

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Junho 2022



Índice

1. Preâmbulo	1
2. Enquadramento	1
3. MOBI.E. S.A.	3
3.1. Missão	3
3.2. Princípios.....	4
3.3. Estrutura organizacional	7
4. Âmbito de aplicação.....	7
5. Natureza das regras a aplicar	8
6. Valores.....	8
6.1. Competência	8
6.2. Lealdade, justiça e equidade	8
6.3. Espírito de equipa	9
6.4. Rigor e integridade	9
6.5. Formação e desenvolvimento de competências.....	9
6.6. Igualdade e não discriminação	9
6.7. Liderança responsável.....	10
6.8. Prevenção da fraude e corrupção.....	10
6.9. Prevenção de assédio.....	10
6.10. Relacionamento externo e interno	10
6.11. Responsabilidade individual	11
6.12. Responsabilidade social e ambiental.....	11
6.13. Segurança e saúde no trabalho	12
6.14. Prevenção de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo	12
6.15. Proteção de dados pessoais	12
7. Regras de conduta.....	13
7.1. Regras Gerais.....	13
7.2. No âmbito do relacionamento interno	13
7.3. No âmbito do relacionamento exterior.....	13

7.4. Perante a divulgação de informação na comunicação social e redes sociais	14
7.5. Conflito de interesses.....	14
7.6. Prevenção da corrupção e práticas transparentes.....	14
7.7. Prevenção e combate ao assédio no trabalho	15
8. Riscos de corrupção e infrações conexas	15
8.1. Enquadramento	15
9. Compromissos perante a sociedade	19
9.1. Ambiente.....	19
9.2. Responsabilidade corporativa	19
9.3. Investigação e tecnologia	19
10. Comunicação de irregularidades	19
11. Cumprimento do Código.....	19
12. Infrações praticadas	20
13. Revisão	20
14. Disposições finais	20
14.1. Subsidiariedade.....	20
14.2. Interpretação e acompanhamento	20
14.3. Aprovação, publicação e divulgação.....	20
15. Respostas a questões frequentes	21



O presente Código de Ética e Conduta traduz a cultura, os valores, princípios e regras de atuação, bem como a identidade corporativa da MOBI.E.S.A.

É um documento orientador que guia diariamente a atuação de todos os que fazem parte da MOBI.E, S.A.

1. Preâmbulo

O presente Código de Conduta, materializa-se num conjunto de princípios e regras de atuação, normas, pelos quais se manifestam os valores da MOBI.E, S.A. (“**MOBI.E.**”), com o objetivo de orientar a atuação de todos os intervenientes que nela prestam atividade, inclusivamente todos os dirigentes e trabalhadores, em matéria de ética profissional.

O conjunto de valores, princípios e regras de atuação definidos no presente documento tem em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da MOBI.E a estas situações.

De forma a cumprir os seus objetivos, o Código contém ainda a identificação das sanções disciplinares, caso existam, que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras aqui contidas, bem como as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

Esta compilação visa revelar a esses intervenientes os valores e princípios que norteiam a atuação da MOBI.E, bem como esclarecer junto do público geral as regras de conduta que orientam o exercício da sua atividade profissional e pela qual se obtém um compromisso individual e coletivo no cumprimento das mesmas.

Desta forma, consciente do seu papel cada vez mais relevante no panorama da mobilidade elétrica nacional, a MOBI.E dá total prioridade ao cumprimento de regras de ética e de conduta.

Este documento constitui, essencialmente, um guia de conduta que visa consolidar a imagem organizacional em termos de responsabilidade, transparência, independência e rigor.

É assim claro que, na perspetiva da MOBI.E, apenas uma conduta ética e socialmente responsável pode contribuir para um verdadeiro desenvolvimento sustentável, bem como para a promoção de um ambiente de trabalho apropriado para os seus colaboradores.

2. Enquadramento

A MOBI.E reconhece que a elaboração do Código de Conduta, para além de ser uma obrigação legal, integra-se e deve ser transmitida aos trabalhadores como estando integrada num “*Programa de Ética e Compliance*”.

O “*Programa de Ética e Compliance*” pode ser definido como o conjunto de práticas adotadas nas organizações (pautadas pela transparência,



honestidade, integridade e confiança) que visam direcionar os seus trabalhadores para a construção (ou fortalecimento) de uma cultura ética e para o cumprimento (de forma natural e espontânea) de disposições normativas, regras e políticas internas.

Muitas empresas questionam a importância de adotar uma cultura ética.

No entanto, para a maioria dos trabalhadores, a construção e/ou fortalecimento de uma cultura ética é algo extremamente relevante.

Em Portugal, o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, determinou a obrigatoriedade de implementação de um Código de Conduta pelas seguintes entidades:

- (i) Pessoas coletivas com sede em Portugal que empreguem 50 ou mais trabalhadores e sucursais em território nacional de pessoas coletivas com sede no estrangeiro que empreguem 50 ou mais trabalhadores;
- (ii) Serviços e às pessoas coletivas da Administração direta e indireta do Estado, das regiões autónomas, das autarquias locais e do setor público empresarial que empreguem 50 ou mais trabalhadores, e ainda as entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica dos setores privado, público e cooperativo e ao Banco de Portugal.

O diploma determinou ainda que os serviços e as pessoas coletivas da Administração direta e indireta do Estado e do setor público empresarial que não sejam considerados entidades abrangidas devem adotar instrumentos de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas adequados à sua dimensão e natureza, incluindo os que promovam a transparência administrativa e a prevenção de conflitos de interesses.

