

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA EMPRESA

1

DESARFATE – CONSTRUÇÕES E OBRAS PÚBLICAS, LDA

ÍNDICE

1. ACERCA DA DESARFATE	4
1.1 Ética e conduta da Desarfate	4
2. DISPOSIÇÕES GERAIS	5
2.1 Âmbito de aplicação do Código de Ética e Conduta	5
2.2. Objeto	5
2.3. Princípios gerais	6
3. REGRAS GERAIS DE CONDUTA	6
3.1. Cumprimento da Lei	6
3.2. Respeito pela Pessoa Humana e pela Comunidade	6
3.3. Respeito pelo Ambiente	7
3.4. Regras Internas	7
4. PRINCÍPIOS E REGRAS DE CONDUTA APLICÁVEIS NA RELAÇÃO ENTRE COLABORADORES E A EMPRESA	7
4.1 - PRINCÍPIOS	7
4.1.1 Princípio do Dever de Obediência:	7
4.1.2. Princípio da Autoridade	7
4.1.3. Princípio da Lealdade	8
4.1.4. Princípio da Honestidade	8
4.1.5. Princípio da Responsabilidade	8
4.1.6. Princípio do Zelo	9
4.1.7. Princípio da Camaradagem	9
4.1.8. Princípio da Tutela	9
4.1.9. Princípio da Disponibilidade	10
4.1.10 Princípio da Correção	10
4.1.11 Princípio do Aprumo	10
4.2 - COMPROMISSOS COM REGRAS LABORAIS	10
4.3. USO E GESTÃO DE INFORMAÇÃO	11
4.3.1. Confidencialidade	11
4.3.2. Proteção de dados pessoais	12
5. PRINCÍPIOS E REGRAS DE CONDUTA APLICÁVEIS NA RELAÇÃO ENTRE COLABORADORES E ENTIDADES TERCEIRAS	12
5.1. AUTORIDADES PÚBLICAS	12

5.1.1. Independência	12
5.1.2. Colaboração	12
5.1.3. Branqueamento de capitais e financiamento de terrorismo	12
5.2 CLIENTES E FORNECEDORES	13
5.2.1 Verdade	13
5.2.2. Critérios de Seleção	13
5.2.3 Valores	13
5.2.4 Opinião	13
5.2.5 Proveito Pessoal	13
5.2.6 Boa Fé	14
5.2.7. Conflitos de Interesse, Corrupção e Denúncias de Ilícitos	14
5.2.8 Integridade	14
5.3. A CONCORRÊNCIA	15
6. CUMPRIMENTO, PUBLICAÇÃO E MONITORIZAÇÃO	15
6.1. CUMPRIMENTO	15
6.2. PUBLICAÇÃO E DIVULGAÇÃO	16
6.3. MONITORIZAÇÃO	16
7. RESPONSABILIDADE CRIMINAL E DISCIPLINAR	16
8. ENTRADA EM VIGOR	16
ANEXO I	17

1. ACERCA DA DESARFATE

O presente Código de Ética e Conduta consagra a missão e os valores que definem a Ética da Desarfate – Construções e Obras Públicas, Lda, (doravante designada abreviadamente por **Desarfate**) e estabelece regras que os reforçam, desenvolvem ou complementam, definindo assim a Conduta de todos Colaboradores.

1.1 Ética e conduta da Desarfate

A Ética da **Desarfate** e a Conduta dos seus Colaboradores caracterizam e têm caracterizado o modo de atuar da empresa ao longo de cerca trinta e oito anos de história, sendo motivo de orgulho e de incentivo para o crescimento do mesmo.

O núcleo central da Ética da **Desarfate** assenta na sua missão e valores, que de seguida se enunciam:

Excelência – Consiste na excelência na construção dos projectos, que a partir da investigação e domínio dos princípios da ciência, se inova e se desenvolvem conhecimentos e técnicas para aplicar, com eficiência e o mínimo de desperdício, na resolução de questões práticas, formando, incentivando e confiando nas pessoas “da casa”.

4

Verdade – Consiste na reta apreciação dos factos, expondo as coisas tal como são, com boa-fé e rigor, assumindo os erros e as limitações tal como os sucessos e as capacidades e reportando sempre de forma transparente e adequada aos âmbitos de atuação e responsabilidade da Empresa.

Compromisso – Corresponde à forma responsável e empenhada com que se aceitam os desafios e a responsabilidade assente na importância da “Palavra dada” e no cumprimento das obrigações, tanto para com terceiros como na lealdade e cumplicidade para com os próprios colegas e para com a Empresa em si, com respeito pelo próximo, pela dignidade de toda a pessoa humana e pela sustentabilidade da comunidade.

2. DISPOSIÇÕES GERAIS

Neste contexto, o presente Código de Ética e de Conduta reflete os princípios estruturantes e os valores fundamentais da **Desarfate**, clarificando as normas de conduta que os responsáveis da organização e todos os seus colaboradores devem prosseguir na sua relação profissional e nas relações que a **Desarfate** estabelece com terceiros que com ela realizam ou desenvolvem atividades profissionais.

