

Responsável pelo Cumprimento Normativo: Dra. Daniela de Sousa

Data de Aprovação: 19-12-2023

Histórico de Versões

Versão	Data	Resumo das Alterações
1	2023-12-19	1.ª Versão do Código de Conduta

Índice:

1. Introdução:-----	4
2. Âmbito de Aplicação:-----	4
3. Princípios e Valores:-----	5
4. Normas Gerais de Conduta:-----	5
4.1 Diligência, Lealdade e Confiança:-----	6
4.2 Transparência:-----	6
4.3 Igualdade de Tratamento, Diversidade e Não Discriminação:-----	6
4.4 Conflito de Interesses:-----	7
4.5 Prevenção da Corrupção e de Infrações Conexas:-----	7
4.5.1 Ofertas e Presentes:-----	9
4.5.2 Patrocínios, Doações e Permutas:-----	10
4.5.3 Contribuições para Partidos Políticos:-----	10
5. Incumprimento do Código de Conduta:-----	11
5.1 Responsabilidade Criminal:-----	11
5.2 Responsabilidade Disciplinar:-----	11
6. Revisão e Atualização:-----	12

1. Introdução

A CARLOS SOUSA - INDÚSTRIA, LDA. é uma sociedade comercial profundamente comprometida com os mais elevados princípios de ética, integridade e legalidade, atuando no integral respeito pelas leis e regulamentos em vigor.

Neste contexto, a CARLOS SOUSA adota o presente Código que estabelece um conjunto de princípios, regras e procedimentos de conduta ética e profissional que visam refletir os nossos valores, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e respetivo risco de exposição a estes crimes.

O Código de Conduta agora adotado expressa a nossa filosofia e compromisso, pretendendo fornecer as diretrizes gerais da conduta profissional esperada, nas nossas relações internas e externas, para o cumprimento dos princípios que nos orientam.

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a respetiva aprovação, sendo divulgado interna e externamente designadamente no site oficial da CARLOS SOUSA, sendo ainda possível a consulta em suporte de papel nas instalações da empresa.

A aplicação do presente Código de Conduta é acompanhada pela Responsável pelo Cumprimento Normativo da CARLOS SOUSA, a Dra. Daniela de Sousa, a quem poderão ser solicitados esclarecimentos de dúvidas na interpretação ou na aplicação e que poderá ser contactada através do email canaldenuncias@carlossousa.pt.

A CARLOS SOUSA deverá assegurar formação aos seus Colaboradores quanto às matérias abordadas no presente Código de Conduta, na medida do que for necessário à respetiva aplicação.

2. Âmbito de Aplicação

O presente Código de Conduta é de cumprimento obrigatório e aplica-se a todos os sócios, gerentes e colaboradores da CARLOS SOUSA, independentemente do vínculo contratual e da posição hierárquica que ocupam, entendendo-se como tal todas as pessoas que prestem atividade, incluindo trabalhadores e colaboradores externos, prestadores de serviços, pessoas com vínculo laboral ou de estágio, voluntários e ainda, a todas as pessoas que atuem em nome e/ou em representação da CARLOS SOUSA e que, para efeitos do presente Código, doravante serão coletivamente designados apenas como “Colaboradores”.

Os Colaboradores da CARLOS SOUSA têm a responsabilidade de conhecer e cumprir o presente Código de Conduta, denunciando qualquer comportamento indevido, designadamente através dos canais disponibilizados para o efeito.

Neste sentido, os Colaboradores da CARLOS SOUSA que tenham conhecimento ou fundadas suspeitas da prática de quaisquer irregularidades suscetíveis de violação do presente Código de Conduta, incluindo casos de fraude, corrupção, ou práticas lesivas dos interesses da empresa, devem reportar de imediato a situação.

A CARLOS SOUSA garante a confidencialidade e a não retaliação contra qualquer Colaborador por comunicação de irregularidade suscetível de violação do presente Código de Conduta, segundo o princípio da boa-fé e com adequada fundamentação.

