



POLÍTICA

**CÓDIGO DE ÉTICA
E CONDUTA**

**ENTIDADE EMISSORA**

Sojogo

REFERÊNCIA

SOJOGO/POL/01

VERSÃO

1.0

AUTOR

Direção-Geral

APROVAÇÃO

Assembleia Geral de 27 de Março de 2026

ENTRADA EM VIGOR

28/03/2026

CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO

PÚBLICA

DESTINATÁRIOS

Todos os trabalhadores e membros dos órgãos estatutários da SOJOGO

Trabalhadores de Entidades Externas



ÍNDICE

Introdução	5
1. Fins Estatutários da Sojogo	6
2. Propósito e Âmbito de aplicação	6
3. Objectivos	6
4. Valores que orientam a Sojogo	7
5. Condutas expectáveis dos trabalhadores da Sojogo em contexto laboral	8
6. Conhecimento e Aceitação do Código de Ética e Conduta	13
7. Disposições Finais	13



HISTÓRICO DO DOCUMENTO

VERSÃO	DATA	RESPONSÁVEL	DESCRIÇÃO
1.0	27/03/2026	Direção-Geral	Versão inicial

INTRODUÇÃO

A SOJOGO é uma associação sem fins lucrativos que resulta da parceria entre a Empresa de Lotarias e Apostas Mútuas de Moçambique – ELAM e a Sojogo – SOJOGO, e é a entidade a quem está entregue a gestão da exploração de Lotarias e Apostas Mútuas em Moçambique.

A sua Missão é ajudar os beneficiários das entidades parceiras, fornecendo conteúdos de qualidade e promovendo um ambiente seguro e responsável para os amantes das apostas desportivas e de entretenimento.

Alicerçada nos Valores da Responsabilidade, Transparência, Integridade, Sustentabilidade, e Inovação, a SOJOGO tem a Visão de impactar positivamente o desenvolvimento de Moçambique, principalmente nas camadas mais necessitadas, e ser a principal fonte de informações confiáveis e de entretenimento de qualidade para os entusiastas das apostas desportivas e de entretenimento, mantendo sempre a transparência e a integridade.

A actual estrutura da SOJOGO é composta pelas seguintes entidades beneficiárias das receitas de exploração dos jogos: Empresa de Lotarias e Apostas Mútuas de Moçambique, E.E. – ELAM, Fundo da Receita de Jogo – FURJOGO, Fundo para o Desenvolvimento da Comunidade – FDC, Fundação Lurdes Mutola – FLM, Fundo de Promoção Desportiva – FPD, Instituto Nacional de Acção Social – INAS, Fundo Nacional da Cultura – FUNDAC, Associação dos Deficientes de Moçambique – ADEMO, Associação do Jardim Zoológico de Moçambique – AZM, Associação Moçambicana para o Desenvolvimento da Mulher Rural – AMRU e Sojogo – SOJOGO.

O Código de Ética e Conduta da Sojogo assenta, deste modo, numa cultura de responsabilidade e de excelência, com o objectivo principal de permitir a cada um conhecer os princípios e as práticas que devem orientar a sua actuação enquanto trabalhador desta secular Instituição.

Pretende ser um instrumento útil, enquanto referência do padrão de conduta aceite pela Instituição e de orientação para o cumprimento dos seus fins estatutários, sob princípios de transparência, de confiança, de qualidade e de isenção. Como tal deverá ser compreendido, interiorizado e aplicado por todos os seus trabalhadores, e estar acessível às restantes partes interessadas da Instituição.

Para assegurar a conformidade e atualidade do seu Código de Ética e Conduta, a Sojogo procede a cada três anos à sua revisão, ou sempre que necessário, adaptando-o ao contexto do seu desenvolvimento organizacional e da sociedade na qual se insere.

1. Fins Estatutários da Sojogo

A Sojogo tem como fins:

O financiamento de actividades sociais, culturais e desportivas através de fundos resultantes de exploração de modalidades de jogos de diversão social, explorados pela Associação nos termos estabelecidos na legislação vigente e aplicável à matéria.

2. Propósito e Âmbito de aplicação

O presente Código integra um conjunto de valores e condutas aplicáveis a todos os trabalhadores, bem como aos membros dos órgãos estatutários da Sojogo, constituindo-se como o guia de referência nas relações entre si e com terceiros.

