
4.5.	CORRUPÇÃO E CONFLITO DE INTERESSES.....	8
4.6.	SUSTENTABILIDADE E AMBIENTE.....	9
4.7.	CONDIÇÕES DE TRABALHO	9
4.8.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E TRATAMENTO	10
4.9.	PRINCÍPIO DA MELHORIA CONTÍNUA.....	10
5.	PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO DE ACORDO COM O CÓDIGO DE CONDUTA DO GOVERNO.....	11
6.	TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS.....	12
6.1	PRINCIPIOS GERAIS	12
6.2	RECOLHA DE DADOS.....	12
6.3	VIOLAÇÃO DE DADOS PESSOAIS	13
7.	INCUMPRIMENTO OU NÃO ACEITAÇÃO.....	13
7.1.	INCUMPRIMENTO OU NÃO ACEITAÇÃO (SANSÕES DISCIPLINARES E SANSÕES CRIMINAIS).....	13
8.	DISPOSIÇÕES FINAIS.....	14
8.1.	COMO ATUAR	14
8.2.	COMO REPORTAR.....	15
8.3.	PUBLICAÇÃO E DIVULGAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA.....	16
8.4.	ENTRADA EM VIGOR.....	16

1. PREÂMBULO

De acordo com a Norma Portuguesa (NP) 4460-1: 2007 a *“ética nas organizações trata do sistema de valores que orienta o comportamento organizacional e das pessoas que as integram, bem como as relações que se estabelecem com as suas partes interessadas”*. Mais enquadra que *“(...) as pessoas confrontam-se com situações não regulamentadas, requerendo uma escolha entre várias alternativas que precisam de ser avaliadas como certas ou erradas de acordo com o sistema de valores da organização”*.

A 30 de dezembro de 2009 a APFF – Administração do Porto da Figueira da Foz, S.A. (APFF, S.A.) aprovou, em reunião de Conselho de Administração, o seu primeiro Código de Ética e Conduta (Código) onde se estabeleceram os valores e clarificou as normas de conduta que os gestores da APFF, S.A. e os seus colaboradores devem prosseguir na relação profissional, nas relações na empresa e desta com os terceiros que com ela realizem ou desenvolvam atividades profissionais.

Desde então a APFF, S.A. tem revisitado, periodicamente, o seu Código incluindo capítulos específicos sobre: (i) as situações suscetíveis de gerar conflitos de interesses, nos termos da Recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção de 7 de novembro de 2012; (ii) as normas específicas relativas à prevenção e combate ao assédio no trabalho, de acordo com o disposto na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto e, agora, com a presente versão, (iii) os princípios de atuação de acordo com o código de conduta do Governo, nos termos da Resolução de Conselho de Ministros n.º 53/2016, de 21 de dezembro, e uma revisão do documento de molde a incorporar as linhas de orientação para o processo de elaboração, implementação e operacionalização de códigos de ética nas organizações, nos termos da NP 4460-1:2007 e NP 4460-2:2010.

A publicação do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro¹, revogou a Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007, de 28 de março e veio reforçar, no seu artigo 47.º, os padrões de ética e conduta, estabelecendo que *“cada empresa adota ou adere a um código de ética que contemple exigentes comportamentos éticos e deontológicos, procedendo à sua divulgação por todos os seus colaboradores, clientes, fornecedores e pelo público em geral”*.

Em reunião do Conselho de Administração da APFF, S.A. de 19 de dezembro de 2024, foram aprovadas alterações ao Código de Ética e de Conduta da APFF, S.A., que visam dar resposta, ao disposto no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral

¹ Estabelece os princípios e regras aplicáveis ao Setor Público Empresarial.

de prevenção da corrupção (RGPC), o qual, no que concerne aos Códigos de Conduta determina, nos números 1 e 2 do artigo 7.º, o seguinte:

“1 - As entidades abrangidas adotam um código de conduta que estabeleça 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 da entidade a estes crimes.

2 - No código de conduta são identificadas, pelo menos, as sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras nele contidas e as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.”

Os valores expressos neste Código implicam que todos os que trabalham na, e para a, APFF, S.A. pautem a sua atuação por comportamentos eticamente sustentados, não devendo negligenciar o impacto que as suas decisões, formas de atuação e comportamentos, por ação ou omissão, possam ter sobre todos os intervenientes na atividade da empresa, nomeadamente, nos restantes colaboradores da organização, noutras empresas e seus mercados e, sobretudo, para os utilizadores e os cidadãos em geral.