Nestes termos, apesar de a MOBI.E não se enquadrar em nenhuma das entidades indicadas nos pontos (i) e (ii), entende a mesma que se integra na previsão em que se considera a necessidade de adoção de instrumentos de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas adequados à sua dimensão e natureza, incluindo os que promovam a transparência administrativa e a prevenção de conflitos de interesses.

Neste contexto, e também por uma questão de responsabilidade social, a MOBI.E procede à revisão da anterior versão deste Código, adequando-o às novas obrigações legais com vista à construção e fortalecimento de uma cultura de ética e “*compliance*” na MOBI.E.

O Código de Conduta aplica-se a destinatários internos e externos, nomeadamente trabalhadores da MOBI.E, mandatários, consultores que atuem em nome da MOBI.E.

Este documento tem como principal objetivo modelar os comportamentos dos seus destinatários na sua atuação quotidiana, de modo que cada comportamento ou ação se enquadre na cultura corporativa da MOBI.E. Neste sentido, o conteúdo deste documento deve ser observado por todos os órgãos sociais e colaboradores da MOBI.E, na sua relação com clientes, fornecedores e restantes *stakeholders*.

Para o efeito, este documento deve estar disponível para consulta por todas as entidades terceiras que atuem em nome da MOBI.E, de modo que seja preservada a reputação e bom nome da instituição.

Com este documento, a MOBI.E pretende, nomeadamente:

- (i) Promover e incentivar a prossecução de comportamentos que correspondam aos valores da MOBI.E, nas suas relações entre colaboradores e com o público em geral;
- (ii) Consolidar a imagem institucional da MOBI.E, promovendo uma cultura corporativa orientada para o mérito, exigência, dinamismo e inovação; bem como para o reforço da transparência e para o desenvolvimento da confiança nos relacionamentos com os seus *stakeholders*; e
- (iii) Criar um mecanismo de partilha dos valores e normas de conduta, na qual se reforce uma cultura organizacional comum e um ambiente de trabalho que promove o respeito, a integridade e a equidade;
- (iv) Contribuir para a concretização da responsabilidade social e ambiental da MOBI.E; e
- (v) Assegurar uma relação de confiança entre todos os trabalhadores e demais intervenientes que tenham qualquer relação com a MOBI.E.

3. MOBI.E S.A.

3.1. Missão

A MOBI.E é uma empresa pública que atua, desde 2015, como Entidade Gestora da Rede de Mobilidade Elétrica assumindo a responsabilidade da gestão e monitorização da rede de postos de carregamento elétricos, designadamente de fluxos energéticos, de informação e financeiros.

A MOBI.E tem um papel dinamizador e facilitador no âmbito do processo de transição para a mobilidade elétrica em Portugal, funcionando como o instrumento público para o desenvolvimento da mobilidade sustentável.



A atuação da MOBI.E pauta-se por princípios diversos destacando-se os princípios da igualdade e não discriminação, da legalidade, colaboração e espírito de equipa e responsabilidade social.

3.2. Princípios

Consustanciam princípios gerais, pelos quais se pauta a atuação da MOBI.E, nomeadamente, os seguintes:

- (i) **Urbanidade e probidade:** atuação com respeito pelo trabalhador, afastando quaisquer atos que possam afetar a sua dignidade, e que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, abstendo-se, nomeadamente, de qualquer prática de assédio.
- (ii) **Informação e formação:** prestação aos trabalhadores da formação e informação adequadas e obrigatórias por lei.
- (iii) **Segurança e saúde no trabalho:** prevenção de riscos e doenças profissionais, tendo em conta as medidas necessárias para a proteção dos trabalhadores.
- (iv) **Integração:** garantia efetiva de integração dos trabalhadores no seio da empresa, mesmo quando este preste a sua atividade em regime de teletrabalho, evitando o seu isolamento e ostracismo.
- (v) **Igualdade e não discriminação:** abstenção de prática de quaisquer atos de discriminação direta ou indireta, nomeadamente, em razão da idade, ascendência, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
- (vi) **Princípio da Legalidade:** cumprimento da lei por todos os colaboradores na prática das suas condutas.
- (vii) **Princípio do Interesse Público:** manutenção de elevados, padrões de ética profissional, atuando sempre se acordo com o interesse público, para que se respeitem todos os direitos e interesses legalmente protegidos, em prejuízo dos interesses individuais ou de grupo.

O cumprimento dos princípios é de mais fácil concretização com a implementação e divulgação do Código de Ética.

- (viii) **Princípio da Igualdade:** relacionamento com terceiros de forma não discriminatória, assegurando que situações materialmente iguais são alvo de tratamento igual.
- (ix) **Princípio da Colaboração:** verificação de um espírito de cooperação e responsabilidade, informando e esclarecendo de forma respeitosa, clara e simples, estimulando iniciativas e sugestões e preservando os valores da transparência e abertura no relacionamento pessoal, independentemente da posição hierárquica ocupada.
- (x) **Princípio da Integridade:** tomada de decisões assentes em critérios de honestidade pessoal e de integridade de caráter, de equilíbrio e justiça na tomada de decisão, de forma leal, solidária e cooperante.
- (xi) **Princípio da Lealdade:** subordinação da atuação de todos os elementos abrangidos pelo âmbito de aplicação do presente Código, aos objetivos da MOBI.E e do interesse público, respeitando os canais hierárquicos definidos.
- (xii) **Princípio da Imparcialidade:** atuação por parte de todos os trabalhadores com isenção na sua tomada de decisões, não devendo praticar condutas nas quais resultem prejuízos de terceiros ou benefícios ilegítimos.
- (xiii) **Princípio da Idoneidade moral:** ponderação, por parte de todos os colaboradores da MOBI.E, de todas as atividades prestadas, tendo por base o interesse público que representam, baseando-se na prevalência do interesse da comunidade e dos cidadãos sobre o interesse particular.
- (xiv) **Princípio da Proporcionalidade:** implementação de condutas adequadas e proporcionais aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver.

