

Código de conduta e ética

Andrade & Gondar Construções Lda



Engenharia e Construção

Índice (colocar por pagina)

[I. Mensagem da Gerência](#)

[II. O nosso Código de Conduta e Ética](#)

[III. Princípios e valores](#)

[1. RESPEITAR A LEI](#)

[2. RESPEITO MÚTUO](#)

[3. NÃO DISCRIMINAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO](#)

[4. PROIBIÇÃO DO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO](#)

[5. ÉTICA E CONFIANÇA](#)

[6. HONESTIDADE, RIGOR E INTEGRIDADE](#)

[7. CONFIDENCIALIDADE](#)

[8. RESPEITO PELA INTIMIDADE DA VIDA PRIVADA](#)

[9. SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL](#)

[10. PRIVACIDADE DE DADOS](#)

[11. UTILIZAÇÃO DOS MEIOS ELETRÓNICOS E INFORMÁTICOS](#)

[12. CONFLITOS DE INTERESSE](#)

[IV. Infrações e Sanções Aplicáveis](#)

[a\) Corrupção](#)

[b\) Recebimento e oferta indevidos de vantagem](#)

[c\) Peculato](#)

[d\) Participação económica em negócio](#)

[e\) Concussão](#)

[f\) Abuso de poder](#)

[g\) Prevaricação](#)

[h\) Tráfico de influência](#)

[i\) Branqueamento](#)

[j\) Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção](#)

[k\) Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado](#)

[l\) Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional](#)

[m\) Corrupção passiva no setor privado](#)

[n\) Corrupção ativa no setor privado](#)

[V. Sanções disciplinares em caso de violação do presente Código](#)

[VI. Entrada em vigor, alterações e publicidade](#)

I. Mensagem da Gerência

Caros Colaboradores, parceiros e demais entidades que connosco se relacionam,

Na sequência da publicação do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro, que institui o Regime Geral da Prevenção da Corrupção, e dando continuidade aos valores éticos e à política de transparência e rigor que a nossa empresa se orgulha de observar no combate a toda e qualquer forma de corrupção, e tendo em vista a implementação de uma política de tolerância zero no que a este tema diz respeito, é aprovado o presente Código de Conduta e Ética (doravante designado “Código”).

O Código é uma ferramenta e mecanismo que servirá para orientar a atuação e tomadas de decisão de todos nós, de modo a reforçar os elevados padrões de rigor e transparência do nosso grupo empresarial.

Assim sendo, este Código tem como objetivo definir os padrões de comportamento ético esperados e exigidos a cada um dos colaboradores, por um lado e, por outro, identificar as diversas condutas proibidas, por serem suscetíveis de caracterizar atos de corrupção ou infrações conexas, bem como a sua prevenção e as respetivas sanções que poderão vir a ser aplicadas nesses casos.

Nesse sentido, todos os nossos colaboradores – membros dos órgãos estatutários, dirigentes, funcionários, estagiários, fornecedores, prestadores de serviço, clientes, parceiros de negócio, intermediários que atuem em nome da empresa, etc. – devem ler, entender e respeitar o espírito e a letra deste Código, observando cada um dos princípios e valores de atuação nele contidos, promovendo uma cultura de integridade, baseada em valores éticos essenciais, tais como transparência, conformidade legal e práticas comerciais leais.

O nosso código de conduta e ética traduz a cultura, os valores e a identidade corporativa da nossa empresa.

Aquilo que cada um de nós faz define aquilo que a nossa empresa é e a forma como nos vemos.

A Gerência,

II. Código de Conduta e Ética

A quem se dirige e aplica?

O Código aplica-se a todos aqueles que trabalham na Andrade & Gondar, Lda (doravante, A&G), incluindo os colaboradores em part-time, os consultores, os trabalhadores temporários, os dirigentes e a administração; devendo ainda ser observado pelos prestadores de serviços e todos aqueles que se relacionem com a nossa empresa.

Como utilizar o Código?

O Código deve ser lido e compreendido por todos, de modo a poder ser utilizado como referência no nosso dia-a-dia na empresa. Além disso, deverão consultar-se os recursos adicionais constantes das políticas de Ética & Compliance, disponíveis nas suas intranets e/ou nos seus sítios de internet.

O que fazer em caso de dúvida?

O Código contém os valores e princípios essenciais para qualquer atividade empresarial; pelo que não pode contemplar todas as situações concretas que possam surgir.

