

SARAIVA+ASSOCIADOS

CÓDIGO DE BOA CONDUTA
DA
MIGUEL SARAIVA & ASSOCIADOS -
ARQUITECTURA E URBANISMO S.A.

S+A

+351 213 939 340 / GERAL@MSA.COM.PT / WWW.SARAIVAEASSOCIADOS.COM
AVENIDA INFANTE SANTO, 69 A-C, 1350-177 LISBOA, PORTUGAL

Índice

Mensagem da Administração	3
Preâmbulo	4
Capítulo I – Parte Geral	5
Artigo 1.º - Objeto	5
Artigo 2.º - Âmbito de aplicação	6
Artigo 3.º - Pilares de atuação	6
Capítulo II – Princípios Gerais e Compromissos	6
Secção I – Princípios e Compromissos Gerais de Atuação	6
Artigo 4.º - Prevenção da Corrupção.....	6
Artigo 5.º - Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo	7
Artigo 6.º - Confidencialidade de informações	7
Artigo 7.º - Conflitos de Interesses.....	7
Artigo 8.º - Dados Pessoais.....	8
Artigo 9.º - Propriedade Intelectual.....	8
Artigo 10.º - Responsabilidade Social e Sustentabilidade.....	9
Artigo 11.º - Redes sociais.....	9
Artigo 12.º - Utilização das instalações e dos equipamentos da Empresa	9
Artigo 13.º - Utilização de equipamento eletrónico e correspondência eletrónica.....	9
Secção II – Princípios e Compromissos Gerais de Atuação nas Relações com Fornecedores de Bens e Serviços e Clientes	10
Artigo 14.º - Livre Concorrência e Competitividade	10
Artigo 15.º - Relações com Fornecedores.....	10
Artigo 16.º - Relações com clientes	10
Artigo 17.º - Doações e Patrocínios	11
Artigo 18.º - Presentes e Hospitalidades	11
Secção III – Princípios e Compromissos Gerais de Atuação nas Relações entre a Empresa e os seus Colaboradores e entre Colegas	11
Artigo 19.º - Direitos e Garantias dos Colaboradores.....	11
Artigo 20.º - Discriminação e Assédio.....	11
Artigo 21.º - Segurança e Saúde no Trabalho.....	12
Artigo 22.º - Deveres dos Colaboradores e Comportamentos.....	12
Capítulo III – Programa de Cumprimento Normativo	13
Artigo 23.º - Programa de Cumprimento Normativo	13
Artigo 24.º - Responsável pelo Cumprimento Normativo.....	13
Artigo 25.º - Canal de Denúncias	14
Capítulo IV – Sanções pelo incumprimento	15
Artigo 26.º - Responsabilidade civil e/ou financeira.....	15
Artigo 27.º - Responsabilidade disciplinar.....	15
Artigo 28.º - Responsabilidade criminal	15
Capítulo V – Disposições finais	18
Artigo 29.º - Programa de Formação.....	18
Artigo 30.º - Interpretação	18
Artigo 31.º - Compromisso de Cumprimento	18
Artigo 32.º - Contributos.....	18
Artigo 33.º - Monitorização	18
Artigo 34.º - Revisão	18
Artigo 35.º - Publicidade.....	18
Artigo 36.º - Aprovação e entrada em vigor.....	19

Mensagem da Administração

A S+A estabeleceu como peça central da Empresa e como orientador de atuação a transparência e o controlo da integridade, promovendo a confiança e o compromisso da empresa em atuar de acordo com as normas legais e respeitando todas as instituições do Estado de Direito.

Para esse efeito, considera-se importante definir expressamente padrões claros e rigorosos, prevenindo, desse modo, qualquer suspeita de conduta indevida e contribuindo para a transparência na formação e tomada de decisões.

Seguem-se, para o efeito, orientações internacionais e europeias, existindo a responsabilidade da Empresa em atuar segundo os princípios e compromissos descritos neste Código de Boa Conduta.

Preâmbulo

A MIGUEL SARAIVA & ASSOCIADOS - ARQUITECTURA E URBANISMO S.A., adiante designada por Empresa, tem como objeto social a prestação de serviços e elaboração de estudos e projectos de arquitectura, desenho e urbanismo, bem como a prossecução de actividades de produção de cartografia topográfica ou temática de base topográfica.