O Código de Conduta visa consolidar a imagem institucional da MOBI.E, assegurar uma relação de confiança entre trabalhadores e intervenientes internos e externos que estabeleçam relações com a empresa.

- (xv) **Princípio da Qualidade da Prestação de Informação:** prestação, por parte de todos os colaboradores da MOBI.E, em tempo útil das informações ou esclarecimento que lhe forem solicitados, devendo estas ser pautadas de rigor, clareza e cortesia;
- (xvi) **Princípio da Transparência:** obrigação de fundamentação no processo de tomada de decisões por parte de todos os colaboradores.
- (xvii) **Princípio da Utilização Racional de Recursos:** orientação das condutas dos colaboradores da MOBI.E de acordo com elevados padrões de qualidade do serviço público sob juízos de “economia”, “eficiência” e “eficácia” e pela sustentabilidade da MOBI.E.
- (xviii) **Princípio da Responsabilidade Social e Consciência Ambiental:** promoção do progresso económico e social da comunidade onde a MOBI.E se insere e constituírem estímulos à participação cívica dos seus colaboradores e colegas.

Para prosseguir a sua missão e dar cumprimento aos princípios mencionados a MOBI.E orienta-se por:

(i) **Confiança:**

A confiança assenta

- a) Nos trabalhadores e no seu trabalho, partilhando informação e desenvolvendo soluções de forma conjunta; e
- b) No cumprimento dos compromissos assumidos.

(ii) **Agilidade:**

A agilidade assenta:

- a) Na resposta à mudança com atitude positiva e rapidez a novas situações;
- b) No desenvolvimento do trabalho de forma flexível, garantindo o cumprimento de prazos e tomada de decisões de acordo com as prioridades dos clientes.

(iii) **Sustentabilidade:**

A sustentabilidade assenta na realização de trabalho com elevados padrões de segurança e qualidade, garantindo sustentabilidade técnica, económica, ambiental e social.

Para cumprimento a todos estes princípios, torna-se necessária a implementação de um plano de Ética e de Conduta Profissional.

Neste sentido, a elaboração deste Código visa salvaguardar os aspetos indispensáveis na tomada de decisões, garantindo adoção de condutas que se consubstanciem no desenvolvimento e prossecução dos objetivos da MOBI.E.

3.3. Estrutura organizacional



4. Âmbito de aplicação

O presente Código é aplicável a dois grupos de destinatários: destinatários internos e destinatários externos.

O grupo dos destinatários internos inclui os membros dos órgãos sociais da MOBI.E, pessoas com funções de gestão e, em geral, todos os colaboradores, incluindo obviamente os trabalhadores da empresa. O Código aplica-se a todos os colaboradores da MOBI.E,

Os trabalhadores devem entre si demonstrar espírito de equipa, nomeadamente, solidariedade na execução das decisões tomadas, partilha de conhecimento e promoção de entreajuda.

independentemente do vínculo contratual, funções ou posição hierárquica que ocupem.

O grupo de destinatários externos consiste nas entidades que se relacionam económica, institucional ou socialmente com a MOBI.E.

Sem prejuízo do cumprimento de outras normas de conduta relativamente às quais se encontrem vinculados, quaisquer agentes, mandatários ou consultores que atuem em nome da MOBI.E. são destinatários do presente documento, ficando vinculados ao respeito pelo seu conteúdo e devem agir de forma consistente com os princípios, valores e regras de conduta pelas quais se pauta a MOBI.E. nos termos vertidos no presente Código.

5. Natureza das regras a aplicar

Este documento é parte integrante do conjunto de normas internas da MOBI.E, cuja observância não exonera as pessoas por ele abrangidas do conhecimento e cumprimento daquelas normas e das disposições legais e regulamentares aplicáveis.

6. Valores

Os trabalhadores da MOBI.E. no desempenho das suas funções e no âmbito das suas competências, devem pautar a sua ação observando um conjunto de valores e princípios de conduta, nomeadamente:

6.1. Competência

A competência dos trabalhadores é caracterizada pelos seguintes fatores:

- (i) Pontualidade;
- (ii) Rigor;
- (iii) Cumprimento de normas e procedimentos;
- (iv) Demonstração de atitude proativa;
- (v) Reforço da cultura da MOBI.E; e
- (vi) Responsabilização dos objetivos atribuídos pela MOBI.E.

6.2. Lealdade, justiça e equidade

As características de lealdade, justiça e equidade dos trabalhadores pautam-se pelos seguintes fatores:

- (i) Denúncia de situações que coloquem em causa a imagem/prestígio da empresa;
- (ii) Cumprimento de normas estabelecidas pela MOBI.E;
- (iii) Garantia de confidencialidade;
- (iv) Isenção e objetividade;



Os responsáveis hierárquicos devem dar o exemplo aos trabalhadores, promovendo uma gestão participativa de todos os trabalhadores.

- (v) Inexistência de atitudes discriminatórias;
- (vi) Transparência e rigor; e
- (vii) Inexistência de situações de conflitos de interesses.