3. Princípios e Valores

A CARLOS SOUSA desenvolve a sua atividade numa postura de absoluto respeito pela legislação vigente, assumindo como valores fundamentais a igualdade, a confiança, a ética, a transparência, a honestidade, a lealdade, a integridade, a segurança, a qualidade e a responsabilidade.

Todas as decisões, práticas e procedimentos da empresa devem assim ser orientadas por elevados padrões morais e éticos.

A CARLOS SOUSA repudia veemente toda e qualquer prática ilícita e nomeadamente, todas aquelas que violem os seus valores, princípios e regras de conduta.

4. Normas Gerais de Conduta

Os Colaboradores da CARLOS SOUSA devem pautar a sua conduta, tanto no âmbito das relações internas como no âmbito das relações externas, pelo cumprimento da lei e das políticas internas em vigor, respeitando os compromissos assumidos pela empresa, agindo de boa-fé, com correção e de acordo com elevados padrões de diligência, lealdade, transparência, integridade, profissionalismo, responsabilidade, respeito e confidencialidade.

Nas relações internas, os Colaboradores da CARLOS SOUSA devem promover a existência de relações saudáveis e cordiais, fomentando o respeito pelo próximo e pela estrutura hierárquica. Devem colaborar proactivamente partilhando conhecimentos e informações e cultivando o espírito de equipa.

Os Colaboradores da CARLOS SOUSA estão obrigados ao cumprimento das normas aplicáveis à prevenção da corrupção e infrações conexas, estando proibidos comportamentos que possam consubstanciar e/ou facilitar a prática de crime de corrupção ou de qualquer infração conexa prevista na legislação vigente.

Não são toleradas quaisquer condutas ilícitas, seja por ação, seja por omissão que visem a criação, a manutenção e/ou o encobrimento de situações ilegais, ilegítimas, irregulares e/ou de mero favor.

A CARLOS SOUSA está empenhada na proteção do ambiente, da saúde e da segurança dos seus Colaboradores, clientes e fornecedores. Na prossecução deste objetivo, todos os Colaboradores devem abster-se de comportamentos suscetíveis de colocar em risco a saúde e/ou a segurança, seja própria ou de outrem. Os Colaboradores devem ainda providenciar pela salvaguarda dos recursos e pela utilização consciente e sustentável dos mesmos.

Cada Colaborador é responsável pela correta utilização dos recursos e equipamentos que utiliza no desempenho da sua atividade, bem como pela boa conservação dos mesmos, devendo comunicar de imediato eventuais anomalias ao respetivo superior hierárquico.

4.1 Diligência, Lealdade e Confiança

Os Colaboradores da CARLOS SOUSA devem exercer as suas funções com profissionalismo, zelo, eficiência, lealdade e responsabilidade, observando as normas legais, bem como os regulamentos internos em vigor e abstendo-se de qualquer conduta suscetível de abalar a confiança na empresa e/ou que possa colocar em perigo os compromissos por esta assumidos.

4.2 Transparência

Os Colaboradores da CARLOS SOUSA devem adotar comportamentos íntegros, retos, autênticos e cordiais e devem manifestar-se recetivos a eventuais reclamações e recomendações que lhes são apresentadas, dando cumprimento aos mecanismos que permitam uma atempada resposta.

O processo de seleção designadamente de trabalhadores, colaboradores externos, e/ou prestadores de serviços, deve basear-se em critérios imparciais e transparentes, sem concessão de privilégios ou favoritismos.

Para a escolha dos colaboradores externos, prestadores de serviços e fornecedores devem ser considerados os indicadores económico-financeiros, as condições comerciais, a qualidade dos produtos/serviços, bem como o comportamento ético e a reputação conhecida e percebida pelo público em geral.

4.3 Igualdade de Tratamento, Diversidade e Não Discriminação

A CARLOS SOUSA promove a igualdade de tratamento, a diversidade e a não discriminação.