2. DISPOSIÇÕES GERAIS

2.1. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código aplica-se aos gestores e a todos os colaboradores da APFF, S.A., independentemente da natureza do seu vínculo contratual e da posição hierárquica que ocupam, com as necessárias adaptações, a todos os estagiários, prestadores de serviços e demais parceiros da Organização.

A observância das normas do presente Código não prejudica o disposto em normas deontológicas especialmente aplicáveis, designadamente, as que por inerência do exercício das suas funções determinados colaboradores se encontrem obrigados, nem quaisquer princípios e normas constitucionais, legais ou regulamentares aplicáveis, designadamente as constantes do Estatuto de Pessoal das Administrações Portuárias (EPAP).

2.2. OBJETIVOS DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Pretende-se com o presente Código identificar e clarificar, junto de todos os colaboradores, os princípios e normas de conduta que os mesmos devem observar, através das suas decisões, comportamentos e atitudes, tanto no relacionamento recíproco como nas relações que, em nome da organização, são estabelecidas com entidades terceiras, de forma duradoura ou ocasional.

2.3. ACOMPANHAMENTO, AVALIAÇÃO E ATUALIZAÇÃO DO CÓDIGO

O Conselho de Administração garante o cumprimento das normas éticas e dos seus efeitos práticos.

O acompanhamento periódico do Código deverá centrar-se na auscultação dos colaboradores da APFF, S.A. através de inquéritos, preparados pelo serviço de Auditoria Interna, dando conhecimento ao Conselho de Administração, através da elaboração de um relatório anual, dos resultados alcançados e proposta de eventuais medidas que visem a melhoria dos resultados.

O serviço de Auditoria Interna deve promover a atualização do Código, sempre que se revele necessário e, em todo o caso, no prazo máximo de 3 anos contados da data da sua aprovação pelo Conselho de Administração.

3. Valores da APFF, S.A.

Todos os que atuam em nome da APFF, S.A., nos seus desempenhos profissionais, devem pautar a sua atuação pelos **valores** constantes no presente Código, nomeadamente:

- Seriedade
- Rigor
- Credibilidade
- Responsabilidade
- Excelência

4. NORMAS DE CONDUTA

4.1. PROFISSIONALISMO

- Os colaboradores devem cumprir as suas obrigações de forma profissional, responsável e zelosa, procurando a excelência de desempenho, mesmo em circunstâncias difíceis.
- Os colaboradores devem explicar e explicitar com total transparência as suas decisões e comportamentos profissionais sempre que, garantidos os devidos deveres de sigilo, para tal sejam adequadamente solicitados.
- Os colaboradores devem atuar sempre de forma leal aos princípios e interesses da APFF, S.A., designadamente através do cumprimento das instruções internas, empenhando-se em salvaguardar a sua credibilidade e boa imagem, bem como em assegurar o seu bom nome.
- Os colaboradores deverão proteger o património da empresa utilizando apenas na execução dos processos de negócio e assegurando o seu uso eficiente.

4.2. INTEGRIDADE

- Os colaboradores devem garantir a confidencialidade sobre os assuntos da empresa, dos seus clientes ou fornecedores. A informação a que tenham acesso deve ser utilizada apenas no interesse da própria empresa, ou quando expressamente autorizados por esta.
- Os colaboradores devem pautar a sua atuação pelos mais elevados padrões de integridade, honestidade e transparência.
- Os colaboradores não podem negociar nem efetuar quaisquer acordos, relativamente a preços, partilha de mercados ou clientes, em qualquer atividade suscetível de restringir a concorrência.

4.3. RESPEITO PELA LEI

- No exercício das suas funções, os colaboradores da APFF, S.A. devem respeitar e cumprir todas as disposições legais e regulamentares aplicáveis ao desempenho das suas funções.

4.4. DIREITOS HUMANOS

- A APFF, S.A. reconhece, que os direitos humanos devem ser considerados fundamentais e universais, baseados em Convenções, Tratados e iniciativas internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e a Organização Internacional do Trabalho.
- A APFF, S.A. não emprega mão-de-obra infantil ou forçada nem pactuará com tais práticas por parte de terceiros que lhe forneçam produtos ou prestem qualquer tipo de serviço.
- A APFF, S.A. é contra a detenção arbitrária, tortura ou execução e a favor da liberdade de organização e associações pacíficas da liberdade ideológica, de consciência e religiosa, bem como das liberdades de opinião e de expressão.