Em particular relativamente ao ponto (vii) todos os trabalhadores da MOBI.E devem:

- (i) Evidenciar e comunicar situações que possam configurar conflito de interesses, nomeadamente a existência, direta ou indireta, de interesses pessoais de que se possa retirar potencial vantagem pessoal, financeira;
- (ii) Informar o superior hierárquico, sempre que exista suspeita da ocorrência de conflito de interesses; e
- (iii) Solicitar escusa, sempre que considere necessário, assegurando o desempenho imparcial, objetivo e transparente da sua função.

6.3. Espírito de equipa

O espírito de equipa dos trabalhadores caracteriza-se pelos seguintes fatores:

- (i) Solidariedade na execução das decisões tomadas;
- (ii) Procura das melhores soluções possíveis para a MOBI.E;
- (iii) Partilha de conhecimento; e
- (iv) Promoção de entreatajuda.

6.4. Rigor e integridade

O rigor e integridade dos trabalhadores caracteriza-se pelos seguintes fatores:

- (i) Adoção de comportamentos de práticas anticorrupção/suborno;
- (ii) Decisões fundamentadas;
- (iii) Proteção do património da MOBI.E;
- (iv) Preparação cuidadosa de projetos e especificações; e
- (v) Cumprimento da legislação e de regulamentação e normativos internos.

6.5. Formação e desenvolvimento de competências

A formação e desenvolvimento de competências caracteriza-se por:

- (i) Representar um fator potenciador da melhoria de desempenho e reforço da motivação; e
- (ii) Permitir a permanente atualização de conhecimentos e desenvolvimento profissional contínuo.

6.6. Igualdade e não discriminação

A igualdade e não discriminação caracteriza-se por:



- (i) Inexistência de discriminação em razão da idade, sexo, género, orientação sexual, situação matrimonial, religião, língua, instrução, situação económica, condição social, física ou mental, ou qualquer outro tipo de fator discriminatório;
- (ii) Respeito pela diversidade e igualdade de oportunidades; e
- (iii) Prestação de serviços sem discriminação de qualquer natureza e sem preferências ou interesses pessoais.

6.7. Liderança responsável

A liderança responsável implica que os responsáveis hierárquicos:

- (i) Adotem comportamentos exemplares no cumprimento das normas e promovam a formação, esclarecimento, acompanhamento e avaliação das equipas; e
- (ii) Promovam uma gestão participativa de todos os colaboradores, mediante transmissão de sugestões e/ou preocupações.

6.8. Prevenção da fraude e corrupção

A prevenção da fraude e da corrupção deve ser implementada por todos os trabalhadores.

Para esse efeito, a MOBI.E deve divulgar o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas a todos os trabalhadores.

6.9. Prevenção de assédio

A prevenção de assédio, qualquer que ele seja, caracteriza-se por:

- (i) Intolerância de qualquer forma de assédio;
- (ii) Respeito pelo outro, construindo relações nas quais todos tenham oportunidade para expressar as suas opiniões;
- (iii) Promoção de ambientes de trabalho nos quais, por princípio, não se permitam comportamentos ofensivos ou hostis, capazes de provocar situações de constrangimento e desrespeito.

Todos os trabalhadores devem cumprir o Código para prevenção e combate ao assédio, divulgado pela MOBI.E.

6.10. Relacionamento externo e interno

O relacionamento interno e externo da MOBI.E deve pautar-se por valores de coerência, integridade e imparcialidade, nomeadamente nos seguintes fatores:

- (i) Garantia de objetividade e independência absoluta entre interesses pessoais e da MOBI.E;



Todos os trabalhadores estão obrigados a cumprir a Política de Dados Pessoais em vigor na MOBI.E. Embora não constitua uma obrigação legal, uma das preocupações centrais da MOBI.E prende-se com a responsabilidade social e ambiental.

- (ii) Estabelecimento de relações entre partes interessadas pautadas pela clareza, coerência, verdade e transparência; e
- (iii) Efetuar diligências necessárias de forma a evitar assuntos particulares interfiram no tempo de trabalho.

6.11. Responsabilidade individual

No âmbito da responsabilidade individual, todos aqueles que se encontram abrangidos pelo presente Código devem:

- (i) Cumprir as normas regulamentares em vigor na MOBI.E;
- (ii) Pautar o seu comportamento por integridade pessoa e profissional, capacidade crítica e espírito de iniciativa;
- (iii) Reconhecer e corrigir eventuais erros cometidos, valorizando a importância da sua identificação para efeitos futuros; e
- (iv) Adotar comportamentos pautados por independência e isenção.

6.12. Responsabilidade social e ambiental

As responsabilidades sociais e ambientais representam atualmente áreas de particular importância no domínio das empresas que elevam o grau de exigência da sua atuação, investindo em áreas de atuação que não apenas aquelas a que a lei diretamente as obriga.

A MOBI.E. deve:

- (i) Adotar políticas e estratégias de desenvolvimento ambiental e sustentável;
- (ii) Sensibilizar, promover e divulgar boas práticas ambientais; e
- (iii) Adotar práticas organizacionais que tenham em consideração o desenvolvimento social, a proteção ambiental, o respeito pelos direitos fundamentais.

A MOBI.E. e os seus trabalhadores devem:

- (i) Agir com consciência de que a sua atividade e decisões têm impacto na sustentabilidade das gerações futuras;
- (ii) Privilegiar a utilização de tecnologias e energias não poluentes e utilizar sistemas eficientes de gestão de resíduos;
- (iii) Promover e participar em projetos ou ações de caráter cívico, cultural ou científico que contribuam para o bem-estar da sociedade

6.13. Segurança e saúde no trabalho

A MOBI.E tem o dever de cumprir com todas as normas legais de segurança e saúde no trabalho. Para além disso, a MOBI.E considera e reconhece que a saúde no trabalho é essencial para a promoção e manutenção da saúde física e mental dos seus trabalhadores.