Em caso de dúvida sobre qual a atuação mais correta, interrogue-se:

- Poderá a minha atuação ser considerada eticamente incorreta?
- Poderá a minha atuação ser ilegal?
- Poderá a minha atuação comprometer ou prejudicar a imagem da empresa?
- Ficaria eu constrangido se a minha atuação fosse noticiada pelos meios de comunicação social?

Caso a resposta a alguma destas questões seja positiva, deverá abster-se da atuação em causa e consultar o seu superior hierárquico de modo a encontrar a melhor forma de lidar com a situação em concreto.

III. Princípios e valores

Todos os colaboradores devem prosseguir as suas atividades de acordo com os princípios e valores éticos e morais, norteados e contidos neste Código.

1. RESPEITAR A LEI

Os colaboradores da A&G devem atuar em conformidade com lei. Em caso de dúvida sobre a conformidade legal de qualquer procedimento, os colaboradores devem consultar o seu superior hierárquico ou o responsável pela área jurídica.

REGRA:

- Cumprir a lei em geral, e em particular toda a legislação aplicável à nossa atividade;
- Consultar as chefias ou o departamento jurídico em caso de qualquer dúvida sobre a atuação a adotar.

2. RESPEITO MÚTUO

A nossa empresa orgulha-se de dispor de um ambiente de trabalho onde todos se respeitam mutuamente, encorajando o desenvolvimento individual e, em simultâneo, a criação de um forte espírito de equipa, quer entre os colegas quer com os parceiros da empresa.

REGRA:

- Tratar todas as pessoas com respeito;

- Evitar qualquer atitude ou conduta inapropriada que seja suscetível de ofender outras pessoas.

3. NÃO DISCRIMINAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

A A&G, desde sempre priorizou comportamento social adequado, valorizando a inclusão e a diversidade, pelo que todos os colaboradores deverão respeitar a dignidade e a liberdade da personalidade de todas as pessoas, sendo proibida qualquer forma de discriminação, nomeadamente em razão do género, cor, idade, nacionalidade, orientação sexual, religião, incapacidade, afiliações, etc.

REGRA:

- Não adotar qualquer atitude discriminatória;
- Reportar qualquer tipo de discriminação.

4. PROIBIÇÃO DO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

É expressamente proibida a prática de qualquer comportamento que consubstancie assédio no trabalho, seja qual for a sua natureza e seja qual for a pessoa envolvida.

Entende-se por assédio o comportamento indesejado, sob forma verbal, não-verbal ou física, 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.

Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito acima referido.

Constitui assédio moral a prática de atos (gestos, palavras, atitudes) com o propósito de perturbar ou constranger outra pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador ao longo do tempo.

5. ÉTICA E CONFIANÇA

Todos os colaboradores devem pautar a sua atividade com respeito pela manutenção de relações de ética e de confiança, a curto e a longo prazo.

REGRA:

- Não deve ser adotada qualquer atitude ou conduta reveladora de má-fé.

6. HONESTIDADE, RIGOR E INTEGRIDADE

Os colaboradores da A&G devem atuar de forma honesta e leal, pautados pelo rigor e integridade, sendo proibido receber ou proporcionar a terceiros quaisquer vantagens indevidas em virtude do cargo que ocupem.

Os colaboradores estão estritamente proibidos de oferecer ou aceitar quaisquer ofertas, benefícios ou convites de caráter pessoal relativamente a entidades com quem contactem no âmbito da sua atividade profissional.

Excecionalmente, tais práticas poderão ser admitidas, caso façam parte dos usos e costumes e revistam um valor simbólico, o qual, para estes efeitos, se fixa como correspondendo ao montante máximo de € 150,00.

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

REGRA:

- Não aceitar nem oferecer, direta ou indiretamente, quaisquer valores ou vantagens que possam ser considerados excessivos ou desadequados, nomeadamente valores monetários, oportunidades de emprego, favores, viagens, promessas de pagamento de dívidas, etc.;
- Não aceitar, de fornecedores, parceiros de negócios ou de qualquer outra pessoa, qualquer coisa que possa afetar a capacidade de sermos objetivos nas decisões de negócio.

7. CONFIDENCIALIDADE

Os colaboradores devem guardar sigilo quando tenham acesso a informações no exercício das suas funções, que não sejam de conhecimento público.

REGRA:

- Não revelar a terceiros qualquer informação a que tenhamos acesso no exercício das nossas funções;
- Ter a certeza de que estamos autorizados e que temos um propósito comercial claro para revelar informações a terceiros;
- Proteger ativamente as informações confidenciais das nossas empresas;
- Manter reserva sobre a informação confidencial da empresa, mesmo depois de deixar de trabalhar na A&G.