O presente Código de Boa Conduta, adiante designado por Código, materializa um conjunto de princípios e normas de comportamento e destina-se a regular as ações dos Colaboradores da Empresa, com a sociedade, clientes, fornecedores, prestadores de serviços e terceiros em geral.

A adoção de princípios de conduta e ética comuns é fundamental para que a Empresa e os seus Colaboradores atuem de forma integrada e coerente na condução das suas relações e negócios com os diferentes grupos de interesse com que lidam diariamente e garantam a articulação necessária para o sucesso comum.

As especificidades das funções desempenhadas e o respeito de princípios e deveres basilares impõem a criação de um conjunto normativo que sistematize, de forma clara e objetiva, as linhas de orientação que norteiem as atividades diárias de cada um.

Face aos desenvolvimentos sociais e económicos, tem-se assistido a uma crescente cultura dos fenómenos criminais que ofendem a essência democrática e os seus princípios basilares. Neste sentido, foram criados mecanismos que proporcionam uma sociedade mais justa, igualitária e inclusiva, combatendo aqueles fenómenos.

Surgiu, por isso, a necessidade de criar estratégias de proteção da igualdade, transparência, livre concorrência, imparcialidade, legalidade, integridade e justa redistribuição de riqueza, merecendo destaque as medidas preventivas de salvaguarda dos bens jurídicos associados.

Assim, o presente documento assume-se como o instrumento onde se evidenciam os valores da Empresa, símbolo do cumprimento dos deveres legais e não só, sendo, portanto, necessário que todos tenham conhecimento do presente Código, de forma que cada Colaborador respeite e adira aos princípios de conduta nele estabelecidos, bem como implemente na sua atividade laboral quotidiana as normas nele contidas.

Por seu turno, a abrangência do âmbito assim definido pretende contribuir para o correto, digno e adequado desempenho empresarial da Empresa e de todos os que, por todas as formas, aí exercem funções, garantindo a afirmação de uma imagem institucional de rigor, eficiência e competência.

Para o efeito, o presente Código estabelece regras fundamentais de conduta que devem ser respeitadas pela Empresa e por todos os seus Colaboradores, com os objetivos de:

1. Manter a imagem da Empresa e dos seus Colaboradores junto da sociedade, como estimuladora de comportamento ético em todas as suas atuações;
2. Reduzir interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos;
3. Servir de referência individual e coletiva para as atitudes e o comportamento de cada Colaborador, de modo a garantir que todos tenham as mesmas referências e atuem segundo os mesmos valores;
4. Disseminar a cultura de cumprimento das normas aplicáveis em todos os níveis da Empresa;

5. Combater os fenómenos de corrupção e infrações conexas;
6. Melhorar os padrões de gestão da Empresa, através da ética e transparência;
7. Fortalecer a imagem interna e externa da Empresa e dos seus Colaboradores, caracterizando as suas atitudes como corretas, justas e adequadas, permitindo adotar decisões conscientes;
8. Acompanhar permanentemente a atividade da Empresa; e
9. Prevenir danos financeiros.

Afinal, para que fique esclarecido, destacam-se os diplomas legais cujo cumprimento se pretende garantir, sem prejuízo dos demais relevantes:

1. Regime Geral da Prevenção da Corrupção ("RGPC"), Anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, avocando o combate aos fenómenos de corrupção e infrações conexas estabelecidos no artigo 3.º do mesmo Anexo e zelando pela defesa da democracia, através de políticas e procedimentos que melhor o executem;
2. Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, estabelecido pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, relativo à proteção das pessoas que denunciam ou divulgam uma infração;
3. Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados ("RGPD"), Regulamento UE 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016;
4. Lei da Proteção de Dados Pessoais, Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do RGPD;
5. Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, que estabelece as medidas de combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo;
6. Código Penal português atualmente em vigor, consequência da aplicação do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro;
7. Código do Trabalho ("CT") atualmente em vigor, almejando a sua obediência;
8. Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, sobre Responsabilidade Penal por Crimes de Corrupção no Comércio Internacional e na Atividade Privada, dando cumprimento à Decisão Quadro n.º 2003/568/JAI, do Conselho, de 22 de julho, consequência da aplicação do RGPC anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro; e
9. Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, sobre as Infrações Antieconómicas e Contra a Saúde Pública, igualmente consequência da aplicação do RGPC anexo ao Decreto-Lei acima referido.