Neste sentido, não aceita, nem tão pouco tolera qualquer tipo de discriminação, nomeadamente em função da idade, sexo, orientação sexual, identidade ou expressão de género, deficiência, doença, religião, nacionalidade, etnia, opção política ou ideológica.

Estes princípios são aplicáveis em toda a estrutura e dimensão da CARLOS SOUSA, incluindo no recrutamento e seleção de Colaboradores, bem como na definição de termos e condições de trabalho, tarefas a realizar, formação, remuneração, benefícios, promoção e disciplina.

A CARLOS SOUSA não aceita, nem tão pouco tolera abusos e poder e/ou qualquer tipo de assédio seja ele de caráter moral, sexual ou laboral.

4.4 Conflito de Interesses

A confiança é fundamental ao exercício da atividade da CARLOS SOUSA, de tal modo que, a existência de um eventual conflito de interesses é suscetível de abalar a reputação e a credibilidade da empresa.

Considera-se verificada a existência de um conflito de interesses sempre que os Colaboradores da CARLOS SOUSA, no exercício das suas funções e competências, sejam chamados a intervir em processos ou decisões em que estejam ou possam estar em causa interesses financeiros, ou outros do próprio Colaborador ou de pessoas ou entidades relacionadas com aquele.

Os Colaboradores têm o dever de reportar ao respetivo superior hierárquico qualquer situação que consista, ou possa consistir, num potencial conflito de interesses, abstendo-se de participar na tomada de decisões a esse respeito.

4.5 Prevenção da Corrupção e de Infrações Conexas

A CARLOS SOUSA proíbe expressamente todos os atos de corrupção ou de infrações conexas.

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, no Código de Justiça Militar, na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, e no Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro.

Os Colaboradores da CARLOS SOUSA estão proibidos de solicitar, aceitar, dar ou prometer, aos funcionários públicos ou aos titulares de cargos políticos:

- Vantagens patrimoniais ou não patrimoniais no exercício das funções exercidas por aqueles ou por causa delas;
- Vantagens patrimoniais ou não patrimoniais tendo em vista a prática de qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos deveres do cargo;
- Vantagens patrimoniais ou não patrimoniais que lhe não sejam devidas, ainda que não haja violação dos deveres do cargo.

O conceito de funcionário abrange:

- Funcionário nacional, funcionário civil e militar, todo aquele que desempenhe cargo público em virtude de vínculo especial, quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tiver sido chamado a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional, os juizes do Tribunal Constitucional, os juizes do Tribunal de Contas, os magistrados judiciais, os magistrados do Ministério Público, o Procurador-Geral da República, o Provedor de Justiça, os membros do Conselho Superior da Magistratura, os membros do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais e os membros do Conselho Superior do Ministério Público, o árbitro, o jurado, o perito, o técnico que auxilie o tribunal em inspeção judicial, o tradutor, o intérprete e o mediador, o notário, quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, desempenhar ou participar no desempenho de função pública administrativa ou exercer funções de autoridade em pessoa coletiva de utilidade pública, incluindo as instituições particulares de solidariedade social, quem desempenhe ou participe no desempenho de funções públicas em associação pública, membros de órgão de gestão ou administração ou órgão fiscal e os trabalhadores de empresas públicas, nacionalizadas, de capitais públicos ou com participação maioritária de capital público e ainda de empresas concessionárias de serviços públicos, sendo que no caso das empresas com participação igual ou minoritária de capitais públicos,

são equiparados a funcionários os titulares de órgão de gestão ou administração designados pelo Estado ou por outro ente público;

- Funcionário estrangeiro, ou seja, a pessoa que, ao serviço de um país estrangeiro, como funcionário, agente ou a qualquer outro título, mesmo que provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tenha sido chamada a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional ou, nas mesmas circunstâncias, desempenhar funções em organismos de utilidade pública ou nelas participar ou que exerce funções de gestor, titular dos órgãos de fiscalização ou trabalhador de empresa pública, nacionalizada, de capitais públicos ou com participação maioritária de capital público e ainda de empresa concessionária de serviços públicos, assim como qualquer pessoa que assuma e exerça uma função de serviço público em empresa privada no âmbito de contrato público;

- Funcionário de organização internacional, isto é, a pessoa que, ao serviço de uma organização internacional de direito público, como funcionário, agente ou a qualquer outro título, mesmo que provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tenha sido chamada a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade.