Os princípios e valores de atuação constituídos no presente Código de Ética e de Conduta não devem ser considerados como mera manifestação de intenções, mas sim como pilares indispensáveis ao exercício da atividade da **Desarfate** e ao incremento do prestígio e reconhecimento da mesma.

Não devem, igualmente, ser entendidos como exaustivos, devendo os mesmos ser interpretados como princípios e valores basilares que permitem garantir a prática de condutas profissionais de elevado padrão moral e de cultura de valores da **Desarfate**, de molde a manter e reforçar uma relação de confiança tanto entre os seus colaboradores como por parte das partes interessadas, dos operadores económicos, fornecedores e comunidade, e uma imagem institucional de responsabilidade, transparência e rigor.

5

2.1 Âmbito de aplicação do Código de Ética e Conduta

Os princípios e normas de conduta previstos no presente Código são aplicáveis a todos os colaboradores da **Desarfate**, independentemente do respetivo tipo de vínculo, categoria profissional e posição hierárquica.

Para efeitos do presente Código, são considerados colaboradores da **Desarfate** todos os membros dos órgãos sociais, responsáveis, trabalhadores independentemente do respetivo tipo de vínculo, estagiários, mandatários, prestadores de serviços, consultores e todos os demais que atuam em nome da **Desarfate**.

2.2. Objeto

O presente Código consagra os valores fundamentais e os princípios estruturantes que devem ser adotados pelos colaboradores da **Desarfate**, clarificando as normas de conduta que os mesmos devem prosseguir na sua relação profissional recíproca, bem como nas relações que, em nome da **Desarfate**, são estabelecidas com terceiros, nomeadamente, fornecedores, entidades públicas e privadas.

O presente Código não prejudica os deveres jurídicos a que os seus destinatários estão sujeitos nos termos do Código do Trabalho e demais legislação aplicável, bem como os resultantes, genericamente, do exercício de funções em pessoa coletiva de direito público, designadamente o Código dos Contratos Públicos e o Código do Procedimento Administrativo.

2.3. Princípios gerais

A **Desarfate** prossegue uma atividade de interesse público com impacto no desenvolvimento social e tem como princípios estruturantes da sua missão a proteção dos valores pelos quais pauta a sua atuação, designadamente, os princípios de integridade, transparência, rigor, equidade, boa-fé e credibilidade da empresa.

Os colaboradores da **Desarfate** assumem o papel fundamental de, no cumprimento das suas obrigações legais, contratuais e regulamentares, orientar a sua conduta aos princípios éticos defendidos pela empresa em todas as relações profissionais que estabeleçam com as partes interessadas e demais entidades.

6

Todos os colaboradores da **Desarfate** devem, no âmbito das suas funções e competências, quer nas relações internas, quer nas relações externas, observar os princípios e valores éticos inscritos no presente Código de Ética e de Conduta.

3. REGRAS GERAIS DE CONDUTA

3.1. Cumprimento da Lei

Como ponto prévio e inerente aos Valores acima elencados, todos os Colaboradores da Empresa têm o compromisso de cumprir, defender e fazer cumprir, escrupulosamente a Constituição da República Portuguesa e as leis da República, bem como assegurar o cumprimento de todas as normas legais e regulamentares aplicáveis às suas atividades, a legislação e a regulamentação em vigor e regras deontológicas específicas de cada profissional, bem como todos e quaisquer compromissos contratualmente assumidos pela Empresa.

3.2. Respeito pela Pessoa Humana e pela Comunidade

Os Colaboradores deverão assumir uma postura de respeito pelo próximo, pela dignidade de toda a pessoa humana, incluindo pelas suas diferentes culturas e costumes.

3.3. Respeito pelo Ambiente

A preservação e o respeito pelo ambiente devem constituir princípios essenciais na atuação dos Colaboradores, destacando-se, nesse âmbito, a obrigação de cumprimento dos requisitos legais aplicáveis e de outros requisitos associados aos aspetos ambientais identificados, bem como a minimização dos impactes ambientais decorrentes da sua atividade nas diversas áreas de negócio, de forma a garantir um desenvolvimento sustentado da atividade da Empresa.

3.4. Regras Internas

Os Colaboradores assumem ainda o compromisso de cumprirem as regras internas da **Desarfate**, incluindo as constantes do presente Código de Ética e Conduta.

4. PRINCÍPIOS E REGRAS DE CONDUTA APLICÁVEIS NA RELAÇÃO ENTRE COLABORADORES E A EMPRESA

4.1 - PRINCÍPIOS

7

4.1.1 Princípio do Dever de Obediência:

O Princípio do Dever de Obediência consiste em cumprir, completa e prontamente, as ordens e instruções do superior hierárquico.

4.1.2. Princípio da Autoridade

O Princípio da Autoridade consiste em promover a disciplina, a coesão, a segurança, o valor e a eficácia da empresa, mantendo uma conduta esclarecida e respeitadora da dignidade humana e das regras.