Capítulo I – Parte Geral

Artigo 1.º - Objeto

1. O presente Código visa contribuir para o correto, digno e adequadodesempenho da Empresa e dos seus Colaboradores, quer no relacionamento recíproco, quer nas relações que, em nome da Empresa, sejam estabelecidas com a sociedade, clientes, fornecedores, prestadores de serviços e terceiros em geral, contribuindo para a afirmação de uma imagem institucional de rigor, eficiência e competência.
2. Todos os Colaboradores devem atuar de forma correta e íntegra, espelhando os valores e as normas expressos neste Código.

3. Nenhuma disposição do presente Código deve ser interpretada no sentido de restringir os direitos ou interesses legalmente protegidos de todos os cidadãos, afetar as condições do respetivo exercício ou diminuir o seu âmbito de proteção.

Artigo 2.º - Âmbito de aplicação

1. O presente Código abrange toda a atividade exercida pela Empresa.
2. O Código aplica-se também a todos os Colaboradores:
 - a) Todos os funcionários/trabalhadores;
 - b) Membros dos órgãos sociais;
 - c) Diretores, gestores, responsáveis de departamento;
 - d) Estagiários ou outros que cooperem com a Empresa na sua atividade corrente.

Artigo 3.º - Pilares de atuação

1. A Empresa pretende estabelecer critérios de prevenção ao adotar o presente Código, promovendo e ministrando ações de formação que sejam determinantes para a assimilação, compreensão e execução correta dos objetivos definidos pela Empresa.
2. Todos os Colaboradores são responsáveis pela identificação de atos que possam pôr em causa os valores da Empresa.

Capítulo II – Princípios Gerais e Compromissos

Secção I – Princípios e Compromissos Gerais de Atuação

Artigo 4.º - Prevenção da Corrupção

1. A Empresa não admite nenhum ato ilícito ou forma de corrupção ou infrações conexas, conforme previsto no artigo 3.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, designadamente:
 - a) Corrupção ativa, conforme o artigo 374.º do Código Penal e o artigo 9.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril;
 - b) Corrupção passiva, plasmado no artigo 8.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril;
 - c) Recebimento ou oferta indevidos de vantagem, segundo o artigo 372.º do Código Penal;
 - d) Tráfico de influência, tal como consta no artigo 335.º do Código Penal;
 - e) Branqueamento, de acordo com o artigo 368.º-A do Código Penal;
 - f) Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção, consoante o artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro;
 - g) Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado, correspondente ao artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro; e
 - h) Fraude na obtenção de crédito, de acordo com o artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro.
2. A Empresa despreza qualquer ato criminoso levado a cabo com o fim último de praticar um qualquer crime indicado no número anterior.

3. A Empresa adota um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, disponível em **S+A Corporate Library (L:)\Welcome Pack\Plano Prevencao Corrupcao**, para assegurar a deteção, análise e classificação de riscos associados a corrupção, adotando as medidas corretivas e preventivas adequadas.

Artigo 5.º - Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo

1. A Empresa rejeita quaisquer atos associados ao branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, na aceção conferida pela Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto.