O conceito de titular de cargo político abrange o Presidente da República, o Presidente da Assembleia da República, os deputados da Assembleia da República, os membros do Governo, os deputados do Parlamento Europeu, os Representantes da República nas regiões autónomas, os membros de órgão de governo próprio de região autónoma, e os membros de órgão representativo de autarquia local. Incluem-se também os titulares de cargos políticos de organizações de direito internacional público, bem como os titulares de cargos políticos de outros Estados.

Em todo e qualquer contacto com funcionários públicos e titulares de cargos políticos não é tolerado nem admitido qualquer tipo de privilégio ou pagamento cujo objetivo seja corromper, obter ou conservar um negócio, um contrato ou qualquer tipo de vantagem indevida ou injustificada ou que possa ser entendida nesse sentido.

Os Colaboradores da CARLOS SOUSA estão proibidos de, direta ou indiretamente, solicitar, aceitar, dar ou prometer aos trabalhadores do setor privado vantagens patrimoniais ou não patrimoniais que não sejam devidas, como contrapartida pela prática de qualquer ato ou omissão, que constituam uma violação dos deveres funcionais.

O conceito de trabalhadores do setor privado abrange a pessoa que exerce funções, incluindo as de direção ou fiscalização, em regime de contrato individual de trabalho, de prestação de serviços ou a qualquer outro título, mesmo que provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, ao serviço de uma entidade do setor privado.

Nenhum Colaborador poderá ser prejudicado, retaliado ou penalizado devido a atraso ou à não celebração de negócios resultantes da recusa em permitir, participar ou compactuar com este tipo de condutas.

Estas regras deverão ser observadas também perante quaisquer terceiros relacionados ou que atuem em nome daqueles e são proibidos tais comportamentos ainda que levadas a cabo por interposta pessoa.

Os Colaboradores da CARLOS SOUSA não devem atuar de modo a favorecer os seus próprios interesses, ou os de terceiros, junto de quaisquer entidades externas, designadamente funcionários públicos ou titulares de cargos políticos, clientes ou fornecedores.

4.5.1 Ofertas e Presentes

Os Colaboradores da CARLOS SOUSA não devem aceitar ou oferecer presentes, lembranças ou brindes que possam de alguma forma prejudicar ou comprometer, ainda que de modo aparente, a sua imparcialidade; ou que possam servir para obter ou manter uma vantagem ilícita em benefício próprio, da empresa ou de algum dos seus colaboradores. Esta proibição abrange as ofertas a membros do agregado familiar do colaborador.

Sem prejuízo disso, a CARLOS SOUSA reconhece que a partilha de ofertas e presentes de mera cortesia são uma prática habitual e aceitável, nos relacionamentos comerciais e profissionais,

especialmente em determinadas épocas do ano, como seja a época natalícia. Neste sentido, aceita que possam ser recebidos e oferecidos presentes, lembranças ou brindes desde que:

- a) sejam de mera cortesia e apropriados à circunstância;
- b) cumpram com as exigências legais e normativas, se aplicáveis, da respetiva jurisdição;
- c) não excedam um valor equivalente a 250,00€.

Em caso de dúvida, o colaborador deverá consultar o seu superior hierárquico ou o Responsável pelo Cumprimento Normativo para uma melhor avaliação destes critérios.