Para efeitos do presente código, entende-se por trabalhadores todas as pessoas com relação laboral com a Instituição, independentemente do respectivo título contratual, ainda que temporária.

O código não se esgota nas suas disposições, na medida em que são aplicáveis aos trabalhadores outras regras de conduta ou deontológicas, legais ou regulamentares a que também estão obrigados no âmbito dos seus estatutos profissionais, enquanto no exercício das suas funções ao serviço da Instituição.

O presente código é também aplicável, com as devidas adaptações, a outras pessoas que exerçam atividade na Sojogo, nomeadamente avençados e estagiários.

O presente código poderá ainda ser aplicável a trabalhadores de entidades externas que, pela natureza do trabalho que desenvolvem, tenham ou possam vir a ter acesso a informação ou a outros bens, em particular nas situações em que exerçam a sua atividade nas instalações da Sojogo, e se assim for previsto contratualmente.

3. Objectivos

O Código de Ética e Conduta tem como objetivos:

- Alinhar as práticas que deverão ser respeitadas pelos trabalhadores, bem como as normas orientadoras da sua atuação profissional, com os fins estatutários da Sojogo;
- Identificar, gerir e actuar sobre eventuais comportamentos e práticas desviantes que possam colocar em causa a missão, a reputação e a actividade da Instituição, ou o trabalho, o empenho e o sentido de pertença dos seus trabalhadores;
- Harmonizar e fortalecer as relações entre trabalhadores, fornecedores e todas as outras partes interessadas da Sojogo;
- Reforçar a transparência e a responsabilidade mútua nas relações entre a Sojogo e todas as suas partes interessadas;
- Consciencializar todos os trabalhadores das consequências de âmbito sancionatório, disciplinar ou até criminal, decorrentes do não cumprimento ou violação das condutas expectáveis.

4. Valores que orientam a Sojogo

Os valores da Sojogo assentam nos seguintes compromissos:

Compromisso com os Direitos Humanos

Respeitar e defender os princípios nacionais e internacionais em matéria de direitos humanos, promovendo a sua divulgação, respeito e universalidade no âmbito da sua actividade, particularmente no que se refere à não discriminação de grupos vulneráveis e aos direitos fundamentais no trabalho.

Compromisso com a ética, a integridade e a isenção

Estabelecer e fomentar relações baseadas nos mais elevados padrões éticos e deontológicos e na integridade das nossas acções.

Compromisso com a diversidade e inclusão

Garantir, em todas as práticas organizacionais, o respeito pelo outro e oportunidades iguais para todos, independentemente de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, grau de instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem racial ou étnica, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Compromisso com a transparência

Ter um processo de tomada de decisão transparente, cumprir as obrigações em matéria de prestação de contas às partes interessadas e desenvolver uma política de comunicação aberta, clara, regular e socialmente responsável.

Compromisso com o rigor

Gerir criteriosa e eficientemente os meios ao nosso dispor e para a prossecução dos nossos fins estatutários, no estrito cumprimento da legislação vigente.

Compromisso com as nossas pessoas

Apostar no desenvolvimento pessoal e profissional e no bem-estar dos trabalhadores alicerçados na justiça e no sentimento de pertença e concretizados na cooperação mútua e na participação de todos.

Compromisso com as partes interessadas

Fomentar um diálogo estreito e regular com aqueles que servimos e que impactamos com a nossa atividade e integrar as suas necessidades e expectativas na nossa estratégia de actuação.

Compromisso com a inovação

Incrementar continuamente a inovação e a modernização dos processos e práticas, criando maior dinamismo e eficácia na prossecução dos nossos fins estatutários.

Compromisso com a sustentabilidade

Reconhecer e cumprir a nossa responsabilidade social, económica e ambiental, envolvendo as partes interessadas na prossecução deste compromisso e promovendo, com tal fim, canais de comunicação regulares, que permitam identificar as questões materialmente relevantes e as melhores formas de abordagem, para um contributo efectivo para o desenvolvimento sustentável.

Compromisso com a segurança

Implementar e promover a melhoria contínua das medidas de protecção da informação e dos bens necessários ao desenvolvimento das actividades da Instituição.