8. RESPEITO PELA INTIMIDADE DA VIDA PRIVADA

A vida privada de cada colaborador é reservada e confidencial.

REGRA:

- Não devemos procurar obter informações sobre a vida privada dos nossos colegas;
- Não devemos utilizar, para qualquer fim, as informações obtidas, por qualquer via, sobre a vida privada dos nossos colegas;
- Devemos guardar sigilo e agir com discrição relativamente às informações sobre a vida privada dos nossos colegas de que, por qualquer razão, tivermos conhecimento.

9. SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

Os colaboradores da A&G devem atuar de forma consciente relativamente à proteção do ambiente, devendo cumprir integralmente as instruções aplicáveis às empresas em geral, e ao respetivo departamento em particular, nomeadamente no que diz respeito à redução de produção de resíduos, sua reutilização ou reciclagem; diminuição da produção de gases poluentes; e utilização dos recursos materiais, hídricos e energéticos de acordo com a sua necessidade.

REGRA:

- Cumprir com elevado rigor as normas e instruções aplicáveis aos respetivos departamentos;
- Atuar proactivamente na proteção do meio ambiente, promovendo a eficiência produtiva e o correto encaminhamento de resíduos.

10. PRIVACIDADE DE DADOS

Os colaboradores devem recolher apenas os dados pessoais que sejam estritamente necessários para a prossecução da sua atividade.

REGRA:

- Apenas devem ser recolhidos, armazenados e utilizados os dados pessoais indispensáveis;
- Garantir o acesso aos dados pessoais, à sua retificação ou à sua eliminação.

11. UTILIZAÇÃO DOS MEIOS ELETRÓNICOS E INFORMÁTICOS

Não é permitida a utilização de qualquer meio eletrónico e informático colocado à disposição dos colaboradores para a divulgação de mensagens de conteúdo impróprio ou ilícito.

REGRA:

- O acesso aos meios eletrónicos e informáticos da A&G não deve ser utilizado para a elaboração e/ou envio de quaisquer comunicações ou mensagens de cariz ilícito ou impróprio.

12. CONFLITOS DE INTERESSE

Os colaboradores devem abster-se de atuar sempre que identifiquem uma situação de conflito dos seus interesses com os de uma das nossas empresas. Nesse quadro, considera-se que existe conflito de interesses quando os colaboradores se encontrem numa situação em virtude da qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão. Assim, os bens colocados à disposição dos colaboradores, em virtude das funções que ocupam no nosso grupo empresarial, não podem ser utilizados por eles em proveito próprio, isto é, com o objetivo de obter qualquer vantagem indevida.

REGRA:

- No exercício da nossa atividade, devemos atuar sempre de acordo com o melhor interesse da nossa empresa, evitando situações onde os nossos interesses pessoais possam colidir com os da A&G;
- Saber reconhecer situações de conflito de interesse e reportá-las ao superior hierárquico.

IV. Infrações e Sanções Aplicáveis

Nos termos do artigo 3.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (doravante designado por RGPC) “[...] 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”.

Assim sendo, de modo a identificar os referidos crimes e sanções aplicáveis, cumpre apresentar, ainda que de forma abreviada, cada um deles, com vista a permitir saber quais as condutas que podem ser consideradas como corrupção ou infrações conexas.

Deste modo, importa sublinhar, em primeiro lugar, que a maior parte destes ilícitos implica que pelo menos uma das partes envolvidas atue na qualidade de “funcionário¹ público” ou pessoa que esteja vinculada ou represente o Estado, em qualquer um dos seus setores ou organismos.

Por outro lado, através da referência aos crimes de corrupção no setor privado, este novo regime legal procura ainda tutelar o correto funcionamento dos mercados (cfr. Lei n.º 20/2008 de 21 de abril).

Isto posto, vejamos então, em termos simplificados, em que consiste o crime de corrupção e as infrações conexas, enumeradas no RGPC, de modo a identificar os atos suscetíveis de integrar a prática dos referidos crimes e as sanções aplicáveis.

TIPOS LEGAIS DE CRIME:

a) Corrupção

Verifica-se o crime de corrupção quando, a um funcionário, é dada ou proposta uma vantagem (patrimonial ou não patrimonial) indevida (mesmo quando este não seja o beneficiário direto, mas sim um familiar ou terceiro) em troca da prática de um ato ou omissão contrários aos deveres do seu cargo.

