



# oitante

## Código de Ética e Conduta

Oitante S.A.

*Disclaimer: A informação contida neste documento tem um carácter meramente informativo, sendo a informação nele contida exclusivamente objetiva, sem qualquer elemento individualizado ou subjetivo. A reprodução total ou parcial deste documento e dos respetivos conteúdos não é permitida sem a autorização prévia da Sociedade.*

## ÍNDICE

1	INTRODUÇÃO .....	2
1.1	Âmbito de Aplicação .....	2
1.2	Princípios Gerais .....	2
2	MISSÃO OITANTE.....	2
3	VISÃO OITANTE.....	2
4	COMPROMISSOS OITANTE .....	3
4.1	Compromisso de Integridade.....	3
4.2	Compromisso de Transparência .....	4
4.3	Compromisso Cívico .....	4
4.4	Transmissão de Ativos .....	4
5	RELACIONAMENTO COM O EXTERIOR.....	4
5.1	Relacionamento com Entidades de Regulação e Supervisão .....	4
5.2	Relacionamento com o Público .....	4
5.3	Relacionamento com Clientes .....	5
5.4	Relacionamento com Fornecedores .....	5
5.5	Relacionamento com a Comunidade e o Meio Ambiente .....	5
5.6	Relacionamento com a Comunicação Social.....	5
5.7	Sigilo Profissional e Proteção de Dados Pessoais.....	5
5.8	Conflito de Interesses .....	6
5.9	Comunicação de Irregularidades .....	6
5.10	Poder de Representação.....	6
6	RELAÇÕES INTERNAS .....	6
6.1	Relacionamento entre Colaboradores .....	6
6.2	Utilização de Recursos e Património.....	7
6.3	Compromisso de Cumprimento.....	7
7	TIPOLOGIA DE INFRAÇÕES E MEDIDAS SANCIONATÓRIAS .....	8
8	DISPOSIÇÕES FINAIS .....	10

## 1 INTRODUÇÃO

### 1.1 Âmbito de Aplicação

O presente Código de Ética e Conduta (“Código”) é um documento que estabelece um conjunto de regras e princípios éticos e deontológicos a observar nas relações entre si e com terceiros, aplicável a todos os colaboradores da Oitante S.A., Banif Imobiliária S.A. e W.I.L. - Projetos Turísticos, S.A (doravante apenas designadas por “Oitante” ou “Sociedade”) bem como a todos os membros dos seus órgãos de administração e fiscalização.

O disposto no presente diploma e a respetiva adoção dos seus valores, princípios e regras não reveste carácter opcional, pelo que, deverão pautar a atividade de todos quantos trabalham na Sociedade.

O presente Código de Ética e Conduta aplica-se, sempre que possível e com as devidas adaptações, a todas as demais pessoas, coletivas ou singulares, que se relacionem, a qualquer título com a Oitante.

A aplicação do presente Código de Ética e Conduta e sua observância, não impede ou dispensa na aplicação de outras regras de conduta deontológica, de fonte legal ou de qualquer outra natureza que sejam aplicáveis.

### 1.2 Princípios Gerais

No exercício da sua atividade, funções e competências, os colaboradores da Oitante devem atuar, tendo em vista a prossecução dos interesses da Sociedade e no respeito pelos compromissos assumidos por esta designadamente a integridade, a transparência e o compromisso cívico.

Os compromissos acima referidos devem ser especialmente observados no relacionamento com as entidades de regulação e supervisão, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, órgãos da comunicação, entidades públicas e privadas, público em geral e nas relações internas entre os colaboradores da Oitante.

Como princípio geral espera-se dos colaboradores da Oitante que tenham um comportamento correto. Perante uma situação e caso existam dúvidas quanto ao comportamento esperado, devem questionar-se da seguinte forma: (i) É legal? (ii) Cumpre as normas?, valores e princípios éticos da Oitante? (iii) É coerente com os objetivos e interesses da Oitante? (iv) Se a decisão fosse tornada pública ficaria confortável? Se a resposta a alguma destas perguntas for “Não” ou “Talvez” deve adotar outro comportamento.