Consequentemente deve:

- (i) Promover um ambiente de trabalho seguro, adotando de medidas de preservação da integridade física, moral e mental dos trabalhadores,
- (ii) Incentivar os trabalhadores a denunciar eventuais situações de irregularidade das normas legais e/ou normas regulamentares internas em vigor na MOBI.E;
- (iii) Valorizar a vida e a integridade física e moral dos trabalhadores.

6.14. Prevenção de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo

A MOBI.E reconhece que constitui prática de branqueamento de capitais a introdução no circuito financeiro e/ou utilização consciente ou negligente numa transação lícita, de fundos provenientes de atividades ilegais, bem como a utilização de fundos para atividades criminosas.

Tendo consciência desse facto, a MOBI.E assume o compromisso de não incentivar nem colaborar em solicitações ilícitas, bem como de as reportar nos termos previstos na legislação aplicável.

Os trabalhadores da MOBI.E sempre que suspeitem ou tenham razões suficientes para suspeitar que certos fundos ou outros bens, independentemente do montante ou valor envolvido, provêm de atividades criminosas ou estejam relacionados com branqueamento de capitais ou financiamento do terrorismo, devem reportar tais suspeitas ao superior hierárquico ou ao Conselho de Administração, sem qualquer risco de retaliação

6.15. Proteção de dados pessoais

A privacidade e a proteção de dados pessoais consubstanciam valores fundamentais da MOBI.E, conforme descrito na “Política de Proteção de Dados Pessoais” da MOBI.E e na “Política de Privacidade dos Colaboradores”.

As referidas políticas estabelecem as orientações transversais necessárias à adoção de padrões de segurança e proteção de dados pessoais e garantia da licitude dos tratamentos.

Todas as dúvidas de interpretação do presente Código devem ser reportadas ao Secretário Geral da MOBI.E.

Todos os trabalhadores da MOBI.E devem comprometer-se a garantir o respeito pelos princípios e obrigações de proteção de dados em todas as atividades de tratamento de dados pessoais pelas quais sejam responsáveis no exercício das suas funções profissionais.

Caso um trabalhador entenda ter existido uma infração aos seus direitos em matérias de proteção de dados pessoais, por parte da MOBI.E, tem o direito de apresentar reclamação a uma autoridade de controlo, sem ficar sujeito a qualquer ato de retaliação.

A MOBI.E procura dar resposta, de forma imediata e ordenada, a reclamações ou litígios relativos a dados pessoais de colaboradores.

A MOBI.E coopera com a autoridade de controlo na investigação e resolução de quaisquer reclamações relativas a esta Política, bem como procurará, com a maior brevidade, cumprir de boa-fé as instruções emitidas por essa autoridade, quando aplicável.

7. Regras de conduta

7.1. Regras Gerais

Os trabalhadores da MOBI.E, na generalidade das interações que estabelecem no exercício das suas funções, devem pautar a sua conduta:

- a) Pela transparência e lealdade;
- b) Pela preservação da confidencialidade da informação de que tenham tomado conhecimento no exercício das suas funções;
- c) Pela igualdade de tratamento;
- d) Pelo respeito mútuo;
- e) Pela salvaguarda do bom nome da MOBI.E.

7.2. No âmbito do relacionamento interno

A MOBI.E privilegia e promove um clima organizacional de colaboração e excelência entre todos os trabalhadores, independentemente da sua posição na estrutura orgânica.

Privilegia-se o trabalho conjunto e a partilha de conhecimentos, devendo todos os trabalhadores envolvidos participar ativamente em determinado projeto.

Os trabalhadores devem fomentar boas relações de trabalho e promover um ambiente de trabalho pautado pela troca de experiências.

7.3. No âmbito do relacionamento exterior

No âmbito do relacionamento com entidades terceiras a MOBI.E:

- a) Seleciona-as com transparência e imparcialidade;

- b) Delimita de forma clara as responsabilidades de cada entidade;
- c) Partilha a informação adequada.

7.4. Perante a divulgação de informação na comunicação social e redes sociais

No âmbito da divulgação de informações e da comunicação, a MOBI.E compromete-se a:

- a) Utilizar as suas páginas de redes sociais de forma eticamente responsável;
- b) Respeitar a imagem dos trabalhadores;
- c) Prestar informação objetiva, transparente e coerente.

7.5. Conflito de interesses

Aos trabalhadores da MOBI.E é vedada a prática de qualquer ato suscetível de:

- a) Configurar uma situação de conflito de interesses, ou seja, aquela em que tenham ou possam vir a ter, de forma direta ou indireta, qualquer tipo de interesse pessoal em determinada matéria que influencie direta ou indiretamente, ou aparente influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das respetivas funções.
- b) Conduzir à prática de qualquer atividade profissional externa à empresa que interfira com as suas atividades profissionais, salvo autorização expressa pela empresa.
- d) Os trabalhadores que tenham entre si relações familiares devem reportar a situação à MOBI.E.