Artigo 6.º - Confidencialidade de informações

1. São protegidas, como confidenciais, as informações que não devam ser conhecidas fora da Empresa, por terem valor comercial e/ou negocial, devendo o colaborador, seguindo o artigo 128.º do CT, manter uma postura que garanta o sigilo profissional, em consequência do dever de lealdade a que está adstrito no âmbito da relação laboral que mantém.
2. Todos os Colaboradores da Empresa, devem exercer as suas funções e atividades garantindo a confidencialidade de todas as informações obtidas nessa qualidade, designadamente, das informações estratégicas da Empresa sob sua responsabilidade.
3. Os Colaboradores comprometem-se a não usar ou comunicar a qualquer pessoa, empresa ou organização, exceto no desempenho normal das suas funções e com o consentimento da Empresa, quaisquer segredos ou outras informações confidenciais ou privilegiadas da Empresa ou dos seus clientes, fornecedores, prestadores de serviços e terceiros em geral, relativas ao negócio, organização, transações, contas, finanças, "know-how", incluindo, nomeadamente, nomes dos clientes, fornecedores, prestadores de serviços e terceiros em geral, relatórios, documentos, manuais, bases de dados e outros dados informáticos e quaisquer outras informações preparadas pela ou para a Empresa ou a que o Colaborador obtenha ou tenha tido acesso ao serviço daquela;
4. Os Colaboradores não poderão fazer anúncio público, declarações ou comentários relativos aos termos da relação contratual existente e às suas relações com a Empresa e com os respetivos clientes, fornecedores, prestadores de serviços e terceiros em geral, bem como com outros colegas ou superiores hierárquicos;
5. Todos os Colaboradores deverão empregar os seus melhores esforços para prevenir o uso, revelação, divulgação ou publicação não autorizadas de quaisquer informações ou documentos acima mencionados, dando-lhes proteção adequada contra a sua cópia, perda, extravio, furto e roubo.
6. O dever de confidencialidade mantém-se mesmo após o termo da relação contratual.

Artigo 7.º - Conflitos de Interesses

1. Todos os Colaboradores da Empresa devem evitar atividades que conflituem com os interesses da Empresa, recomendando-se que, em caso de dúvida sobre a existência de conflito de interesses, consultem a área de Recursos Humanos ou a Administração.
2. Os Colaboradores devem abster-se de intervir em processos de decisão, prestar serviços ou desempenhar funções que envolvam, direta ou indiretamente, entidades e/ou pessoas com as quais colaborem, tenham colaborado ou estejam ligados por qualquer relação familiar, de amizade ou com relações próximas, quer pessoais, quer comerciais.

3. A Empresa assevera que todas as decisões são tomadas no seu melhor interesse, assegurando a confiança junto dos seus clientes, concorrentes, fornecedores, parceiros de negócio e outros.
4. A Empresa adota uma Política de Prevenção de Conflitos de Interesses, que define critérios nesta temática.
5. A Empresa cria um Procedimento de Avaliação Prévia relativamente a terceiros que ajam em nome da empresa, a fornecedores e a clientes, apto a permitir a identificação dos beneficiários efetivos, dos riscos em termos de imagem e reputação, bem como das relações comerciais com terceiros, a fim de identificar possíveis conflitos de interesse.

Artigo 8.º - Dados Pessoais

1. A Empresa implementa medidas de segurança com respeito aos direitos e liberdades fundamentais de todas as pessoas singulares que, interna ou externamente, se relacionem com aquela, nomeadamente, por meio da proteção dos seus dados pessoais, em conformidade com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados Pessoais e com a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto que confere execução daquele Regulamento no ordenamento jurídico nacional.
2. A Empresa, compromete-se, portanto, a tratar os dados pessoais de forma lícita, recolhendo apenas a informação necessária e pertinente, conservando tais dados pelo tempo estritamente necessário à finalidade específica a que se destinar, não partilhando os dados com outras entidades, salvo quando expressamente autorizado pelo portador dos dados ou quando tal lhe for imposto legalmente.
3. A Empresa rejeita qualquer utilização de dados de forma incompatível com a finalidade de recolha, não tolerando a conduta de quem leve a cabo tal utilização, assim como não se compadece com as atitudes de quem: perpetue o acesso indevido à informação que contenha dados pessoais, desvie dados, vicie ou destrua dados, insira dados falsos ou viole o dever de sigilo.
4. A Empresa garante ao portador de dados todos os direitos que lhe são inerentes, quais sejam o da proteção dos seus dados, em equilíbrio e proporcionalidade com outros direitos fundamentais; informação; retificação; apagamento; limitação do tratamento de dados; notificação na sequência de algum pedido feito por si, bem com o devido aviso em caso de violação dos seus dados; portabilidade; oposição e; não sujeição a decisões automatizadas.
5. Os dados pessoais dos Colaboradores da Empresa são passíveis de tratamento e utilização pela Empresa, incluindo, sem limitar, tratamento automatizado para fins de gestão de recursos humanos e ações de marketing interno ou externo (neste caso apenas, imagem, som e, eventualmente, o nome), nomeadamente através da sua inclusão na base de dados criada para o efeito, sendo assegurado pela Empresa, nos termos legais, o direito ao acesso, correção, aditamento ou supressão dos dados pessoais dos Colaboradores.
6. Para os referidos fins, os Colaboradores da Empresa autorizam a consulta, manuseamento e transferência dos seus dados pessoais acima mencionados, sob regime de sigilo.
7. A Empresa aprova uma Política de Privacidade, disponível em **S+A Corporate Library (L:)\Welcome Pack\Protecao de Denunciante**