4.5. CORRUPÇÃO E CONFLITO DE INTERESSES

- O Conselho de Administração da APFF, S.A. e os seus colaboradores recusarão quaisquer ofertas que possam ser consideradas ou interpretadas como uma tentativa de influenciar a empresa ou o colaborador. Em caso de dúvida, o gestor ou o colaborador deverá comunicar, por escrito, a situação ao Conselho de Administração.
- Os colaboradores da APFF, S.A. não podem exercer atividades privadas que tenham relação direta ou indireta com a atividade prosseguida pela APFF, S.A.. O exercício de outras atividades privadas carece de autorização do Conselho de Administração.
- Os colaboradores devem abster-se de exercer quaisquer atividades profissionais externas sempre que tais atividades ponham em causa o cumprimento dos seus deveres enquanto colaboradores da APFF, S.A..
- Em todos os casos em que no exercício da sua atividade profissional os colaboradores sejam chamados a intervir em processos de decisão que envolvam direta ou mesmo indiretamente entidades que colaborem ou tenham colaborado, ou pessoas singulares a que estejam ou estiveram ligados por laços de parentesco, afinidade ou equiparadas, ou quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou noutros casos de impedimento previstos no artigo 69.º do Código do Procedimento Administrativo, devem comunicar às chefias respetivas a existência dessa relações e ser substituídos.
- Os membros do Conselho de Administração e os colaboradores devem reportar, em conformidade com o disposto no ponto 8.2 do presente Código, qualquer comportamento que esteja em conflito com este Código. É garantida a confidencialidade e proteção jurídica de quem reporta e um tratamento justo a quem a reportar.

- Relativamente a ofertas, presentes, brindes, valores monetários ou equivalentes:
 - É proibido aceitar convites, ofertas, presentes, brindes, valores monetários ou equivalentes;
 - A título excecional o Conselho de Administração e os colaboradores apenas poderão aceitar ofertas, presentes e brindes relacionados com a participação em cerimónias oficiais, conferências, congressos, seminários, feiras ou outros eventos análogos cujo benefício estimado seja inferior a 50 (cinquenta) euros, quando correspondam a usos sociais e práticas empresariais consolidadas.
 - Todas as ofertas, presentes ou brindes, de valor superior a 50 (cinquenta) euros, deverão ser reportadas ao Conselho de Administração e por ele deliberadas, quanto à sua viabilidade e destino.

4.6. SUSTENTABILIDADE E AMBIENTE

- Incorporar na gestão da empresa princípios de crescimento sustentável, ao nível ambiental, social e económico, e promover um diálogo transparente com todos os *stakeholders*, em consonância com a Política de Sustentabilidade da APFF, S.A..
- Implementar e zelar pelo cumprimento de boas práticas por forma a prevenir, minimizar e compensar os impactos ambientais negativos decorrentes da atividade.
- Tomar as medidas necessárias para evitar o desperdício e fazer uso das boas práticas de utilização racional dos recursos naturais.

4.7. CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Os colaboradores não adotarão qualquer prática de assédio no local de trabalho, nomeadamente com o objetivo ou efeito de constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente de trabalho intimidatório, hostil, degradante, humilhante, desestabilizador ou ofensivo de qualquer forma.
- A APFF, S.A. continuará a investir no aperfeiçoamento pessoal e profissional dos seus colaboradores, incentivando-os a levarem uma vida pessoal e profissional equilibrada.
- A APFF, S.A. promoverá a correção, urbanidade, afabilidade e brio profissional nas relações entre colaboradores, bem como o respeito pelos respetivos direitos, sensibilidade e diversidade.

- A segurança, saúde e o bem-estar dos colaboradores é uma prioridade de nível máximo para a APFF, S.A.. Todos os colaboradores deverão conhecer, cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho, bem como reportar quaisquer não conformidades verificadas.
- Os colaboradores devem respeitar e incentivar os valores da APFF, S.A. promovendo a cooperação, a responsabilidade individual e aceitando a diversidade.
- A APFF, S.A. fará todos os esforços para proporcionar aos seus colaboradores elevados níveis de satisfação e realização profissional, pagando remunerações justas e comportáveis, proporcionando um ambiente de trabalho seguro e saudável e criando condições para o desenvolvimento profissional durante toda a sua carreira.
- Os colaboradores devem procurar desenvolver e atualizar de forma contínua os seus conhecimentos e competências e tirar o melhor aproveitamento das ações de formação promovidas pela empresa.