## 2 MISSÃO OITANTE

A missão da Oitante, S.A. é alienar os seus elementos patrimoniais, tendo sempre em conta os princípios orientadores da sua atividade e as circunstâncias de mercado, obedecendo a critérios de gestão que assegurem a manutenção de baixos níveis de risco e a maximização do valor da Sociedade, por via da alienação ou liquidação dos seus ativos.

## 3 VISÃO OITANTE

A estrutura organizativa da Oitante é composta por um conjunto de profissionais comprometidos na busca de soluções que permitam gerir os elementos patrimoniais com eficácia, dinamismo, rigor e ética.

## 4 COMPROMISSOS OITANTE

### 4.1 Compromisso de Integridade

A integridade passa por assumir que as nossas ações e comportamentos preservam os princípios éticos da cultura endógena da Sociedade.

A Oitante compromete-se a gerir a informação com o objetivo de assegurar a proteção da integridade e da confidencialidade dos assuntos da Sociedade, dos colaboradores, clientes e fornecedores.

Nestes termos, encontra-se publicada a Política de Proteção de Dados, que tem como objetivo estabelecer e dar a conhecer os procedimentos internos definidos pela Oitante, de modo a que os mesmos estejam de acordo com as disposições legais aplicáveis sobre a proteção de dados e com as necessidades dos nossos colaboradores, clientes e prestadores de serviços, permitindo à Oitante o exercício da sua atividade, de forma eficaz e no estrito cumprimento da legislação em vigor.

Os colaboradores da Oitante devem atuar de acordo com os mais elevados padrões de integridade pessoal e profissional em todos os aspetos da sua atividade, não podendo essa integridade ser comprometida em benefício de algum colaborador ou em suposto benefício da Sociedade, designadamente:

**a) no reporte de preocupações com o negócio**

Os colaboradores devem basear as suas ações e decisões numa cuidada ponderação das situações e dos fatos concretos em causa, utilizando o seu melhor discernimento e bom senso.

Quando a propósito de qualquer situação concreta subsistam preocupações com o negócio, isto é, questões suscetíveis de afetarem a reputação e o desempenho da Oitante, é responsabilidade de todos os colaboradores reportar a situação em causa aos respetivos superiores.

**b) na prevalência dos interesses**

É impossível enumerar de forma exaustiva todas as situações suscetíveis de gerarem conflitos de interesses. Os colaboradores são responsáveis por seguirem os mais elevados padrões éticos, fazerem uma avaliação cuidada, procurarem aconselhamento especializado e identificarem e reportarem aos seus superiores hierárquicos quaisquer situações suscetíveis de consubstanciarem conflitos de interesses reais ou potenciais.

**c) na proteção dos bens**

Os colaboradores apenas podem utilizar os bens da Sociedade ou sob o seu controlo (incluindo instalações, equipamentos, numerário, títulos, planos de negócio, informação sobre Clientes, Colaboradores e Fornecedores, propriedade intelectual, propriedade física e serviços) no âmbito do exercício das suas funções, devendo também zelar pela sua boa conservação.

A apropriação indevida e a má utilização (uso negligente ou em excesso) dos bens da Oitante constituem uma violação dos deveres dos colaboradores para com a Oitante.

O respeito pela integridade é incompatível com o facto de qualquer colaborador solicitar, receber ou aceitar, a título pessoal, ofertas, favores ou outros benefícios e que de algum modo esteja relacionado com as suas funções ou atividades.

## 4.2 Compromisso de Transparência

A transparência vincula-nos a um compromisso de abertura na comunicação das políticas e procedimentos.

A Oitante compromete-se a relatar de forma transparente o seu desempenho, tendo em consideração os deveres legais e as necessidades das partes interessadas.

Os colaboradores comprometem-se a:

- a) reportar e explicar as suas decisões e comportamentos profissionais, garantidos os deveres de sigilo;
- b) dar o devido conhecimento da existência de qualquer realidade referente à empresa cuja divulgação seja suscetível de interferir com a respetiva situação económica, ambiental ou social.

## 4.3 Compromisso Cívico

O compromisso cívico leva-nos a gerir a Oitante sob princípios éticos e critérios socialmente responsáveis.