O crime de corrupção passiva é punível com pena de prisão de 1 a 8 anos (artigo 373.º, n.º 1, do Código Penal) e o crime de corrupção ativa é punível com pena de prisão de 1 a 5 anos (artigo 374.º, n.º 1, do Código Penal).

b) Recebimento e oferta indevidos de vantagem

O crime de recebimento e oferta indevidos de vantagem ocorre quando o funcionário, no exercício das suas funções, solicita ou aceita, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe é devida.

O crime praticado pelo funcionário é punível com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias (artigo 372.º, n.º 1 do Código Penal). O crime praticado pela pessoa que promete ou entrega a vantagem patrimonial ou não patrimonial ao funcionário é punível com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa até 360 dias (artigo 372.º, n.º 2 Código Penal).

c) Peculato

O crime de peculato verifica-se quando um funcionário ilegitimamente se apropria, em proveito próprio ou de terceiro, 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.

O crime de peculato é punível com pena de prisão de 1 a 8 anos (artigo. 375.º, n.º 1 do Código Penal). Se os valores ou objetos forem de diminuto valor, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa (artigo 375.º, n.º 2 e alínea c) do art.º 202.º, ambos do Código Penal).

d) Participação económica em negócio

O crime de participação económica em negócio verifica-se quando um funcionário, 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. Este crime é punido com pena de prisão até 5 anos (artigo 377.º, n.º 1 do Código Penal).

e) Concussão

O crime de concussão ocorre quando um funcionário, 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 não lhe seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima.

O crime de concussão é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias (artigo 379.º, n.º 1 do Código Penal).

f) Abuso de poder

O crime de abuso de poder ocorre quando o funcionário, ilegítimamente, abusa de poderes ou viola deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa. A prática deste crime é punida com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa (artigo 382.º do Código Penal).

g) Prevaricação

O crime de prevaricação ocorre quando o funcionário, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra a lei, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce. A prática deste crime é punível com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias (artigo 369.º, n.º 1 do Código Penal).

h) Tráfico de influência

O crime de tráfico de influência é praticado quando alguém solicita ou aceita, 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.

Se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável o agente é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos. Se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável, o crime é punível com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa (artigo 335.º, n.º 1 do Código Penal).

Caso o agente dê ou prometa, direta ou indiretamente, vantagem patrimonial ou não patrimonial, a qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido com pena de prisão até 2 ou 3 anos ou com pena de multa, conforme o fim seja o de obter vantagem lícita ou ilícita, respetivamente (artigo 335.º, n.º 2 do Código Penal).

i) Branqueamento

O crime de branqueamento verifica-se quando alguém converte, transfere, auxilia ou facilita 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, bem como quando alguém ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.

A prática deste crime é punível com pena de prisão até 12 anos (artigo 368.º-A, n.ºs 1, 3 e 4 do Código Penal). Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento dessa ilicitude (artigo 368.º-A, n.º 5 do Código Penal).

j) Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção

O crime de fraude na obtenção de subsídio ou subvenção ocorre quando o agente obtiver subsídio ou subvenção 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 ou quando omitir, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão.

Além disso, incorre no mesmo crime quem utilizar documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas.

A prática deste crime é punível com prisão de 1 a 5 anos, cumulada com multa de 50 a 150 dias (artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro relativo às “Infrações Antieconómicas e Contra a Saúde Pública”).

k) Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado

O crime de desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado ocorre quando alguém utilize prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam, bem como quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.

A prática deste crime é punível com prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias (artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro relativo às “Infrações Antieconómicas e Contra a Saúde Pública”).

l) Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional

Verifica-se o crime de corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional quando alguém, por si ou por interposta pessoa, der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou ainda a um terceiro com o conhecimento daqueles, uma vantagem

(patrimonial ou não patrimonial) indevida (mesmo quando este não seja o beneficiário direto, mas sim um familiar ou terceiro) para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional.

O crime de corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional é punível com pena de prisão de 1 a 8 anos (artigo 7.º, da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril).

m) Corrupção passiva no setor privado

Verifica-se o crime de corrupção passiva no setor privado quando um trabalhador desse setor, por si ou por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, uma vantagem (patrimonial ou não patrimonial) indevida ou a sua promessa (mesmo quando este não seja o beneficiário direto, mas sim um familiar ou terceiro) para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.