Artigo 9.º - Propriedade Intelectual

1. Todas as criações intelectuais relacionadas, direta ou indiretamente, com a atividade desenvolvida pela Empresa, nomeadamente invenções, ideias, estudos, projetos, desenvolvimentos e

aperfeiçoamentos da autoria dos seus Colaboradores, ou em cuja criação tenham participado durante a execução do seu contrato de trabalho, bem como os suportes em que as mesmas se materializam, são propriedade exclusiva da Empresa, sem que por tal facto aos Colaboradores seja reconhecido o direito a qualquer remuneração ou compensação adicional.

2. Os Colaboradores da Empresa manterão a Empresa ao corrente de todas as criações intelectuais da sua autoria ou em cuja criação hajam participado e que se relacionem com o seu trabalho ou com a atividade da Empresa e, sem qualquer compensação adicional, assinarão todos os documentos de transmissão necessários para titular essas criações intelectuais em nome da Empresa, bem como para proteger e assegurar os direitos de propriedade intelectual da Empresa.

Artigo 10.º - Responsabilidade Social e Sustentabilidade

1. A Empresa procura contribuir ativamente para a criação de postos de emprego, permitindo o desenvolvimento de uma sociedade mais justa, o combate à pobreza e exclusão social e rejeita qualquer forma de maus-tratos a animais.
2. A Empresa assume-se ambientalmente responsável, preocupada com a sustentabilidade, adotando e promovendo o uso responsável e sustentável dos recursos naturais, sempre que possível, identificando e gerindo os riscos ambientais da sua atividade com vista à respetiva prevenção e minimização de danos.

Artigo 11.º - Redes sociais

1. A presença da Empresa nas redes sociais é assegurada através da designação concreta de Colaboradores, a quem incumbe partilhar conteúdo adequado à sua atividade.

Artigo 12.º - Utilização das instalações e dos equipamentos da Empresa

1. Os bens da Empresa, incluindo informações, devem ser utilizados exclusivamente para fins profissionais e não para fins pessoais.
2. Todos os Colaboradores da Empresa devem fazer um bom uso dos bens da Empresa, comunicando qualquer situação anómala envolvendo os mesmos.

Artigo 13.º - Utilização de equipamento eletrónico e correspondência eletrónica

1. A Empresa considera que a utilização de computadores, de sistemas informáticos e de meios de comunicação constitui atualmente uma fundamental ferramenta de trabalho.
2. O correio eletrónico é um canal indispensável de comunicação profissional para a Empresa.
3. Os Colaboradores da Empresa reconhecem que todos os equipamentos, materiais e serviços eletrónicos, informáticos, ou de comunicação, nomeadamente, computadores, impressoras, fax, telefones, endereços de correio eletrónico e acessos à internet por si utilizados no âmbito das suas funções, são propriedade da Empresa.
4. Todos os equipamentos, materiais e serviços eletrónicos indicados nos números anteriores, apenas poderão ser utilizados para fins estritamente profissionais, sendo a utilização dos mesmos para quaisquer outros fins estritamente proibida.

Secção II – Princípios e Compromissos Gerais de Atuação nas Relações com Fornecedores de Bens e Serviços e Clientes

Artigo 14.º - Livre Concorrência e Competitividade

1. Na sua relação com os clientes, fornecedores e outros terceiros, a Empresa cumpre com as regras legais de concorrência aplicáveis, bem como com os critérios de mercado, condenando práticas de concorrência desleal.
2. A Empresa veda aos seus Colaboradores, negociarem, discutirem, prometerem ou celebrarem acordos, formais ou informais, tendentes a prejudicar o mercado, tendo em conta os seus usos, costumes e normal funcionamento.
3. A Empresa veda ainda aos seus Colaboradores a obtenção de informação sobre concorrentes, clientes, fornecedores, parceiros de negócios ou outros terceiros, por meio de fontes ilícitas, tendo aqueles a obrigação de empregar os melhores esforços na aferição de esclarecimentos, respeitando os mais elevados padrões de ética e integridade.