Em cumprimento do Princípio de Autoridade incumbe à chefia:

- a) Ser prudente e justo, mas firme na exigência do cumprimento das ordens, regulamentos e outras determinações, ainda que para tanto haja que empregar quaisquer meios extraordinários indispensáveis para compelir os inferiores hierárquicos à obediência devida, mas, neste último caso, participando imediatamente o facto ao superior de quem dependa;
- b) Ser sensato e enérgico na atuação contra qualquer desobediência, falta de respeito ou outras faltas de execução usando para esses fins todos os meios que as normas de direito lhe facultem (ex. processo disciplinar);
- c) Recompensar os seus subordinados, quando o merecem, por atos praticados ou propor a recompensa adequada se a julgar superior à sua competência;
- d) Punir os seus subordinados pelas infrações que cometerem, ou deles participar superiormente, de acordo com as regras de competências;
- e) Não abusar da autoridade inerente à função que ocupa.

4.1.3. Princípio da Lealdade

O Princípio da Lealdade consiste em guardar e fazer guardar os conhecimentos e informações internas da empresa.

Em cumprimento do Princípio da Lealdade incumbe ao colaborador designadamente:

- a) Não manifestar de viva-voz, por escrito ou por qualquer outro meio, externamente, ideias contrárias à organização e gestão da empresa. A discussão destes temas deverá ser interna e envolvendo os superiores hierárquicos;
- b) Respeitar e agir com franqueza e sinceridade para com os superiores hierárquicos, subordinados ou de hierarquia igual ou inferior, tanto no serviço como fora dele;
- c) Informar com verdade o superior hierárquico acerca de qualquer assunto de serviço.

4.1.4. Princípio da Honestidade

O Princípio de Honestidade consiste em atuar com independência em relação aos interesses em presença e em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, das funções exercidas.

8

Em cumprimento do Princípio de Honestidade incumbe ao colaborador, designadamente:

- a) Respeitar integralmente as incompatibilidades legais a que esteja sujeito;
- b) Não se apoderar de bens que não lhe pertençam, nem utilizar bens da empresa em seu proveito;
- c) Não se valer da sua autoridade, posto ou função, nem invocar o nome de superior para obter qualquer lucro ou vantagem

4.1.5. Princípio da Responsabilidade

O Princípio da Responsabilidade consiste em assumir uma conduta e uma postura éticas que respeitem integralmente o conteúdo dos deveres com aceitação da autoria e da responsabilidade dos atos.

Em cumprimento do Princípio da Responsabilidade incumbe ao colaborador, designadamente:

- a) Assumir a responsabilidade dos atos que praticar por sua iniciativa e dos praticados em conformidade com as suas ordens;
- b) Não interferir no serviço de qualquer outra autoridade sem dar conhecimento prévio ao líder da mesma.

4.1.6. Princípio do Zelo

O Princípio do Zelo consiste na dedicação e foco ao serviço, no conhecimento dos regulamentos e instruções aplicáveis e no aperfeiçoamento dos conhecimentos, através de um processo de formação contínua, por forma a melhorar o desempenho individual e da empresa.

Em cumprimento do princípio de Zelo incumbe ao colaborador, designadamente:

- a) Utilizar de forma adequada e prudente todos os bens que lhes são confiados para o desempenho das suas funções;
- b) Utilizar criteriosa, racional e eficientemente todos os bens que lhes são confiados, evitando o desperdício.
- c) Não consentir que alguém se apodere ilegitimamente dos meios, propriedade da empresa a si distribuídos ou à sua responsabilidade;
- d) Não utilizar nem permitir que se utilizem instalações, ferramentas, viaturas e demais material para fins estranhos ao serviço ou empresa, desde que para tal não exista a necessária autorização, nem por qualquer outra forma inutilizar ou subtrair ao seu destino os bens patrimoniais ao seu cargo;
- e) Observar, no cumprimento das suas funções, as regras financeiras e orçamentais instituídas;
- f) Contribuir para que os colaboradores subordinados adquiram conhecimentos úteis ao serviço;
- g) Velar pela conservação dos bens patrimoniais que lhe estejam confiados;
- h) Participar, sem delongas, à autoridade competente a existência de alguma infração disciplinar que descubra ou que tenha conhecimento.

9

4.1.7. Princípio da Camaradagem

O Princípio da Camaradagem consiste na adoção de um comportamento que privilegie a coesão, a solidariedade e a coordenação de esforços individuais, de modo a consolidar o espírito de grupo / equipa e a valorizar a eficiência e desempenho da empresa.

Em cumprimento do Princípio da Camaradagem incumbe ao colaborador, designadamente, manter toda a correção e boa convivência nas relações com os outros, evitando rixas, contendas ou discussões prejudiciais à harmonia que se exige na empresa.

4.1.8. Princípio da Tutela

O Princípio da Tutela consiste em zelar pelos interesses dos subordinados e dar conhecimento, através da via hierárquica, dos problemas de que tenha conhecimento e àqueles digam respeito.

4.1.9. Princípio da Disponibilidade

O Princípio da Disponibilidade consiste na receptividade e disposição para o serviço, ainda que, por vezes, com sacrifício dos interesses pessoais.