O crime de corrupção passiva no setor privado é punível com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias, sendo certo que, se esse ato ou omissão for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, a pena será de prisão de 1 a 8 anos (artigo 8.º, da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril).

n) Corrupção ativa no setor privado

Verifica-se o crime de corrupção ativa no setor privado quando alguém, por si ou por interposta pessoa, der ou prometer a trabalhador do setor privado, ou a terceiro com o conhecimento daquele, uma vantagem (patrimonial ou não patrimonial) indevida (mesmo quando este não seja o beneficiário direto, mas sim um familiar ou terceiro) para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.

O crime de corrupção ativa no setor privado é punível com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, sendo certo que, se esse ato ou omissão for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, a pena será de prisão de até 5 anos ou de multa até 600 dias (artigo 9.º, da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril).

Enunciadas, em sentido genérico e abstrato, as situações que podem integrar a prática do crime de corrupção e infrações conexas, bem como as penas legalmente previstas para cada um desses crimes, importa, agora, apresentar quais os riscos de exposição das empresas do Grupo a esses crimes².

Assim, tendo em consideração a atividade desempenhada pela A&G, deverá recair especial atenção no que concerne todas as relações estabelecidas com todo o tipo de entidades públicas, em especial:

- Ministérios, Camaras Municipais e demais poder local, Secretarias de Estado, Direções Gerais;
- Segurança Social, Autoridade Tributária, IEFP, I.P., nomeadamente para obtenção de apoios ou benefícios à contratação;

- Câmaras Municipais;
- Organismos estatais e outras instituições públicas, designadamente para a obtenção ou renovação de licenças administrativas (ambientais, comerciais, etc.); para aprovação de documentos legalmente obrigatórios (planos de higiene, saúde, segurança, etc.); para expedição e desalfandegamento de mercadorias; financiamentos para desenvolvimento e investigação ou projetos de outra natureza, etc.
- Para obtenção de subsídios ou créditos.

Por todas as razões suprarreferidas, é estritamente proibido a qualquer colaborador prometer, oferecer, conceder, solicitar, aceitar ou receber, direta ou indiretamente, qualquer vantagem pessoal ou comercial injustificada, para si ou para terceiros, nomeadamente na forma de pagamento indevido, doações, presentes, patrocínios, viagens, refeições, hospitalidade ou benefícios impróprios, com o objetivo de obter um tratamento mais favorável ou influenciar o resultado de uma negociação na qual alguma das empresas do nosso grupo empresarial esteja envolvida.

No momento de aferição da concessão ou recebimento de qualquer tipo de vantagem, os colaboradores devem avaliar criteriosamente, à luz da lei e do presente Código, as circunstâncias de tal situação, tendo ainda em consideração que, por vezes, a prática dos crimes supra elencados ocorre sob as vestes de práticas que – aparentemente – são consideradas socialmente aceitáveis.

Por último, cumpre referir que este Código não inclui uma lista exaustiva de todas as situações que podem configurar ilícitos disciplinares, civis ou criminais no âmbito da corrupção e infrações conexas, pelo que todos os colaboradores deverão atuar de acordo com critérios de bom senso, honestidade, lealdade e lisura de forma a garantir que as nossas condutas não sejam interpretadas como uma violação das disposições legais em matéria de corrupção e infrações conexas.

V. Sanções disciplinares em caso de violação do presente Código

O incumprimento de qualquer princípio ou regra contidos neste Código implicará a abertura de um procedimento disciplinar, o qual poderá culminar com a aplicação de uma sanção disciplinar nos termos aqui previstos e que seguem, para todos os efeitos, as regras do código do trabalho.

Desse modo, nos termos do artigo 328.º do Código do Trabalho (doravante designado “CT”) a entidade empregadora poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares ao colaborador:

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

Qualquer sanção disciplinar a aplicar deverá ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração (artigo 330.º do Código do Trabalho).

Sem prejuízo da aplicação de qualquer sanção disciplinar, a entidade empregadora, conforme a situação concreta, tem ainda o direito de apresentar queixa-crime contra o colaborador e/ou um pedido de indemnização civil relativamente aos danos que o mesmo tenha causado.

VI. Entrada em vigor, alterações e publicidade

O presente Código de Conduta e Ética entrará em vigor no dia seguinte à sua publicação, passando a ter efeitos a partir dessa data, sendo que, os seus princípios basilares são, desde sempre, cumpridos e feitos cumprir pela A&G.

Todas as alterações a este Código serão devidamente publicadas.

O presente Código estará afixado nas instalações da A&G, podendo ainda ser igualmente consultado na sua página da internet.

Será ainda entregue a cada colaborador uma cópia deste Código, que deverá por ele ser lida e assinada.

A Gerência

08 de Fevereiro 2025