Artigo 15.º - Relações com Fornecedores

1. As relações dos Colaboradores da Empresa com fornecedores de bens e serviços, e demais parceiros, devem basear-se na honestidade e integridade.

Assim:

- a) Todas as relações com fornecedores de bens e serviços e demais parceiros devem ser conduzidas em termos legais e legítimos;
- b) Os fornecedores de bens e serviços e demais parceiros são selecionados segundo normas e critérios objetivos;
- c) Os fornecedores de bens e serviços e demais parceiros recebem tratamento igual durante todo o seu relacionamento com a Empresa, sendo vedados quaisquer privilégios ou discriminações;
- d) As obrigações contratuais assumidas entre as partes devem ser cumpridas integralmente.

Artigo 16.º - Relações com clientes

1. As relações com Clientes incluem atos, operações, negócios ou transações comerciais, bem como as ações posteriores à concretização das operações, realizados diretamente pela Empresa ou pelos seus Colaboradores.
2. A conduta dos Colaboradores da Empresa nas relações com Clientes deve orientar-se pelos seguintes princípios básicos:
 - a) O respeito mútuo e a honestidade são praticados nas negociações;
 - b) O sucesso empresarial é obtido através de serviços de qualidade e do cumprimento dos prazos estabelecidos / contratados;
 - c) São prestadas orientações e informações claras, para permitir aos Clientes a melhor decisão nos negócios;
 - d) Aos Clientes é dado tratamento igual, durante todo o seu relacionamento com a Empresa, sendo vedados quaisquer privilégios ou discriminações.

Artigo 17.º - Doações e Patrocínios

1. Para que se atribua doações ou patrocínios é sempre preciso autorização da Administração da Empresa e devidamente justificada por razões de responsabilidade social e/ou fortalecimento do reconhecimento da marca da Empresa.
2. As doações e patrocínios não podem, em momento algum, representar um meio para obter vantagens ou promessas de vantagens indevidas, direta ou indiretamente.

Artigo 18.º - Presentes e Hospitalidades

1. A Empresa só aceita como razoável a oferta e/ou recebimento de presentes e/ou hospitalidades que seja efetuada no centro da atividade exercida por si, inserida, obrigatoriamente, nos usos e práticas habituais do mercado onde se insere.
2. A atribuição de presentes e hospitalidades precisa sempre de autorização da Administração da Empresa, estando a política definida pela empresa sobre esta matéria disponível em **S+A Corporate Library (L:)\Welcome Pack\Plano Prevencao Corrupcao**.

Secção III – Princípios e Compromissos Gerais de Atuação nas Relações entre a Empresa e os seus Colaboradores e entre Colegas

Artigo 19.º - Direitos e Garantias dos Colaboradores

1. A Empresa não tolera quaisquer atos de violação ou atentados contra os Direitos Humanos, atuando conforme padrões éticos e de respeito por aqueles sob o dogma da Dignidade da Pessoa Humana, estabelecida no artigo 1.º da Constituição da República Portuguesa.
2. Todos os Colaboradores da Empresa devem ser tratados com respeito, sendo colocadas à sua disposição as devidas condições para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.
3. A Empresa promove um ambiente de trabalho urbano, cooperante e saudável.
4. É proibido à Empresa exercer pressão sobre o Colaborador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente, quer nas próprias condições de trabalho, quer nas dos colegas.
5. Ao Colaborador está garantido o exercício dos seus direitos, não podendo ser tratado pela Empresa de forma desfavorável por causa desse exercício.
6. A Empresa assegura que não contrata com entidades que recorram ou incentivem práticas consideradas como trabalho infantil, escravidão moderna ou trabalho forçado.

Artigo 20.º - Discriminação e Assédio

1. A Empresa promove o respeito pela igualdade, justiça e diversidade, quer nas suas relações internas, quer nas suas relações externas, não praticando nem permitindo atitudes discriminatórias em razão da raça, etnia, idade, sexo, orientação sexual, situação familiar, financeira e/ou educacional, condição de saúde, deficiência, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical ou outra protegidas pela Constituição da República Portuguesa, por lei e pelos valores morais da Empresa.
2. A Empresa tem como filosofia estimular o respeito entre os Colaboradores, tentando manter um ambiente sadio que privilegie o crescimento da Empresa.