4.8. IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E TRATAMENTO

- A APFF, S.A. compromete-se a promover o respeito pela igualdade de oportunidades para todos os seus colaboradores e potenciais colaboradores. Todas as suas práticas, políticas e procedimentos laborais estão orientadas no sentido de impedir a discriminação e tratamento diferenciado em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
- A APFF, S.A. garante a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores, assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual. A APFF, S.A. procura proteger os seus colaboradores de atos de assédio, violência psicológica e condena quaisquer atitudes ou comportamentos que resultem na discriminação ou contrariem as convicções dos seus colaboradores – por exemplo, insultos, ameaças, isolamento, invasão da privacidade ou limitação profissional.
- A APFF, S.A. não permite qualquer forma de coação moral ou psicológica, nem comportamentos ofensivos da dignidade da pessoa humana.
- Os colaboradores da APFF, S.A. gozam do direito à informação, de se informar e serem informados, bem como têm igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere à formação, à promoção e progressão na carreira e ao acesso a cargos de direção e chefia e às condições de trabalho.

4.9. PRÍNCÍPIO DA MELHORIA CONTÍNUA

- Os colaboradores devem aceitar críticas e sugestões, encarando-as como forma de melhoria contínua do seu trabalho e da qualidade do serviço prestada pela APFF, S.A..
- Os colaboradores devem ser diligentes no aperfeiçoamento das suas valências profissionais, procurando informar-se, atualizar-se e obter a formação indispensável à melhoria da execução das suas tarefas, sem prejuízo da responsabilidade da APFF, S.A. de promover e incentivar a formação contínua dos seus recursos humanos.

5. PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO DE ACORDO COM O CÓDIGO DE CONDUTA DO GOVERNO

A APFF, S.A. assume os princípios éticos definidos no Código de Conduta do Governo, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 53/2016, de 21 de setembro, com as devidas adaptações à realidade desta Administração Portuária, devendo os mesmos ser considerados no exercício das funções e responsabilidades dos dirigentes e órgãos sociais da empresa, a saber:

- **Prosecução do interesse público e boa administração** – Promover para que o interesse público prevaleça sobre os interesses particulares ou de grupo, agindo e decidindo exclusivamente em função da defesa do interesse público;
- **Transparência** – Divulgar, informar e esclarecer de forma clara e rigorosa sobre as tomadas de decisão de gestão e sobre o desempenho da empresa e pautar a atuação por imperativos de rigor, competência técnica e independência, isenta de pressões, influências ou interesses de terceiros;
- **Imparcialidade** – Atuar segundo princípios de neutralidade e objetividade, tratando de forma justa e imparcial todas as pessoas, entidades e empresas, assegurando a inexistência de possíveis conflitos de interesses na tomada de decisão ou atuação;
- **Probidade** – Atuar segundo critérios de honradez e retidão de carácter, assegurando a coerência entre as palavras e os atos e pautando a sua conduta profissional pelo bom exemplo e assertividade;
- **Integridade e honestidade** – Pautar a tomada de decisão e a atuação em nome da empresa de acordo com critérios de honestidade pessoal e integridade profissional, não retirando vantagens diretas ou indiretas, financeiras ou outras, para si ou para terceiros;

- **Urbanidade** - Agir de acordo com os princípios de colaboração e interagir de acordo com as normas de cortesia e respeito mútuo;
- **Respeito interinstitucional** – Garantir uma boa cooperação com outras entidades, respeitar orientações e compromissos assumidos e trabalhar em prol do objetivo comum do superior interesse público;
- **Garantia de confidencialidade quanto aos assuntos reservados dos quais tomem conhecimento no exercício das suas funções:** devem assegurar a segurança da informação e respeitando o sigilo profissional sempre que necessário.

6. TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

6.1 PRINCIPIOS GERAIS

Os colaboradores da APFF, S.A. comprometem-se a tratar os dados pessoais a que tenham acesso, no exercício das suas funções, em rigoroso cumprimento da legislação aplicável nesta matéria, em especial, o disposto Regulamento Geral da Proteção de Dados, (EU) 2016/679, de 27 de abril de 2016 (RGPD) e na Lei de Proteção de Dados Pessoais, n.º 58/2019 de 8 de agosto.

No tratamento de dados pessoais os colaboradores da APFF, S.A. devem observar, os princípios previstos no RGPD, nomeadamente, da licitude, lealdade, transparência, confidencialidade, adequação e necessidade.