Em cumprimento do dever de disponibilidade incumbe ao colaborador:

- a) Apresentar-se com pontualidade no lugar a que for chamado ou deva comparecer em virtude das obrigações de serviço;
- b) Não se ausentar, sem autorização, do lugar onde deve permanecer por motivo de serviço ou por determinação superior;
- c) Conservar-se pronto e apto, física e intelectualmente para o serviço.

4.1.10 Princípio da Correção

O Princípio da Correção consiste no tratamento respeitoso entre colaboradores, bem como entre estas e as pessoas em geral.

Em cumprimento do Princípio da Correção incumbe ao colaborador, designadamente:

- a) Não praticar, no serviço ou fora dele, ações contrárias à moral pública, ao brio, ao decoro e às boas práticas sociais;
- b) Ser moderado na linguagem, respeitar por todas as formas as ordens de serviço e não se referir a outros colaboradores por qualquer forma que denote falta de respeito;
- c) Não advertir qualquer colaborador seu inferior hierárquico na presença de colaborador de hierarquia inferior.

10

4.1.11 Princípio do Aprumo

O Princípio do Aprumo consiste na correta apresentação pessoal em serviço.

Em cumprimento do dever de aprumo incumbe ao colaborador, designadamente:

- a) Apresentar-se ao serviço devidamente equipado;
- b) Cuidar da limpeza e conservação dos artigos de fardamento, equipamento e quaisquer outros que lhe forem distribuídos ou estejam a seu cargo.

4.2 - COMPROMISSOS COM REGRAS LABORAIS

Cabe aos Colaboradores cumprir as seguintes regras:

- a) Não utilizar e repudiar a prestação de trabalho de menores com idade inferior a legalmente permitida e adotar o princípio de, nos trabalhos com riscos especiais, não recorrer à prestação de trabalho por menores de idade;
- b) Proibir e repudiar o trabalho forçado ou compulsório e quaisquer outras formas de exploração do trabalho e escravidão;

- c) Proporcionar adequadas condições de higiene, segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção de acidentes e de danos potenciais à saúde dos trabalhadores;
- d) Assegurar o direito à liberdade de associação e à contratação coletiva;
- e) Zelar pela proteção de dados pessoais, pela reserva da intimidade da vida privada e dos direitos, liberdades e garantias dos Colaboradores;
- f) Não exercer qualquer tipo de ação discriminatória em função de ascendência, idade, 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;
- g) Respeitar e tratar todos os Colaboradores com urbanidade e probidade;
- h) Não praticar, tolerar ou incentivar a prática de assédio;
- i) Assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, nomeadamente no que se refere ao acesso ao trabalho, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho;
- j) Fazer cumprir a legislação vigente e a regulamentação aplicável às respetivas áreas de atividade relativas à duração e organização de tempos de trabalho, nomeadamente, períodos de descanso e feriados obrigatórios;
- k) Promover a realização pessoal e a conciliação entre a vida profissional e familiar dos trabalhadores, bem como o exercício dos direitos de proteção na parentalidade;
- l) Promover que a retribuição dos trabalhadores seja feita em conformidade com a legislação aplicável e em respeito com os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis.

4.3. USO E GESTÃO DE INFORMAÇÃO

4.3.1. Confidencialidade

Os Colaboradores deverão cumprir os deveres de confidencialidade e sigilo inerentes às respetivas funções e nunca usar as informações obtidas no exercício da sua atividade para seu interesse pessoal direto ou indireto.

Os Colaboradores deverão utilizar as informações que obtenham sobre a atividade da Empresa, de clientes e de terceiros apenas para o exercício das suas funções, sendo que não podem transmitir, nem utilizar tais informações quando as mesmas possam ser passíveis de ser consideradas confidenciais em função da sua natureza ou conteúdo, nomeadamente elementos técnicos e comerciais de produtos e serviços, estratégias, orçamentos, planeamentos, resultados de pesquisas e investigações.

4.3.2. Proteção de dados pessoais

O acesso e tratamento de dados pessoais pelos Colaboradores da **Desarfare** deve respeitar os direitos dos seus titulares, obedecendo a critérios de prudência na sua utilização, visando assegurar a sua integridade e reserva.

5. PRINCÍPIOS E REGRAS DE CONDUTA APLICÁVEIS NA RELAÇÃO ENTRE COLABORADORES E ENTIDADES TERCEIRAS

5.1. AUTORIDADES PÚBLICAS

12

5.1.1. Independência

Os Colaboradores deverão agir com independência relativamente às entidades públicas e seus funcionários, bem como aos agentes políticos, atuando junto destas e destes sempre com absoluta integridade e transparência, repudiando todos e quaisquer atos ilegais, ou passíveis de influenciarem ilicitamente quaisquer decisões ou de constituírem corrupção ou qualquer outro tipo de favor.

5.1.2. Colaboração

Os Colaboradores devem agir –por forma a prestar às autoridades de supervisão e fiscalização toda a colaboração que seja necessária, respondendo com diligência às solicitações que sejam requeridas e reportando ativamente informação sobre quaisquer ações que constituam comportamento incorreto, incluindo aquelas que configurem possíveis práticas ilegais ou ilícitas.