5. Condutas expectáveis dos trabalhadores da Sojogo em contexto laboral

Legalidade

Os trabalhadores e os membros dos órgãos estatutários da Sojogo estão obrigados, no exercício das suas funções, ao cumprimento das obrigações legais e regulamentares aplicáveis.

Responsabilidade

Os trabalhadores da Sojogo devem exercer as suas funções com profissionalismo, eficiência, zelo e responsabilidade, usando as atribuições e a autonomia que lhes tenham sido delegadas de forma não abusiva e orientada para a prossecução dos objectivos da Instituição.

Relacionamento

Os trabalhadores da Sojogo devem respeitar e tratar com urbanidade e probidade os dirigentes, os superiores ou subordinados hierárquicos e os colegas, e contribuir para a colaboração e cooperação mútua, de modo a criarem e manterem boas condições de trabalho e um bom clima organizacional.

Segurança e saúde no trabalho

Os trabalhadores da Sojogo estão obrigados a respeitar as regras de segurança e saúde no trabalho definidas pela Instituição, bem como cooperar para a respectiva melhoria. Estão, ainda, obrigados a cumprir as prescrições estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis.

Aperfeiçoamento e mérito profissional

Os trabalhadores da Sojogo devem estar disponíveis para aperfeiçoar e atualizar continuamente os seus conhecimentos, aptidões e competências e serem activos na sua prossecução, garantindo também uma prestação laboral mais eficaz e eficiente. Os trabalhadores devem, ainda, atingir os respectivos objectivos profissionais por mérito próprio e não pela obtenção de quaisquer vantagens ilícitas junto de colegas.

Confidencialidade, reserva e discrição

Os trabalhadores e os membros dos órgãos estatutários da Sojogo estão obrigados a gerir com discrição toda a informação obtida no exercício da actividade que seja classificada como restrita ou confidencial, não podendo usar nem transmitir factos ou informações com estas reservas, excepto aos serviços ou entidades que, por inerência da actividade, a ela devam ou tenham de ter acesso tendo em conta sempre o princípio da “necessidade de saber”.

No âmbito do exercício de actividades científicas ou académicas a título individual, os trabalhadores não poderão representar uma posição oficial da Instituição, nem usar informação restrita ou confidencial, incluindo dados pessoais, excepto se previamente autorizados pela SOJOGO.

No que se refere a matérias relacionadas com a actividade e a imagem pública da Instituição, os trabalhadores da Sojogo não podem, em qualquer circunstância, conceder entrevistas ou fornecer informações que não estejam ao dispor do público em geral, seja por iniciativa própria ou a pedido de terceiros, nomeadamente dos meios de comunicação social, sem que:

- I. Haja a autorização prévia da Administração para o efeito; e,
- II. Haja o conhecimento prévio do serviço da Instituição com competências e atribuições em matéria de comunicação institucional.

O dever de confidencialidade, reserva e discrição estende-se para além do local e do horário de trabalho, pelo que em locais públicos, incluindo as redes sociais, devem os trabalhadores da Sojogo adoptar uma postura séria, de bom senso e total respeito pelos valores da Instituição. Toda a divulgação efectuada neste contexto é da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, não podendo vincular a Instituição a qualquer posição pessoal.

Imparcialidade, Independência e Isenção

Os trabalhadores da Sojogo estão obrigados a adoptar comportamentos e tomar decisões pautadas pelos princípios da imparcialidade, independência e isenção, agindo com objectividade e sem sobreposição de qualquer interesse próprio ou de terceiros.

Conflito de interesses

Os trabalhadores e os membros dos órgãos estatutários da Sojogo estão impedidos de participar em qualquer situação susceptível de originar um conflito de interesses, entendendo-se por conflito de interesses qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão.