As ofertas que, atendendo às circunstâncias em que são feitas ou ao seu valor, não possam ser aceites, devem ser recusadas ou devolvidas.

4.5.2 Patrocínios, Doações e Permutas

São admissíveis patrocínios, doações e permutas que estejam integrados no exercício da atividade profissional e comercial regular da CARLOS SOUSA. O procedimento de concessão de patrocínios e doações fora do exercício da atividade comercial deve ser documentado, reduzido a escrito e aprovado pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo.

Em qualquer circunstância, a atribuição de patrocínios e doações deverá ser sempre transparente, rigorosa, coerente e mantida dentro dos limites razoáveis do comum e do socialmente aceite e não pode constituir uma vantagem indevida ou injustificada, nem ser usados como meio de exercer influência ou pressão sobre uma qualquer decisão da entidade beneficiada.

4.5.3 Contribuições para Partidos Políticos

Os Colaboradores da CARLOS SOUSA não podem efetuar, em nome da empresa, quaisquer contribuições, monetárias ou em espécie, para partidos políticos ou para entidades com eles relacionadas ou para campanhas eleitorais partidárias ou individuais. De igual modo, não é permitida a alocação de recursos da empresa para esse efeito.

5. Incumprimento do Código de Conduta

Como decorre do âmbito de aplicação (ponto 2), o presente Código de Conduta é de cumprimento obrigatório e aplica-se a todos os sócios, gerentes e colaboradores da CARLOS SOUSA, independentemente do vínculo contratual e da posição hierárquica que ocupam, entendendo-se como tal todas as pessoas que prestem atividade, incluindo trabalhadores e colaboradores externos, prestadores de serviços, pessoas com vínculo laboral ou de estágio, voluntários e ainda a todas as pessoas que atuem em nome e/ou em representação da CARLOS SOUSA.

O incumprimento do presente Código é suscetível de responsabilização disciplinar, criminal, contraordenacional ou civil e conseqüentemente, poderá estar em causa a aplicação nomeadamente de penas, multas, coimas e eventuais sanções acessórias.

5.1 Responsabilidade Criminal

A CARLOS SOUSA pode ser responsabilizada penalmente pela prática de crimes perpetrados por pessoa que nela ocupe uma posição de liderança ou por quem aja sob a autoridade desta em virtude de uma violação de deveres de vigilância ou controlo.

A responsabilidade criminal da empresa poderá ser excluída quando os Colaboradores tenham atuado contra ordens ou instruções expressas de quem de direito. Neste sentido, o presente Código deve ser entendido e interpretado por todos os Colaboradores como instruções expressas e inderrogáveis da CARLOS SOUSA.

Os Colaboradores também podem ser responsabilizados penalmente. A responsabilidade das pessoas coletivas não exclui a responsabilidade individual dos Colaboradores, nem depende da responsabilização destes.

Pela prática das condutas proibidas pelo presente Código de Conduta, os Colaboradores da CARLOS SOUSA podem ser punidos designadamente com a penas de prisão, multa, proibição do exercício de profissão, função ou atividade, cumprimento de dias de trabalho, prestação de trabalho a favor da comunidade e admoestação. Podem ainda incorrer nas penas acessórias de proibição ou suspensão do exercício de função.

5.2 Responsabilidade Disciplinar

Verificando-se a violação de qualquer uma das disposições constantes do presente Código de Conduta, os trabalhadores ficam sujeitos ao exercício do poder disciplinar, nos termos da legislação aplicável, designadamente no Código do Trabalho e no instrumento de regulamentação coletiva em vigor a cada momento, estando sujeitos, pelo menos, às seguintes sanções disciplinares:

- Repreensão;
- Repreensão registada;
- Sanção pecuniária;
- Perda de dias de férias;
- Suspensão do trabalho, com perda de retribuição e de antiguidade;
- Despedimento sem indemnização ou compensação.

6. Revisão ou Atualização

Este Código de Conduta será revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da CARLOS SOUSA que justifique a revisão.