7.6. Prevenção da corrupção e práticas transparentes

No contexto da atividade exercida na MOBI.E os trabalhadores devem:

- a) Recusar quaisquer benefícios, ofertas, presentes, benefícios ou remunerações que, isolada ou conjuntamente, atinjam, no decurso do mesmo ano, o valor estimado igual ou superior a €150,00.
- b) Os trabalhadores podem, nessa qualidade, aceitar convites que lhes forem dirigidos para eventos oficiais ou de entidades públicas nacionais ou estrangeiras;
- c) Os trabalhadores que, nessa qualidade sejam convidados, podem ainda aceitar quaisquer outros convites de entidades privadas até ao valor máximo, estimado, de €150,00:
 - (i) Que sejam compatíveis com a natureza institucional ou com a relevância de representação própria do cargo; ou
 - (ii) Que configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes.

d) Reportar eventuais tentativas de fraude, suborno ou corrupção;

As ofertas recebidas devem ser registadas pelo Secretário-Geral da MOBI.E;

Cada unidade orgânica deverá manter um registo atualizado das ofertas aceites pelos trabalhadores.

7.7. Prevenção e combate ao assédio no trabalho

A MOBI.E atribui especial relevância, aliás conforme consta do seu Código de prevenção e combate ao assédio, ao combate a práticas relacionadas com este tema.

É proibida a prática de assédio, qualquer que ela seja.

Qualquer prática de assédio confere ao trabalhador (vítima) o direito a uma indemnização.

A prática de assédio constitui contraordenação muito grave sem prejuízo de eventual responsabilidade penal.

Os denunciantes e as testemunhas indicadas não podem ser objeto de retaliação, nomeadamente de sanção disciplinar, salvo se atuarem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

8. Riscos de corrupção e infrações conexas

8.1. Enquadramento

A MOBI.E reconhece a necessidade de esclarecer todos aqueles que com ela se relacionam relativamente à prática de atividades que envolvem riscos de corrupção e infrações conexas.

Para esse efeito, é importante definir conceitos, desde logo o conceito de corrupção. De acordo com a informação disponibilizada pelo Gabinete para as Relações Internacionais Europeias e de Cooperação do Ministério da Justiça, entende-se por corrupção, a *“prática de um qualquer ato ou a sua omissão, seja lícito ou ilícito, contra o*



recebimento ou a promessa de uma qualquer compensação que não seja devida, para o próprio ou para terceiro”¹.

A corrupção pode ser ativa ou passiva, dependendo se a ação ou omissão é praticada pela pessoa que corrompe ou pela pessoa que se deixa corromper.

A corrupção, em geral, consiste no uso ilegal (ou socialmente imoral) por parte dos titulares de cargos públicos e dos funcionários públicos ou equiparados do poder político, administrativo, judicial e financeiro, com o objetivo de transferir valores financeiros ou outras vantagens/benefícios indevidos para determinados indivíduos ou grupos, obtendo por isso qualquer vantagem ilícita (ou socialmente imoral).

Do ponto de vista criminal, e nos termos do Código Penal, é um comportamento voluntário que lesa um bem tutelado pelo Direito, passível de pena repressiva (v.g. prisão, multa, perda de mandato, inelegibilidade, exclusão de atuação em mercados públicos), aplicáveis aos infratores através de processo judicial.

Infrações conexas são, por outro lado, outros crimes prejudiciais ao bom funcionamento das instituições e dos mercados, tais como: o abuso de confiança (artigo 205.º do Código Penal) o tráfico de influência (artigo 335.º do Código Penal), o suborno (artigo 363.º do Código Penal), o peculato (artigo 375.º do Código Penal), o peculato de uso (artigo 376.º do Código Penal), a participação económica em negócio (artigo 377.º do Código Penal), a concussão (artigo 379.º do Código Penal), e o abuso de poder (artigo 382.º do Código Penal).

É ainda importante esclarecer quais os tipos de crimes e respetivas sanções que podem estar associados aos conceitos *supramencionados*.

Assim:

a) Abuso de confiança

Incorre em crime de abuso de confiança, o colaborador que ilegitimamente se apropriar de coisa móvel ou animal que lhe tenha

¹ Guia explicativo sobre este tema – “Prevenir a Corrupção – Um guia explicativo sobre a corrupção e crimes conexas”.

sido entregue por título não translativo da propriedade (artigo 205.º do Código Penal).

Este crime é punido com uma pena de prisão até três anos ou pena de multa.

b) Tráfico de influência

Incorre em crime de tráfico de influência, o colaborador 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 abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública incorre numa situação de tráfico de influência (artigo 335.º do Código Penal).

Este crime é punível com:

- (i) 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;
- (ii) 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.

c) Suborno

Incorre em crime de suborno, o colaborador que convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a prestar falso depoimento ou declaração, ou a prestar falso testemunho, perícia, interpretação ou tradução incorre numa situação de suborno (artigo 363.º do Código Penal).

O crime de suborno é punido com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias.

d) Peculato

Incorre em crime de peculato, o colaborador que ilegitimamente 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 (artigo 375.º do Código Penal).

O crime de peculato é punido com pena de prisão de um a oito anos, se outra pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal.

Se os valores ou objetos em causa forem de diminuto valor, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

e) Abuso de poder

Incorre em crime de abuso de poder, o colaborador que 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 incorre numa situação de abuso de poder (artigo 382.º do Código Penal).

O crime de abuso de poder é punido com pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal.

Comum a todos os crimes suprarreferidos, a denúncia é um dos principais instrumentos no combate à corrupção e crimes conexos.

Não está sujeita a qualquer formalidade especial e pode ser feita a autoridade judiciária ou policial, verbalmente ou por escrito, sendo sempre objeto de transmissão e registo pelo Ministério Público. O portal do Ministério Público disponibiliza um meio próprio para denúncia de situações de corrupção, de forma anónima.