5.1.3. Branqueamento de capitais e financiamento de terrorismo

Os Colaboradores devem pautar a sua atuação de forma a combater ativamente eventuais tentativas de branqueamento de capitais, recusando participar em qualquer ato que como tal possa considerado, ao abrigo das normas legais e regulamentares em vigor, bem como em qualquer tentativa, cumplicidade, facilitação ou aconselhamento à sua prática.

Da mesma forma, os Colaboradores devem agir de forma a impedir que a atividade da Empresa possa, de alguma forma, fornecer, recolher ou deter fundos ou bens que possam vir a ser usados para o financiamento e apoio de atividades criminosas, nomeadamente terroristas.

5.2 CLIENTES E FORNECEDORES

5.2.1 Verdade

Os Colaboradores devem agir em verdade na assunção de obrigações e contratos, uma consciencialização das capacidades e das limitações de cada um individualmente, da Empresa do mesmo modo que se não prescinde de uma reta apreciação dos factos, assumindo, com boa-fé e rigor, os erros e as limitações, tal como os sucessos e as capacidades.

5.2.2. Critérios de Seleção

Os Colaboradores devem agir, por forma a que as decisões tomadas pelos clientes e a tomar relativamente aos fornecedores sigam critérios de seleção objetivos, técnicos e profissionais, que visem a eficiência da decisão e a salvaguarda dos interesses das entidades que representam, repudiando-se quaisquer eventuais critérios que privilegiem interesses pessoais ou difusos, bem como quaisquer atuações que consubstanciem abusos de poder ou posição.

13

5.2.3 Valores

Nos contactos formais ou informais com representantes de quaisquer entidades terceiras de natureza pública ou privada, os Colaboradores devem agir com disponibilidade, cortesia, correção, eficiência e prontidão, assegurando a posição oficialmente assumida e adotada pela **Desarfate**.

5.2.4 Opinião

Os Colaboradores devem abster-se de transmitir a terceiros quaisquer posições e opiniões pessoais, sem prejuízo da sua isenção e a autonomia técnica perante a **Desarfate**.

5.2.5 Proveito Pessoal

Os colaboradores não podem explorar, ou parecer explorar, em seu proveito pessoal a menção ao exercício de função ou cargo na Empresa

5.2.6 Boa Fé

Nas relações contratuais devem ser observados os princípios de boa fé, quer na fase de formação quer na de execução dos contratos, o equilíbrio contratual, a repartição do risco e o cumprimento rigoroso e pontual das cláusulas contratuais.

5.2.7. Conflitos de Interesse, Corrupção e Denúncias de Ilícitos

Os Colaboradores deverem avaliar eventuais situações de conflitos de interesse, que se devem evitar, bem como a proibição de quaisquer comportamentos corruptivos, na forma ativa ou passiva, incluindo pagamentos ou recebimentos de facilitação, ou a criação, manutenção ou promessa de situações irregulares ou de favor.

Mais caberá aos Colaboradores a obrigação de reportar informação sobre quaisquer ações que constituam comportamento incorreto, incluindo aquelas que configurem possíveis práticas ilegais ou ilícitas em matérias financeiras e contabilísticas, fraude, corrupção e branqueamento de capitais, bem como quaisquer atuações relacionadas, direta ou indiretamente, com entidades terroristas ou que possam visar ou apoiar práticas de terrorismo.

Os colaboradores não podem exercer actividades complementares que concorram com o tempo de trabalho e/ou que sejam incompatíveis e/ou suscetíveis de gerar conflito de interesses com as suas funções profissionais na **Desarfate**.

14

5.2.8 Integridade

Os colaboradores não devem solicitar a pessoa, singular ou coletiva, quaisquer benefícios, recompensas, remunerações ou dádivas.

Excetuam-se as ofertas recebidas por colaboradores que não ultrapassem o princípio de mera cortesia, que não sirvam para a obtenção ilegítima de vantagens ou que não possam ser interpretadas como tal e que tenham um valor estimado igual ou inferior a 150,00€ (cento e cinquenta euros).

O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso de um ano civil.

O Colaborador que receba, independentemente da sua vontade, ofertas de valor superior ao estabelecido no presente código, deve comunicar tal facto, de imediato e por escrito, ao respetivo superior hierárquico e proceder à sua imediata restituição.

5.3. A CONCORRÊNCIA

A concorrência é uma consequência natural e saudável do mercado que promove a excelência e eficiência das empresas. Nesse sentido, os Colaboradores devem adotar postura de verdade e de compromisso perante os concorrentes da Empresa sempre de acordo com a lei e as regras internas aplicáveis.

Os Colaboradores devem, pois, assumir o compromisso de respeitar escrupulosamente as regras de mercado e de concorrência, atuando em verdade de forma séria e leal, evitando práticas restritivas ou de abusos de posição dominante, devendo assegurar que a Empresa se relacione com as entidades concorrentes de forma saudável, com boa-fé e promovendo o respeito mútuo.