3. Tendo em conta que o assédio configura um comportamento inadmissível, não serão tolerados comportamentos que tenham como objetivo perturbar o desempenho profissional de cada Colaborador ou criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil e ofensivo.
4. Todos os Colaboradores da Empresa devem tratar os colegas de trabalho de forma justa e equitativa, de acordo com as suas capacidades para atingir as exigências e requisitos do seu trabalho.
5. A Empresa considera intolerável a prática de assédio, seja moral, sexual ou digital, devendo os Colaboradores relatar aos Recursos Humanos ou à Administração, qualquer preocupação ou suspeita de violação deste compromisso.
6. Devem ser evitadas determinadas condutas, sejam através de palavras, atos, gestos ou escritos, como por exemplo:
 - a) Quer a Empresa, quer os seus Colaboradores, não deverão estimular isolamento ou a falta de contacto com colegas e contacto com chefias;
 - b) É proibido à Empresa a definição de objetivos impossíveis de atingir, a desvalorização sistemática do trabalho e a atribuição de funções desadequadas ou a não atribuição sistemática de funções aos seus Colaboradores;
 - c) Os Colaboradores não podem ser colocados em situações financeiras instáveis, vendo eliminadas componentes retributivas;
 - d) Devem-se evitar situações de ameaças sistemáticas de despedimento ou despromoção aos Colaboradores da Empresa, com imposição de realização de tarefas não condizentes com a respetiva categoria profissional.

Artigo 21.º - Segurança e Saúde no Trabalho

1. Todos os Colaboradores da Empresa devem cumprir as prescrições legais de segurança e de saúde, bem como as instruções determinadas pela Empresa, bem como zelar pela sua segurança e saúde e pela segurança e saúde de outros que possam ser afetados pelas suas ações ou omissões no trabalho.
2. A Empresa compromete-se a avaliar periodicamente os riscos associados ao desenvolvimento da sua atividade, adotando as medidas preventivas adequadas e tendentes a salvaguardar a vida, integridade física e saúde dos seus Colaboradores, independentemente do vínculo contratual.
3. Os Colaboradores devem ainda comunicar quaisquer avarias e deficiências que possam originar perigo grave e iminente, bem como comunicar todos os acidentes, falhas ou violações de cumprimento sobre Segurança e Saúde, à Administração da Empresa.

Artigo 22.º - Deveres dos Colaboradores e Comportamentos

1. Todos os Colaboradores da Empresa devem pautar a sua atuação pela motivação, aumento da produtividade, envolvimento, participação, manutenção de um clima sadio e de confiança e respeito pela estrutura hierárquica, colaborando proactivamente, partilhando conhecimento e informação e cultivando o espírito de equipa, designadamente:
 - a) Promovendo a equidade de oportunidades, o respeito pela diversidade e o desenvolvimento profissional, estabelecendo relações de confiança e estimulando a participação por meio da comunicação e da integração;

- b) Agindo com justiça, legalidade, coerência, transparência e honestidade em todas as ações, práticas e decisões.
2. Todos os Colaboradores devem tratar de forma justa, com equidade e imparcialidade, todas as pessoas com quem se tenham que relacionar ou contactar em virtude do exercício da respetiva atividade.
 3. Todos os Colaboradores devem, entre si, demonstrar sensibilidade e respeito mútuo, pautar as suas relações recíprocas na base da confiança, da lealdade, tratamento cordial, urbano e profissional, contribuindo para a criação de um bom ambiente de trabalho, livre de constrangimento moral, sexual ou de qualquer outra ordem.
 4. Todos os Colaboradores devem abster-se de qualquer comportamento considerado como ofensivo por outra pessoa.
 5. Todos os Colaboradores devem reger a sua conduta por critérios de cordialidade e respeito, não podendo praticar qualquer tipo de discriminação, nomeadamente com base na raça ou etnia, género, idade, incapacidade física ou mental, orientação sexual, opiniões políticas, ideias filosóficas ou convicções religiosas, ascendência, língua ou dialeto, país ou território de origem, instrução, situação económica ou condição social.
 6. Todos os Colaboradores devem exercer as suas funções e atividades garantindo um ambiente livre de qualquer favorecimento para si ou para outrem.