Em crimes semipúblicos ou particulares, as denúncias anónimas não substituem a denúncia formal dos factos, que deve ser efetuada num serviço do MP ou num órgão de polícia criminal. Nesses casos, é necessário que o denunciante/queixoso se identifique e assine a queixa ou que a apresente através de mandatário constituído para o efeito, sem a qual o MP não pode dar início ao procedimento criminal.

A Lei n.º 19/2008, de 21 de abril contempla medidas de combate à corrupção e dispõe no seu artigo 4º sobre as “*Garantias dos denunciantes*”.

Nos termos do n.º 1 do art.º 4º da mesma lei “*Os trabalhadores da Administração Pública e de empresas do sector empresarial do Estado, assim como os trabalhadores do sector privado, que denunciem o cometimento de infrações de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas não podem, sob qualquer forma, incluindo a transferência não voluntária ou o despedimento, ser prejudicados*”.

Nos termos do n.º 2 da referida disposição presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de sanção disciplinar aos trabalhadores referidos no número anterior, quando tenha lugar até um ano após a respetiva denúncia.

Por fim, o número 3 prevê ainda o direito ao anonimato, à transferência após dedução da acusação e aplicação das medidas para proteção de testemunhas, previstas na Lei 93/99, de 14 de julho.

9. Compromissos perante a sociedade

9.1. Ambiente

A MOBI.E compromete-se a assegurar a proteção ambiental em projetos e produtos, bem como a utilização de energia de forma eficiente e a incorporação de tecnologias seguras e inovadoras na gestão das atividades.

A MOBI.E procura participar ativamente na implementação de políticas ambientais avançadas, tendo em vista o desenvolvimento sustentável.

9.2. Responsabilidade corporativa

A promoção da qualidade de vida e desenvolvimento das comunidades onde a MOBI.E opera é uma preocupação sempre presente.

A MOBI.E incorpora na sua cultura temas de responsabilidade social, no plano ético, social, económico e ambiental.

9.3. Investigação e tecnologia

A MOBI.E reconhece que os compromissos referidos nos pontos 7.1. e 7.2. se desenvolvem de forma mais facilitada através da contribuição para a inovação e investigação tecnológica e da partilha de conhecimento. A utilização de tecnologias mais sustentáveis, que sirvam as necessidades das comunidades locais sem comprometer a capacidade das gerações futuras é um objetivo da MOBI.E.

10. Comunicação de irregularidades

Os colaboradores da MOBI.E devem reportar qualquer conduta que indiciem estar em desconformidade com o presente Código de Ética e Conduta.

Neste sentido, as comunicações de irregularidades devem ser efetuadas através dos seguintes meios:

endereço eletrónico:

correio postal: MOBI.E, S.A.

Av. Eng. Duarte Pacheco, 19, 6º andar, 1070-100 Lisboa.

11. Cumprimento do Código

Todos os colaboradores da MOBI.E devem assegurar o estrito cumprimento do presente Código de Conduta.

A inobservância do presente Código de Conduta por parte de qualquer colaborador da MOBI.E é passível de constituir infração disciplinar, nos termos legalmente estabelecidos, sem prejuízo das consequências da conduta em sede de responsabilidade civil, criminal ou contraordenacional.

12. Infrações praticadas

Por cada infração praticada a este Código, a MOBI.E. procederá, para efeitos de sistema de controlo interno, à elaboração de um relatório do qual conste a identificação das regras violadas, a sanção aplicada, bem como as medidas adotadas ou a adotar.

13. Revisão

O Código será revisto a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração legislativa ou nas atribuições ou na estrutura orgânica da MOBI.E. que justifique a revisão dos seus elementos.

14. Disposições finais

14.1. Subsidiariedade

As normas constantes do presente Código não substituem, de algum modo, a sujeição dos seus destinatários aos deveres e obrigações que, com respeito às matérias nele previstas, decorram da lei, do contrato de trabalho, de norma regulamentar ou de qualquer outra norma aplicável.

14.2. Interpretação e acompanhamento

A Secretaria-Geral é o órgão responsável pelo esclarecimento de eventuais dúvidas que se suscitem a propósito da interpretação e/ou aplicação das normas enunciadas no presente Código de Conduta.

Neste âmbito, serão promovidas ações de sensibilização destinadas à divulgação, compreensão e prática do presente Código de Ética e Conduta.

14.3. Aprovação, publicação e divulgação

O Código de Conduta, é elaborado em cumprimento do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 12 de setembro, e divulgado a todos os colaboradores da MOBI.E através da sua publicação na intranet e da sua página oficial na Internet, no prazo de 10 (dez) dias contados desde a sua implementação

O Código de Conduta é ainda comunicado aos membros do Governo responsáveis pela respetiva direção, superintendência ou tutela, para conhecimento, e aos serviços de inspeção da respetiva área

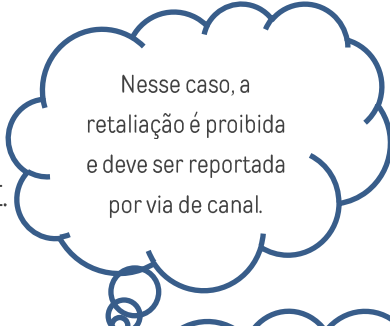
governativa, bem como ao MENAC, no prazo de 10 (dez) dias contados desde a sua implementação.

15. Respostas a questões frequentes

Para o cumprimento eficaz do Código de Conduta é essencial garantir a sua aplicação e conhecimento por parte de todos os destinatários. A adoção de mecanismos que facilmente permitam a resolução de questões práticas por parte dos destinatários do presente Código é considerada uma forma eficaz de implementação dos objetivos nele presentes.