A Sociedade interpreta a sua responsabilidade social como o conjunto de deveres e obrigações em relação à comunidade na qual se insere.

## 4.4 Transmissão de Ativos

Os princípios de atuação assumidos pela Oitante nos processos de alienação de ativos foram estabelecidos de tal forma que se conjugam com os objetivos que a Sociedade considera nos seus planos de negócios designadamente:

- a) **valor de mercado:** a Oitante procura alienar os seus ativos por um valor de mercado razoável, inclusivamente para os ativos com menor procura, assegurando uma adequada e suficiente difusão dos ativos em venda e promove a adjudicação através de processos competitivos com concorrência suficiente.
- b) **fiabilidade:** os procedimentos estabelecidos para a caracterização dos ativos devem assegurar a fiabilidade da informação prestada.
- c) **transparência:** os processos de comercialização e venda dos ativos da Oitante, devem assegurar que o conjunto de potenciais compradores dispõe, ou têm acesso, à mesma informação.
- d) **objetividade e imparcialidade:** a venda ou a adjudicação dos ativos produz-se sobre bases objetivas e livres de influência de qualquer conflito de interesse.

# 5 RELACIONAMENTO COM O EXTERIOR

## 5.1 Relacionamento com Entidades de Regulação e Supervisão

A Oitante, através dos seus colaboradores designados, prestará às autoridades de regulação e supervisão toda a colaboração solicitada ou necessária.

## 5.2 Relacionamento com o Público

Os colaboradores devem evidenciar, no seu relacionamento com o público em geral, disponibilidade, eficiência e delicadeza. Devem ainda assegurar que os pedidos efetuados à Oitante sejam satisfeitos de forma célere e que sejam prestadas as informações pretendidas de forma clara e compreensível.

Os colaboradores que lidem com documentos que contenham informação privilegiada, nominativa, ou informação abrangida pela reserva da intimidade da vida privada ou que tenham acesso a este tipo de dados pessoais, devem garantir a confidencialidade da informação, não podendo utilizá-la para outros fins alheios ao desempenho das suas funções ou comunicá-los a pessoas não autorizadas.

A divulgação de informação confidencial a terceiros não autorizados, pode fazer incorrer o colaborador em responsabilidade disciplinar, civil ou criminal.

### **5.3 Relacionamento com Clientes**

A Oitante espera um comportamento e uma gestão das atividades económicas dos seus clientes exercidas dentro da legalidade e solicita a sua colaboração no cumprimento eficaz dos seus objetivos, quer institucional quer social, na prevenção do branqueamento de capitais e no financiamento de atividades terroristas.

### **5.4 Relacionamento com Fornecedores**

Tendo sempre presente os valores da Oitante as relações com fornecedores devem desenvolver-se segundo processos de transparência e de estrita observância das condições acordadas, num clima de confiança e de elevado sentido de exigência técnica e ética, quando estão em causa, nomeadamente relações contratuais de longa duração.

Os colaboradores devem abster-se de qualquer utilização abusiva de informação a que tenham acesso no âmbito das suas funções.

### **5.5 Relacionamento com a Comunidade e o Meio Ambiente**

A Oitante deverá assumir uma atitude socialmente responsável na Comunidade e perante a opinião pública e o mercado, bem como adotar uma política de sustentabilidade ambiental consciente.

### **5.6 Relacionamento com a Comunicação Social**

As informações prestadas aos meios de comunicação social ou contidas em publicidade devem possuir carácter informativo e verdadeiro, respeitando os parâmetros culturais e éticos da comunidade.

As informações prestadas, devem contribuir para uma imagem de dignificação da Oitante e criação de valor para a Sociedade.

Os colaboradores da Oitante só deverão prestar as informações acima mencionadas após aprovação pelos órgãos sociais competentes.

### **5.7 Sigilo Profissional e Proteção de Dados Pessoais**

Todas as informações relativas a clientes, fornecedores ou partes relacionadas, nomeadamente factos ou elementos respeitantes à sua vida privada, atividade profissional ou às suas relações com a Oitante ou, com as entidades incluídas na estrutura orgânica da Sociedade cujo conhecimento resulte do exercício da atividade profissional dos Colaboradores, devem ser protegidas e utilizadas de forma correta.