Os colaboradores da APFF, S.A. devem guardar, proteger e conservar, sob rigoroso sigilo e confidencialidade, todos os dados pessoais de terceiros a que tenham acesso no desempenho das suas funções.

6.2 RECOLHA DE DADOS

Os colaboradores da APFF, S.A., devem garantir que:

- A recolha, utilização e conservação de dados é realizada apenas sobre os dados pessoais necessários e suficientes para a finalidade a que se destinam;

- O tratamento é realizado para os fins legalmente previstos ou para a prossecução de serviços a pedido do titular dos dados, e apenas no âmbito das finalidades para os quais os dados foram recolhidos;
- A conservação dos dados pessoais é efetuada apenas pelo período de tempo necessário para o cumprimento da finalidade que lhe deu origem.

6.3 VIOLAÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Sempre que se verifiquem situações de violação de dados pessoais ou que possam implicar tal violação devem comunicá-la, com caráter de urgência, ao Encarregado de Proteção de Dados, mediante o preenchimento do formulário em Anexo, a enviar para o endereço eletrónico epd@portofigueiradafoz.pt.

7. INCUMPRIMENTO E COMUNICAÇÃO DE INFRAÇÕES

7.1. INCUMPRIMENTO OU NÃO ACEITAÇÃO (SANSÕES DISCIPLINARES E SANSÕES CRIMINAIS)

- O desrespeito ou incumprimento das normas constantes do presente Código de Ética e Conduta, deverá ser reportado superiormente e poderá fazer incorrer o colaborador em causa em responsabilidade disciplinar ou outra aplicável;
- Em caso de responsabilidade disciplinar, consoante o regime legal laboral aplicável ao colaborador em causa, poderão ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

- i. Repreensão escrita;
- ii. Multa;
- iii. Suspensão;
- iv. Despedimento disciplinar sem indemnização ou compensação;
- v. Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.

Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)

- i. Repreensão;
- ii. Repreensão registada;
- iii. Sanção pecuniária;
- iv. Perda de dias de férias;

- v. Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- vi. Despedimento sem indemnização ou compensação.

- Os atos suscetíveis de configurarem a prática de crimes de corrupção e/ou de infrações conexas, previstos na lei, poderão ser punidos com pena de prisão e/ou multa, bem como, com a proibição do exercício de funções, nos termos do Código Penal na sua redação atual, dada pela Lei nº 15/2024, de 29 de janeiro.
- Conforme estabelecido no número 3 do artigo 7º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, por cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar.
- A APFF, S.A. assume este Código como ferramenta privilegiada na resolução de questões de natureza ética.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS

8.1. COMO ATUAR

Apesar de abrangente, o presente Código não poderá dar resposta a todas as situações, devendo cada um tomar decisões responsáveis, atuando de forma consciente e em linha com as orientações aqui ínsitas.

Como forma de orientação, em caso de dúvida, o interveniente deverá colocar as seguintes questões antes de tomar uma decisão:

- A minha decisão respeita o enunciado no código de ética e conduta da empresa?
- A minha decisão é legal e eticamente correta?
- Caso a minha decisão chegue ao conhecimento público sinto-me confortável com a mesma?
- Estou a atuar tendo em consideração as pessoas e a proteção do ambiente?

Outras questões poderão colocar-se às partes interessadas no que respeita ao cumprimento do presente Código, devendo atentar-se, às seguintes situações-problemas:

- Um colaborador evidencia comportamentos e atitudes contraditórios aos princípios e compromissos declarados no código de ética e conduta?

- Um colaborador contraria sistematicamente as políticas de ofertas explicitadas no código de ética e conduta?
- Um colaborador não salvaguarda, conscientemente, a privacidade e segurança da informação classificada como confidencial para a organização?

8.2. COMO REPORTAR

A identificação e prova de infrações às normas enunciadas no presente Código resultará em medidas de carácter corretivo ou punitivo, nos termos da Lei e dos regulamentos da APFF, S.A..

O conhecimento ou a fundada suspeita de qualquer comportamento que viole as normas constantes deste Código, deve ser reportado através dos seguintes canais:

- Correio eletrónico: irregularidades@portofigueiradafoz.pt
- Morada: Presidente do Conselho de Administração da APFF, S.A.

Avenida de Espanha
3080-271 Figueira da Foz

As denúncias ou informações sobre eventuais violações às normas deste Código devem ser apresentadas, através dos canais de comunicação de irregularidades instituídos na APFF, S.A., supra identificados, de forma objetiva, com a descrição detalhada dos factos reportados e os elementos identificativos necessários, por forma a permitir a análise da situação participada.