É susceptível de originar um conflito de interesses, a intervenção em qualquer situação, nomeadamente:

- a. Quando nela tenha interesse, por si, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa, ou sendo beneficiário efectivo da mesma;
- b. Quando, por si ou como representante de outra pessoa, nela tenha interesse o seu cônjuge, algum parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenha uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;

- c. Quando, por si, ou como representante de outra pessoa, tenha interesse em questão semelhante à que deve ser decidida ou quando tal situação se verifique em relação a pessoa abrangida pela alínea anterior;
- d. Quando, por si ou como representante de outra pessoa, nela tenha interesse pessoal em razão de inimizade grave ou grande intimidade
- e. Quando tenha intervindo como perito ou mandatário ou haja dado parecer sobre a questão a resolver;
- f. Quando tenha intervindo no processo, como perito ou mandatário, o seu cônjuge, ou pessoa com quem viva em condições análogas ao dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;
- g. Quando contra ele, seu cônjuge ou parente em linha reta esteja intentada acção judicial proposta pelo interessado ou pelo respectivo cônjuge;
- h. Quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas;
- i. Quando, tratando-se de pessoa politicamente exposta (PPE)¹, desempenhe, ou tenha desempenhado nos últimos 12 meses, funções públicas proeminentes de nível superior que possam ser conflituantes com as correspondentes ao cargo ou funções exercidas na SOJOGO.

Os trabalhadores da SOJOGO não podem exercer quaisquer funções além das desempenhadas na Instituição, sempre que as actividades decorrentes dessas funções ponham em causa o cumprimento dos seus deveres e obrigações enquanto trabalhadores da Sojogo, ou possam colidir ou interferir com os objectivos da Instituição.

Acresce ainda que os trabalhadores podem pedir ao respectivo superior hierárquico que sejam dispensados de intervir em qualquer situação quando, por outras circunstâncias ponderosas, entendam que sobre eles possa recair suspeita sobre a sua imparcialidade, independência ou isenção, e quando tal tenha sido formalizado em declaração de conflito de interesses e/ou impedimento.

Obediência

Os trabalhadores da Sojogo estão obrigados a acatar e cumprir as ordens, orientações e instruções dos legítimos superiores hierárquicos, dados em objecto de serviço e que não sejam contrárias à lei.

¹ Pessoas Politicamente Expostas (PPE's) são os indivíduos nacionais ou estrangeiros que desempenham ou desempenharam funções públicas proeminentes em Moçambique ou em qualquer outro país ou jurisdição ou ainda em qualquer organização internacional.

São também classificadas como pessoas politicamente expostas os membros da família e as pessoas muito próximas dos indivíduos acima mencionados, nomeadamente, o cônjuge ou pessoas com as quais se encontrem a viver em união de facto, os pais, os filhos e os respectivos cônjuges ou pessoas com as quais se encontrem a viver em união de facto e, pessoas com reconhecidas e estreitas relações de natureza societária ou comercial.

Custódia, parcimónia, proteção e utilização apropriada dos bens

Os trabalhadores da Sojogo devem zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o trabalho que lhes forem confiados pela Instituição.

Os recursos colocados à disposição dos trabalhadores devem ser utilizados de forma eficiente, e a sua utilização privada, necessariamente residual e ponderada, ser criteriosa, nomeadamente dos meios informáticos e de comunicação postos à sua disposição.

Os trabalhadores não podem utilizar, designadamente, o nome, logotipos, marcas registadas pela SOJOGO, em seu próprio e particular benefício.

Os trabalhadores da Sojogo estão obrigados a devolver todos os activos da Instituição que estejam na sua posse e abdicar de todas as permissões de acesso a informação privilegiada que detenham no âmbito das suas atribuições e funções, aquando da mudança das mesmas ou do termo do respectivo contrato.

Lealdade

Os trabalhadores da Sojogo devem atuar de forma leal aos princípios e interesses da Instituição, devendo abster-se de praticar quaisquer actos ou omissões susceptíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins estatutários da Instituição.

Assiduidade e Pontualidade

Os trabalhadores da Sojogo devem comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

Ofertas, hospitalidade, entretenimento, pagamentos ou outros favores

Os trabalhadores da Sojogo não podem solicitar, nem aceitar pagamentos ou outros favores pelo exercício das suas funções na Instituição.

Não podem, também, aceitar ofertas, hospitalidade, ocasiões de entretenimento ou quaisquer benefícios ou favores que excedam a mera cortesia, ou que não sejam consistentes com os costumes e práticas locais, ou que possam ser consideradas ou interpretadas como susceptíveis de criar expectativas de favorecimento nas relações comerciais ou de prestação de serviços entre a Sojogo e as suas partes interessadas.