Todos os colaboradores se encontram obrigados ao Dever de Segredo nos termos do nº 18 do art.º 145.º-S do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF) e do art.º 78.º do mesmo regime.

A violação do dever de segredo profissional resultante da má utilização da informação ou da sua transmissão

indevida a terceiros constitui um crime punível nos termos do disposto no Código Penal e demais legislação aplicável.

A Oitante possui uma Política de Proteção de Dados Pessoais em vigor, a qual, em conjunto com a restante legislação comunitária e nacional e normativo interno sobre o tema, todos os colaboradores se encontram vinculados.

Particularmente, no que diz respeito aos dados pessoais, a Política de Proteção de Dados da Oitante (PO\_SEG\_PPD), dá cumprimento ao determinado na Lei nº 58/2019 – Regime Geral de Proteção de Dados e nesse âmbito os colaboradores encontram-se ao abrigo desta legislação, sujeitos a responsabilidade criminal em caso de incumprimento.

## 5.8 Conflito de Interesses

Os colaboradores da Oitante devem evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflitos de interesse, atuando em conformidade com a Política de Conflito de Interesses em vigor na Oitante.

## 5.9 Comunicação de Irregularidades

Os colaboradores devem imediatamente, participar nos termos definidos na Política de Comunicação de Irregularidades (Whistleblowing), toda e qualquer situação irregular de que tenham conhecimento, utilizando para esse fim o circuito de comunicação específico de práticas de irregularidades alegadamente ocorridas no âmbito da sua atividade.

De acordo com a Lei nº 93/2021 Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (RGPD) que transpôs para a ordem jurídica interna a Diretiva (EU) 2019/1937, encontra-se garantida a exaustividade, integridade e conservação das denúncias, a confidencialidade de terceiros mencionados na denúncia, sendo impedido o acesso a pessoas não autorizadas.

O colaborador da Oitante que comunicar ou impedir a realização de atividades ilícitas, não poderá ser prejudicado a qualquer título.

De salientar que em virtude da Oitante ter sido considerada uma Entidade Pública Reclassificada (EPR) e atento aos artigos 242.º e 386º do Código do Processo Penal, o Regime de Denúncia torna-se obrigatório.

## 5.10 Poder de Representação

No exercício das suas funções e atividades o trabalhador não representa, nem pode representar a Oitante, exceto se previamente autorizado ou indicado para esse efeito, superiormente.

# 6 RELAÇÕES INTERNAS

## 6.1 Relacionamento entre Colaboradores

As relações entre os colaboradores da Oitante devem basear-se nos princípios de igualdade, dignidade, lealdade, integridade, cooperação, confiança, honestidade e no respeito mútuo, não sendo permitidas atitudes ou comportamentos ofensivos e discriminatórios.

A dignidade dos colaboradores é respeitada. As práticas de recursos humanos valorizam e promovem o respeito pelos direitos humanos e baseiam-se, nomeadamente, nos seguintes princípios:

- a) respeito pela liberdade de expressão e de opinião dos colaboradores;
- b) respeito pela igualdade e dignidade dos colaboradores;
- c) não tolerância a práticas de discriminação e assédio.

Os colaboradores da Sociedade não podem ser privilegiados, prejudicados, privados de qualquer direito ou isentos de qualquer dever em razão da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

A atuação dos colaboradores da Sociedade deve pautar-se pelo respeito da dignidade da pessoa humana e pela inviolabilidade da sua integridade física e moral, proibindo-se todo e qualquer comportamento abusivo ou indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, bem como, o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger qualquer pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Sempre que a Sociedade tenha conhecimento que um colaborador no seu relacionamento com os demais ou terceiros, tenha uma atuação que consubstancie um comportamento abusivo, incluindo assédio moral, sexual ou psicológico, conduta verbal ou física de humilhação, coação, ameaça, procederá de imediato à instauração do respetivo procedimento disciplinar. O Colaborador que tenha atuação nos termos referidos encontra-se sujeito a responsabilidade penal conforme previsto nos termos da lei.

## 6.2 Utilização de Recursos e Património

O equipamento e instalações destinam-se a serem utilizados para cumprimento da missão e dos objetivos da Oitante.