6. CUMPRIMENTO, PUBLICAÇÃO E MONITORIZAÇÃO

6.1. CUMPRIMENTO

15

Cabe aos Colaboradores zelar pelo cumprimento deste Código de Ética e Conduta, divulgando-o, invocando-o em sua defesa, aplicando-o e reclamando junto das hierarquias a sua aplicação, incluindo pelas próprias, bem como proceder à comunicação de eventuais irregularidades identificadas através dos meios e procedimentos próprios, desenvolvidos por cada Empresa para esse efeito e tendencialmente definidos como Canal de Denúncia.

A Empresa garante a confidencialidade das comunicações recebidas, a ausência de quaisquer represálias aos denunciantes por denúncias de boa-fé e a proteção dos dados pessoais do denunciante e do suspeito da prática da infração. As represálias praticadas contra os denunciantes são condenadas pela Empresa e poderão dar lugar a processos disciplinares levantados aos seus autores e às pessoas que permitiram estas represálias.

O incumprimento do Código de Ética e Conduta poderá implicar a instauração de procedimento disciplinar aos Trabalhadores que o incumpram, bem como a apresentação de eventuais reclamações, incluindo por via judicial, e de eventuais denúncias às autoridades competentes, relativamente a todos os Colaboradores que o incumpram.

6.2. PUBLICAÇÃO E DIVULGAÇÃO

O Código de Ética e Conduta estará disponibilizado na sede social da Empresa, na sua intranet caso a possua e no sítio da internet da própria Empresa, bem como nas instalações fixas e temporárias onde os responsáveis devem ter acesso imediato a um exemplar deste Código, designadamente dispondo de uma cópia do mesmo, podendo utilizá-lo ou disponibilizá-lo sempre que tal se revelar necessário ou seja solicitado por qualquer outro Colaborador ou por quaisquer terceiros.

6.3. MONITORIZAÇÃO

O presente Código de Ética e Conduta poderá ser revisto a todo o tempo, sempre que exista uma alteração significativa da estrutura orgânica ou societária da Empresa, ou alteração no conteúdo funcional da mesma.

Caso não se venha a verificar nenhum dos casos acima identificados, o presente Código de Ética e Conduta será objecto de revisão obrigatória a cada 3 anos de vigência.

16

7. RESPONSABILIDADE CRIMINAL E DISCIPLINAR

A violação de qualquer norma ou princípio constantes do presente Código, por parte de qualquer colaborador, é considerada infracção disciplinar punível nos termos do disposto nos artigos 328.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

A violação de qualquer norma ou princípio constantes do presente Código, por parte de qualquer colaborador, é suscetível de gerar responsabilidade criminal quando associada à prática, designadamente, dos crimes de corrupção e infrações conexas referidos no artigo 3.º do Regime geral da prevenção da corrupção (RGPC), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de Dezembro.

8. ENTRADA EM VIGOR

O presente Código entra em vigor em 10 de Fevereiro de 2025.

ANEXO I

QUADRO SANCIONATÓRIO

CRIMINAL E DISCIPLINAR

17

REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

1. Sanções criminais aplicáveis a atos de corrupção e infrações conexas (*)

INFRAÇÃO	CONCEITO	DISPOSIÇÃO LEGAL	MOLDURAS PENAS
ABUSO DE PODER	Comportamento de funcionário 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.	Artigo 382.º do Código Penal	Pena de prisão até 3 anos, ou pena de multa.
TRÁFICO DE INFLUÊNCIA	<p>Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação:</p> <p>a) 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 nacional ou estrangeira, com o fim de obter uma qualquer decisão favorável lícita ou ilícita;</p> <p>b) der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas na alínea anterior.</p>	Artigo 335.º do Código Penal	a) Pena de prisão de 1 a 5 anos, caso se pretenda obter decisão ilícita favorável, ou pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, caso se pretenda obter decisão lícita favorável. b) Pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, caso se pretenda obter decisão ilícita favorável ou pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, caso se pretenda obter decisão lícita favorável.
CONCUSSÃO	<p>Conduta de funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima.</p> <p>É agravado, se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante.</p>	Artigo 379.º do Código Penal	Pena de prisão até 2 anos, ou multa até 240 dias. Em caso de agravação, pena de prisão de 1 a 8 anos