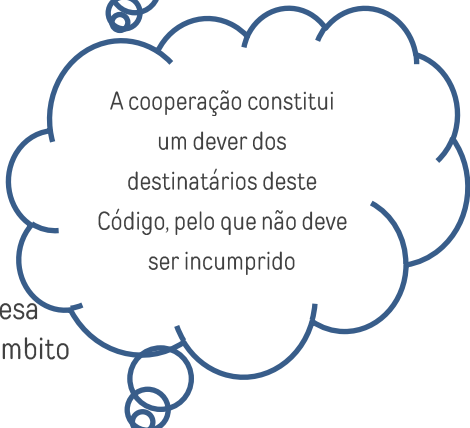
Assim sendo, a MOBI.E consagra neste documento um conjunto de questões às quais procura dar resposta, de forma a esclarecer as principais dúvidas dos trabalhadores.

- 1) Em resultado de ter comunicado à MOBI.E. uma violação do código de conduta sofro uma retaliação. Como devo proceder?



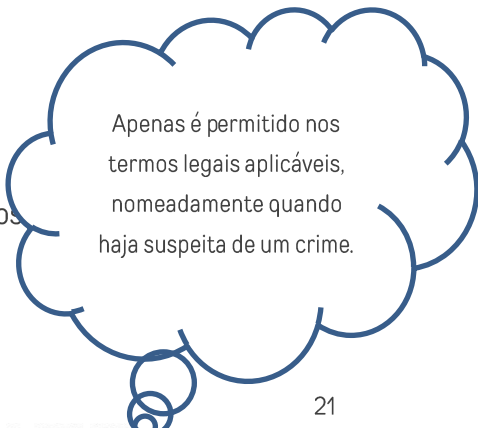
Nesse caso, a retaliação é proibida e deve ser reportada por via de canal.

- 2) Posso recusar-me a cooperar com a empresa nas diversas políticas implementadas no âmbito deste Código?

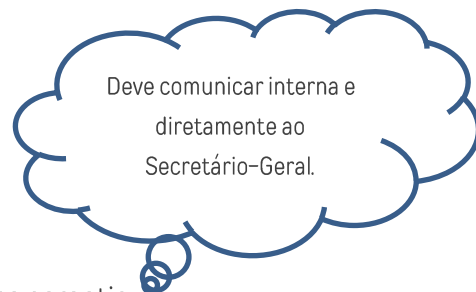


A cooperação constitui um dever dos destinatários deste Código, pelo que não deve ser incumprido

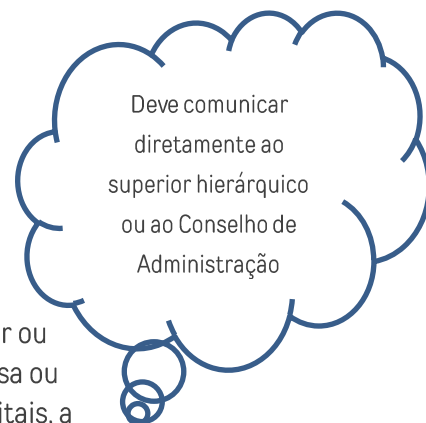
- 3) A MOBI.E pode aceder aos dados das Comunicações eletrónicas pessoais dos trabalhadores?



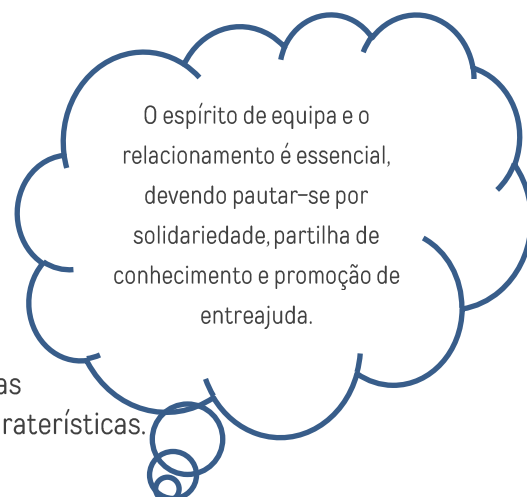
Apenas é permitido nos termos legais aplicáveis, nomeadamente quando haja suspeita de um crime.



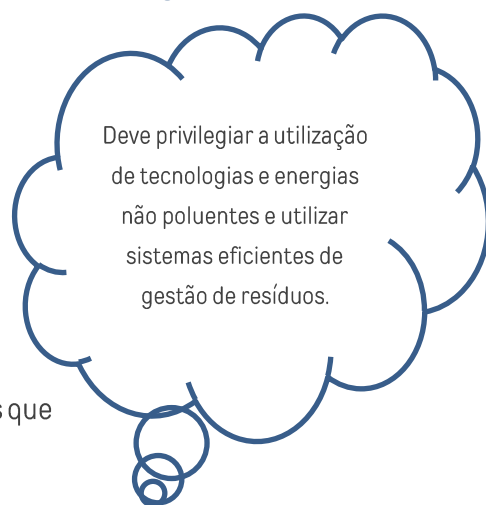
- 4) Sendo vítima de assédio, como posso garantir que este comportamento é enquadrado para efeitos dos normativos em vigor?



- 5) Em caso de suspeita de que determinado valor ou Montante é proveniente de atividade criminosa ou está relacionado com branqueamento de capitais, a quem devo reportar tais suspeitas?



- 6) O meu relacionamento com os Colegas deve pautar-se por determinadas características. Quais?



- 7) Para promover práticas sustentáveis que medidas devo adotar?