Os colaboradores no exercício da sua atividade devem ser responsáveis pelo correto uso dos equipamentos, adotando medidas adequadas e justificadas no sentido de racionalizar os custos inerentes ao funcionamento dos mesmos.

As mensagens de natureza pessoal e a informação de carácter não profissional enviada, recebida ou consultada pelos colaboradores, nomeadamente, através da utilização de dispositivos eletrónicos de comunicação e correio eletrónico, estão sujeitas a reserva e tratamento confidencial, sem prejuízo das regras internas de utilização desses meios.

Tendo como objetivo a Proteção Patrimonial a Sociedade deve assegurar, por todos os instrumentos legais e regulamentares ao seu dispor, a proteção dos ativos sob a sua gestão.

## 6.3 Compromisso de Cumprimento

Todos os colaboradores da Oitante ficam sujeitos ao presente Código de Ética e Conduta desde o início do desempenho de funções na Sociedade, devendo declarar periodicamente que não ocorreram quaisquer violações dos princípios e deveres no mesmo consignados.

O presente código de ética e conduta é parte integrante do sistema de normas da Oitante e o seu incumprimento, tal como do restante normativo é suscetível de constituir infração disciplinar.

O disposto no presente código não prejudica, antes reforça, a aplicação das normas legais, gerais ou especiais em vigor, para além do normativo interno referenciado no parágrafo anterior.



## 7 TIPOLOGIA DE INFRAÇÕES E MEDIDAS SANCIONATÓRIAS

No quadro seguinte apresenta-se um resumo da tipologia de infrações e os efeitos da legislação penal, considerando os crimes suscetíveis de serem praticados pela violação dos princípios constantes do presente Código de Ética e Conduta:

Tipo de infração Diploma Legal	Descrição e Sanção
Recebimento indevido de vantagem  Código Penal Art.º 372.º	O Colaborador 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
Recebimento indevido de vantagem  Código Penal Art.º 372.º	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.
Corrupção Passiva  Código Penal Art.º 373.º	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 a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, pode ser punido com pena de prisão de um a oito anos. Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o Colaborador pode ser punido com pena de prisão de um a cinco anos
Corrupção ativa  Código Penal Art.º 374.º	Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a algum colaborador, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, é punido com pena de prisão de um a cinco anos. Se o fim não for contrário aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias. Tanto a prática como a tentativa são puníveis.
Peculato  Código Penal Art.º 375.º	O Colaborador que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, pode ser punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. Se os valores ou objetos referidos forem de diminuto valor, o Colaborador pode ser punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. Se o Colaborador os der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar, 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
Peculato de uso  Código Penal Art.º 376.º	O Colaborador que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, ou de outras coisas móveis de valor apreciável, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, pode ser punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias
Participação económica em negócio  Código Penal Art.º 377.º	O Colaborador 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, pode ser punido com pena de prisão até 5 anos. - por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, pode ser punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.
Abuso de poder  Código Penal Art.º 382.º	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, pode ser 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
Branqueamento  Código Penal Art.º 368.o-A	O Colaborador que 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, pode ser punido com pena de prisão até 12 anos. 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. 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. A pena prevista pode ser agravada em um terço se o Colaborador praticar as condutas de forma habitual ou se a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais

Tipo de infração Diploma Legal	Descrição e Sanção
Violação de Segredo  Código Penal Art.º 383.º	O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos.
Assédio  Código do Trabalho Art.º 29.º	É proibida a prática de assédio. 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.
Importunação sexual  Código Penal Art.º 170.º	Quem importunar outra pessoa, praticando perante ela atos de carácter exibicionista, formulando propostas de teor sexual ou constrangendo-a a contacto de natureza sexual, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
Abuso de confiança  Código Penal Art.º 205.º	1 - Quem ilegítimamente se apropriar de coisa móvel ou animal que lhe tenha sido entregue por título não translativo da propriedade é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. 2 - A tentativa é punível. 3 - O procedimento criminal depende de queixa. 4 - Se a coisa ou o animal referidos no n.º 1 forem: a) De valor elevado, o agente é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias; b) De valor consideravelmente elevado, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.
- Proteção de Dados - Utilização de dados de forma incompatível com a finalidade da recolha  Lei nº 58/2019 Art.º 46.º	1 - Quem utilizar dados pessoais de forma incompatível com a finalidade determinante da recolha é punido com pena de prisão até um ano ou com pena de multa até 120 dias. 2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites quando se tratar dos dados pessoais a que se referem os artigos 9.º e 10.º do RGPD.
- Proteção de Dados - Acesso indevido  Lei nº 58/2019 Art.º 47.º	1 - Quem, sem a devida autorização ou justificação, aceder, por qualquer modo, a dados pessoais é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias. 2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites quando se tratar dos dados pessoais a que se referem os artigos 9.º e 10.º do RGPD. 3 - A pena é também agravada para o dobro nos seus limites quando o acesso: a) For conseguido através de violação de regras técnicas de segurança; ou b) Tiver proporcionado ao agente ou a terceiros benefício ou vantagem patrimonial.
- Proteção de Dados - Desvio de dados  Lei nº 58/2019 Art.º 48.º	1 - Quem copiar, subtrair, ceder ou transferir, a título oneroso ou gratuito, dados pessoais sem previsão legal ou consentimento, independentemente da finalidade prosseguida, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias. 2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites quando se tratar dos dados pessoais a que se referem os artigos 9.º e 10.º do RGPD. 3 - A pena é também agravada para o dobro nos seus limites quando o acesso: a) For conseguido através de violação de regras técnicas de segurança; ou b) Tiver proporcionado ao agente ou a terceiros benefício ou vantagem patrimonial.
- Proteção de Dados - Viciação ou destruição de dados  Lei nº 58/2019 Art.º 49.º	1 - Quem, sem a devida autorização ou justificação, apagar, destruir, danificar, ocultar, suprimir ou modificar dados pessoais, tornando -os inutilizáveis ou afetando o seu potencial de utilização, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias. 2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites se o dano produzido for particularmente grave. 3 - Nas situações previstas nos números anteriores, se o agente atuar com negligência é punido com pena de prisão: a) Até 1 ano ou multa até 120 dias, no caso previsto no n.º 1; b) Até 2 anos ou multa até 240 dias, no caso previsto no n.º 2.
- Proteção de Dados - Inserção de dados falsos  Lei nº 58/2019 Art.º 50.º	1 - Quem inserir ou facilitar a inserção de dados pessoais falsos, com a intenção de obter vantagem indevida para si ou para terceiro, ou para causar prejuízo, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias. 2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites se da inserção referida no número anterior resultar um prejuízo efetivo.
- Proteção de Dados - Violação do dever de sigilo  Lei nº 58/2019 Art.º 51.º	1 - Quem, obrigado a sigilo profissional nos termos da lei, sem justa causa e sem o devido consentimento, revelar ou divulgar no todo ou em parte dados pessoais é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias. 2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites se o agente: a) For trabalhador em funções públicas ou equiparado, nos termos da lei penal; b) For encarregado de proteção de dados; c) For determinado pela intenção de obter qualquer vantagem patrimonial ou outro benefício ilegítimo; d) Puser em perigo a reputação, a honra ou a intimidade da vida privada de terceiros. 3 - A negligência é punível com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

## 8 DISPOSIÇÕES FINAIS

Neste Código de Ética e Conduta estabelecem-se as linhas gerais de orientação em matéria de ética profissional.

Todos os colaboradores estão obrigados a conhecer e cumprir as disposições deste Código. No entanto, a sua eficácia depende essencialmente do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento de todos e de cada um dos Colaboradores.

O desrespeito ou incumprimento por parte de qualquer colaborador da Oitante das normas deste Código, deverá ser reportado superiormente e poderá incorrer o colaborador em causa, em responsabilidade disciplinar ou outra aplicável.

O presente Código de Ética e Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Conselho de Administração e a sua divulgação a todos os colaboradores.

O Conselho de Administração promoverá a adequada divulgação deste Código, de forma a consolidar a aplicação dos princípios e a adoção dos comportamentos no mesmo estabelecido.

Lisboa, 28 de Dezembro de 2023