INFRAÇÃO	CONCEITO	DISPOSIÇÃO LEGAL	MOLDURAS PENAIS
CORRUPÇÃO PASSIVA	<p>Conduta de funcionário 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;</p> <p>ou de que resulte a obtenção de vantagem não devida, mesmo que o ato ou omissão não sejam contrários aos deveres do cargo.</p>	Artigo 373.º do Código Penal	Pena de prisão de 1 a 8 anos, tratando-se da prática de ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ou de 1 a 5 anos, nos restantes casos.
CORRUPÇÃO ATIVA	<p>Quem, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, 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;</p> <p>ou de que resulte a obtenção de vantagem não devida, mesmo que o ato ou omissão não sejam contrários aos deveres do cargo.</p>	Artigo 374.º do Código Penal	Pena de prisão de 1 a 5 anos, quando se tratam dos fins do n.º 1 art.º 373.º do CP e quando se tratam dos fins do n.º 2 artigo 373.º do CP, é-se punido com pena de prisão até 3 anos, ou com multa até 360 dias.
DENEGAÇÃO DE JUSTIÇA E PREVARICAÇÃO	<p>Conduta de funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce.</p> <p>É agravado, se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém.</p>	Artigo 369.º do Código Penal	Pena de prisão até 2 anos, ou pena de multa até 120 dias. Em caso de agravamento, pena de prisão até 5 anos.
PREVARICAÇÃO DE ADVOGADO OU DE SOLICITADOR	<p>O advogado ou solicitador que:</p> <ol style="list-style-type: none"> intencionalmente prejudicar causa entregue ao seu patrocínio. na mesma causa, advogar ou exercer solicitadoria relativamente a pessoas cujos interesses estejam em conflito, com intenção de atuar em benefício ou em prejuízo de alguma delas. 	Artigo 370.º do Código Penal	Pena de prisão até 3 anos ou pena de multa.

INFRAÇÃO	CONCEITO	DISPOSIÇÃO LEGAL	MOLDURAS PENais
FAVORECIMENTO PESSOAL/	<p>Quem, total ou parcialmente, impedir, frustrar ou iludir atividade probatória ou preventiva de autoridade competente, com intenção ou com consciência de evitar que outra pessoa, que praticou um crime, seja submetida a pena ou medida de segurança.</p> <p>Quem prestar auxílio a outra pessoa com a intenção ou com a consciência de total ou parcialmente, impedir, frustrar ou iludir execução de pena ou de medida de segurança que lhe tenha sido aplicada</p>	Artigo 367.º do Código Penal	Pena de prisão até 3 anos, ou pena de multa
FAVORECIMENTO PESSOAL PRATICADO POR FUNCIONÁRIO	Comportamento de favorecimento previsto no artigo 367.º do CP praticado por funcionário que intervenha ou tenha competência para intervir no processo, ou por quem tenha competência para ordenar a execução de pena ou de medida de segurança, ou seja incumbido de a executar.	Artigo 368.º do Código Penal	Pena de prisão até 5 anos
PARTICIPAÇÃO ECONÓMICA EM NEGÓCIO	<p>Comportamento de funcionário que:</p> <p>a) 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;</p> <p>b) Receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, 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;</p> <p>c) Receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.</p>	Artigo 377.º do Código Penal	<p>a) Pena de prisão até 5 anos.</p> <p>b) e c) Pena de prisão até 6 meses ou pena de multa até 60 dias.</p>

INFRAÇÃO	CONCEITO	DISPOSIÇÃO LEGAL	MOLDURAS PENais
PECULATO	<p>Conduta de funcionário que:</p> <p>a) Illegitimamente se apropria, 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;</p> <p>b) Dá de empréstimo, empenha ou, de qualquer forma, onera valores ou objetos referidos na alínea anterior.</p>	Artigo 375.º do Código Penal	<p>a) Pena de prisão de 1 a 8 anos.</p> <p>b) Pena de prisão até 3 anos ou pena de multa.</p>
PECULATO DE USO	<p>Conduta de funcionário que:</p> <p>a) Fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções;</p> <p>b) Der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem.</p>	Artigo 376.º do Código Penal	Pena de prisão até um ano, ou pena de multa até 120 dias.
RECEBIMENTO OU OFERTA INDEVIDOS DE VANTAGEM	<p>a) Conduta de funcionário 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.</p> <p>b) 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.</p>	Artigo 372.º do Código Penal	<p>a) Pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.</p> <p>b) Pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa até 360 dias.</p>

INFRAÇÃO	CONCEITO	DISPOSIÇÃO LEGAL	MOLDURAS PENais
VIOLAÇÃO DE SEGREDO POR FUNCIONÁRIO	<p>Conduta de 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.</p> <p>É agravado, se o facto for praticado criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado.</p>	Artigo 383.º do Código Penal	Pena de prisão até 3 anos ou pena de multa. Em caso de agravamento, pena de prisão de 1 a 5 anos.
BRANQUEAMENTO	<p>Quem 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.</p> <p>Quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.</p> <p>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.</p>	Artigo 368.º-A do Código Penal	Pena de prisão até 12 anos.