Os colaboradores da APFF, S.A. que reportem qualquer irregularidade e, bem assim, que decidam identificar-se, não serão, direta ou indiretamente, afetados ou prejudicados nos seus interesses profissionais ou pessoais, sendo garantida total confidencialidade e sigilo sobre factos e identidades.

No âmbito da implementação da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro a APFF, S.A., dispõe de um canal de denúncias interno, acessível através do <https://denuncias.portofigueiradafoz.pt/inicio>, para apresentação de denúncias de infrações referentes aos domínios elencados no artigo 2.º da referida Lei, mormente: Contratação pública, Serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo, Segurança e conformidade dos bens e serviços, Proteção do ambiente, Proteção contra radiações e segurança nuclear, Saúde pública, Defesa do consumidor, Proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação, O ato ou omissão

contrário e lesivo dos interesses financeiros da União Europeia, Ato ou omissão contrário às regras do mercado interno a que se refere o n.º 2 do artigo 26.º do TFUE, incluindo as regras de concorrência e auxílios estatais, bem como as regras de fiscalidade societária, A criminalidade violenta, especialmente violenta e altamente organizada, bem como os crimes previstos no n.º 1 do artigo 1.º da Lei n.º 5/2002, de 11 de janeiro, que estabelece medidas de combate à criminalidade organizada e económico-financeira.

8.3. PUBLICAÇÃO E DIVULGAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

O presente Código de Ética e de Conduta estará disponível em www.portofigueiradafoz.pt e será divulgado junto de todos os colaboradores da APFF, S.A., por correio eletrónico.

8.4. ENTRADA EM VIGOR

O presente Código de Ética e de Conduta entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação pelo Conselho de Administração da APFF, S.A.

Figueira da Foz, 19 de dezembro de 2024

O Conselho de Administração,

(Eduardo Feio)

(Andreia Queirós)

(Carlos Monteiro)

Notificação de violação de dados pessoais
Administração do Porto da Figueira da Foz, S.A.

1. Identificação do participante

2. Dados do incidente:

Data provável da ocorrência: _____	Serviço: _____	Utilizador: _____
---------------------------------------	-------------------	----------------------

Breve designação do incidente:

Data de resolução do incidente:

Reparação total do dano ou aplicadas medidas de mitigação?

3. Categoria e quantidade de titulares envolvidos:

Categorias dos titulares	Número de titulares afetados*	Número de registos de dados*
Colaboradores		
Clientes		

Categorias dos titulares	Número de titulares afetados*	Número de registos de dados*
Fornecedores		
Utilizadores		
Menores		
Visitantes		
Outros: _____		

*Valores aproximados

4. Tipo de dados pessoais:

Indique o(s) tipo(s) de dados pessoais envolvido(s) *

- | | |
|--|--|
| ☐ Nome do titular | ☐ Dados relativos a crédito e solvabilidade |
| ☐ Número de identificação | ☐ Dados bancários |
| ☐ Dados de morada | ☐ Dados de recursos humanos |
| ☐ Dados de contacto | ☐ Dados de faturação |
| ☐ Dados de perfil | ☐ Dados relativos à atividade letiva |
| ☐ Dados comportamentais | ☐ Dados relativos a convicções filosóficas |
| ☐ Dados de saúde | ☐ Dados relativos à filiação partidária |
| ☐ Dados genéticos | ☐ Dados relativos às orientações sexuais |
| ☐ Dados de localização | ☐ Imagem |
| ☐ Dados biométricos | ☐ Voz |
| ☐ Outros | _____ |

5. Tipo / natureza e causa do incidente:

Tipo de incidente (assinale pelo menos uma opção)	☐ Integridade (alteração de dados pessoais) ☐ Confidencialidade (divulgação ou acesso) ☐ Disponibilidade (perda de acesso ou destruição)
Natureza do incidente (assinale pelo menos uma opção)	☐ Equipamento perdido ou roubado ☐ Documentos perdidos ou roubados ☐ Correio perdido ou acedido indevidamente ☐ Hacking ☐ Malware ☐ Phishing ☐ Outra
Causa do incidente (assinale pelo menos uma opção)	☐ Ato interno não malicioso ☐ Ato interno malicioso ☐ Ato externo não malicioso ☐ Ato externo malicioso ☐ Outra _____

6. Descrever as consequências prováveis do incidente de dados pessoais:

Data: ____/____/____ Assinatura do participante:_____