Todos os convites de entidades externas dirigidos a trabalhadores para participação em eventos e/ou impliquem deslocações e/ou estadias, deverão ser submetidas previamente à autorização do que detenha o pelouro do serviço a que o(a) trabalhador(a) se encontra adstrito(a), tendo em conta, nomeadamente, a utilidade e interesse para o serviço.

No âmbito da actividade da SOJOGO, considera-se que uma oferta ou cortesia poderá ser suscetível de gerar um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções, quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a 40% do salário mínimo, praticado pela Sojogo. Este valor deverá ser contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou colectiva, no decurso de um ano civil. Exceptuam-se do limite acima referido, todas as ofertas que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito pelo ofertante. Nestas circunstâncias, as ofertas são declaradas à Direcção para efeitos de registo e determinação do seu destino.

Corrupção e Infracções conexas

É interdita qualquer prática de corrupção ou de infracções conexas aos trabalhadores e membros de órgãos estatutários da Sojogo.

Os trabalhadores que, no âmbito da sua atividade profissional, identifiquem práticas, concretizadas, tentadas ou cujo cometimento se possa razoavelmente prever, de corrupção ou infracções conexas, em todas as suas formas activas e passivas, quer através de actos, omissões ou tentativas de ocultação, devem denunciá-las à Direcção.

Assédio no trabalho

É proibida a prática de assédio em qualquer das suas modalidades, moral ou sexual.

Quem se considere assediado ou tenha conhecimento directo de uma situação desta natureza, deve reportá-la à Direcção, de forma detalhada e fundamentada.

Relacionamento com clientes

Os trabalhadores devem:

- Assegurar um tratamento e oportunidades iguais a todos, não privilegiando, beneficiando, prejudicando, privando de qualquer direito ou isentando de qualquer dever nenhuma pessoa;
- Evidenciar profissionalismo, respeito e cortesia;
- Proporcionar um serviço de atendimento e apoio eficaz, eficiente e de qualidade;
- Respeitar e cumprir os direitos dos clientes em matéria de privacidade e protecção de dados pessoais.

Relacionamento com fornecedores, prestadores de serviços e entidades parceiras

Os trabalhadores devem:

- Assegurar o integral cumprimento das condições acordadas e/ou estipuladas contratualmente;
- Actuar com isenção e equidade, pautando-se sempre por critérios de imparcialidade e integridade;
- Salvaguardar o prestígio, a idoneidade, a imagem e reputação da Instituição;
- Respeitar as normas da Instituição, nomeadamente quanto à confidencialidade da informação;
- Respeitar as delegações e subdelegações de competências, a estrutura hierárquica e o princípio da equiparação/correspondência de cargo.

Para além destas condutas expectáveis, os trabalhadores devem ainda observar disposições particulares estabelecidas em regulamentação interna específica.

6. Conhecimento e Aceitação do Código de Ética e Conduta

A divulgação do Código de Ética e Conduta da SOJOGO aos trabalhadores é efectuada através da disponibilização do documento, na qual é também efectuada a declaração de conhecimento e aceitação.

Todos os trabalhadores das entidades externas, quando na situação referida no capítulo 2, ficam obrigados a assinar uma declaração de tomada de conhecimento e aceitação do Código de Ética e Conduta, Anexo – Formulário de Declaração Conhecimento e Aceitação do Código.

7. Disposições Finais

O Código de Ética e Conduta da SOJOGO entra em vigor e aplicação com a sua aprovação pela Administração, disponibilização aos trabalhadores e publicitação nos canais de comunicação da Instituição.

Os novos trabalhadores e colaboradores, independentemente do tipo e duração do seu vínculo à Instituição, tomam conhecimento e aceitam o presente Código de Ética e Conduta no momento da sua admissão.

O Código de Ética e Conduta está acessível nos canais de comunicação interna e institucional, sendo também objecto de divulgação em ações de sensibilização e/ou formação.

O acesso ao Código de Ética e Conduta é assegurado ainda às partes interessadas externas e ao público em geral através da sua publicitação no site institucional Sojogo.co.mz.

As violações a este código poderão ser objecto de responsabilidade disciplinar ou até, se for o caso, de responsabilidade criminal.