INFRAÇÃO	CONCEITO	DISPOSIÇÃO LEGAL	MOLDURAS PENais
ACESSO ILEGÍTIMO	<p>Comportamento de quem:</p> <p>a) Sem permissão legal ou sem para tanto estar autorizado pelo proprietário, por outro titular do direito do sistema ou de parte dele, de qualquer modo aceder a um sistema informático;</p> <p>b) Illegitimamente produzir, vender, distribuir ou por qualquer outra forma disseminar ou introduzir num ou mais sistemas informáticos dispositivos, programas, um conjunto executável de instruções, um código ou outros dados informáticos destinados a produzir as ações não autorizadas descritas na alínea anterior.</p> <p>É agravado, se:</p> <p>a) o acesso for conseguido através de violação das regras de segurança, ou</p> <p>b) pelo acesso tiver tomado conhecimento de segredo comercial ou industrial ou de dados confidenciais, protegidos por lei; ou se o benefício ou vantagem patrimonial obtidos forem de valor consideravelmente elevado.</p>	Artigo 6.º da Lei do Cibercrime, aprovada pela Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro, na versão atualizada	<p>Pena de prisão até 1 ano, ou multa até 120 dias.</p> <p>Em caso de agravamento:</p> <p>a) Pena de prisão até 3 anos.</p> <p>b) Pena de prisão de 1 a 5 anos.</p>

INFRAÇÃO	CONCEITO	DISPOSIÇÃO LEGAL	MOLDURAS PENais
FALSIDADE INFORMÁTICA	<p>Comportamento de quem:</p> <p>a) Com intenção de provocar engano nas relações jurídicas, introduzir, modificar, apagar ou suprimir dados informáticos ou por qualquer outra forma interferir num tratamento informático de dados, produzindo dados ou documentos não genuínos, com a intenção de que estes sejam considerados ou utilizados para finalidades juridicamente relevantes como se o fossem, sendo agravado se tais ações incidirem sobre os dados registados, incorporados ou respeitantes a qualquer dispositivo que permita o acesso a sistema de comunicações ou a serviço de acesso condicionado;</p> <p>b) Atuando com intenção de causar prejuízo a outrem ou de obter um benefício ilegítimo, para si ou para terceiro, usar documento produzido a partir de dados informáticos que foram objeto dos atos referidos na alínea anterior ou dispositivo no qual se encontrem registados, incorporados ou ao qual respeitem os dados referidos no final da alínea anterior;</p> <p>c) Quem produzir, adquirir, importar, distribuir, vender ou detiver qualquer dispositivo, programa ou outros dados informáticos destinados à prática das ações previstas no final da alínea a).</p> <p>Os factos referidos nas alíneas anteriores são agravados se praticados por funcionário no exercício das suas funções.</p>	Artigo 3.º da referida Lei n.º 109/2009	<p>a) Pena de prisão até 5 anos ou multa de 120 a 600 dias ou, em caso de agravação, pena de prisão de 1 a 5 anos</p> <p>b) Moldura referida na alínea anterior.</p> <p>c) Pena de prisão de 1 a 5 anos.</p> <p>Em caso de agravação, por ser praticado por funcionário, pena de prisão de 2 a 5 anos.</p>

INFRAÇÃO	CONCEITO	DISPOSIÇÃO LEGAL	MOLDURAS PENAIS
FRAUDE NA OBTENÇÃO DE SUBSÍDIO OU SUBVENÇÃO	<p>Comportamento de quem obtiver subsídio ou subvenção:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção; b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão; c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas 	Artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro	Pena de prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias. Nos casos particularmente graves, pena de prisão de 2 a 8 anos.
FRAUDE NA OBTENÇÃO DE CRÉDITO	<p>Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditar-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido; b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou heranças; c) Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido. 	Artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro	Pena de prisão até 3 anos e multa até 150 dias.
DESVIO DE SUBVENÇÃO SUBSÍDIO OU CRÉDITO BONIFICADO	<p>Comportamento de quem:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam; b) utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito. 	Artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro	Pena de prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias.

INFRAÇÃO	CONCEITO	DISPOSIÇÃO LEGAL	MOLDURAS PENais
CORRUPÇÃO ATIVA COM PREJUÍZO DO COMÉRCIO INTERNACIONAL	Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional.	Artigo 7.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril	Pena de prisão de 1 a 8 anos.

(*) Nota:

De acordo com o art.º 3.º do RGPC tem-se, "Para os efeitos do presente regime, entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no código penal, aprovado em anexo ao decreto-lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, na lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, no código de justiça militar, aprovado em anexo à lei n.º 100/2003, de 15 de novembro, na lei n.º 50/2007, de 31 de agosto, na sua redação atual, na lei n.º 20/2008, de 21 de abril, na sua redação atual, e no decreto-lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, na sua redação atual."

2. Sanções disciplinares aplicáveis em caso de incumprimento do Código de Ética e de Conduta (**)

CÓDIGO DO TRABALHO	ARTIGO 328.º
Repreensão	n.º 1, al. a)
Repreensão registada	n.º 1, al. b)
Sanção pecuniária	n.º 1, al. c)
Perda de dias de férias	n.º 1, al. d)
Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade	n.º 1, al. e)
Despedimento sem indemnização ou compensação	n.º 1, al. f)
As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.	n.º 3, al. a)
A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis.	n.º 3, al. b)
A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.	n.º 3, al. c)
A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.	n.º 5

27

(**) Nota:

De acordo com o ponto nº 7 do Código de Ética e Conduta da **Desarfate**, a violação de qualquer norma ou princípio constante daquele Código, por parte de qualquer trabalhador(a), é considerada infração disciplinar punível nos termos do disposto nos artigos 328.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.