Capítulo III – Programa de Cumprimento Normativo

Artigo 23.º - Programa de Cumprimento Normativo

1. O presente Código e o conjunto de princípios e compromissos de âmbito legal e ético neste espelhados, são o ponto orientador de todas as políticas, procedimentos e outros mecanismos criados na esfera do Programa de Cumprimento Normativo adotado pela Empresa.
2. Todos os Colaboradores são encorajados a dar sugestões de melhoria ao Programa de Cumprimento Normativo.

Artigo 24.º - Responsável pelo Cumprimento Normativo

1. A Empresa designa um Responsável pelo Cumprimento Normativo, com vista a garantir o acompanhamento diário do Programa de Cumprimento Normativo, bem como o seu enriquecimento e desenvolvimento.
2. O Responsável pelo Cumprimento Normativo pode ser contactado, a todo o tempo, por colaborador, fornecedores, clientes, parceiros e outros que pretendam esclarecimentos sobre determinada situação ou sobre qualquer documento que faça parte do Programa de Cumprimento Normativo da Empresa.
3. Ao Responsável pelo Cumprimento Normativo cumpre a missão de concretizar os objetivos e compromissos assumidos pela Empresa, de avaliar, de forma permanente, os riscos que aquela enfrenta, monitorizando a sua atividade diária, certificando-se que o Programa de Cumprimento Normativo é suficiente, atual e eficaz na prevenção e deteção de situações desconformes com a lei, com o presente Código de Conduta, políticas e procedimentos que o complementam e integram, sempre em estrita colaboração com todos os departamentos que compõem a Empresa.

4. A Empresa assegura que o Responsável pelo Cumprimento Normativo exerce as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória, colocando à sua disposição toda a informação interna, assim como os meios humanos e técnicos necessários ao bom desempenho da sua função.
5. As funções do Responsável pelo Cumprimento Normativo, pelo seu detalhe, estão melhor descritas no Descritivo funcional do Responsável pelo Cumprimento Normativo.
6. Ao Responsável pelo Cumprimento Normativo podem ser comunicadas irregularidades ao cumprimento do presente Código, não se confundindo com as denúncias feitas através do Canal de Denúncias ao abrigo do artigo seguinte.
7. Para todos os efeitos, o Responsável pelo Cumprimento Normativo designado é Rui Luis Dias Pereira de Sousa e pode ser contactado pelo seguinte endereço de e-mail: rsousa@msa.com.pt.

Artigo 25.º - Canal de Denúncias

1. A Empresa implementa um Canal de Denúncias, ao abrigo da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, acessível a qualquer pessoa, para reporte imediato, em qualquer circunstância, de uma violação ou suspeita de violação de:
 - a) Contratação pública;
 - b) Serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo;
 - c) Segurança e conformidade dos produtos;
 - d) Segurança dos transportes;
 - e) Proteção do ambiente;
 - f) Proteção contra radiações e segurança nuclear;
 - g) Segurança dos alimentos para consumo humano e animal, saúde animal e bem-estar animal;
 - h) Saúde pública;
 - i) Defesa do consumidor;
 - j) Proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação;
 - k) Fraudes e quaisquer outras atividades ilegais lesivas dos interesses financeiros da UE;
 - l) Concorrência, auxílios estatais e regras de fiscalidade societária;
 - m) Criminalidade violenta, especialmente violenta e altamente organizada; e
 - n) Infrações relacionadas com a corrupção e infrações conexas.
2. O Canal de Denúncias é operacionalizado através de uma entidade externa que garante a confidencialidade ou o anonimato, dentro dos limites permitidos por lei, e garante que o reporte de situações de ilegalidade e/ou incumprimento é da responsabilidade de áreas isentas e imparciais, que devem garantir a confidencialidade de todo o processo, nomeadamente no que diz respeito à identidade do denunciante.
3. A S+A Portugal acautela a proteção e não discriminação, não sendo tolerados quaisquer atos de repressão e retaliação contra aqueles que, de boa-fé, reportem práticas inadequadas.
4. Para garantir o cumprimento dos números anteriores, a Empresa adota uma Política de Tratamento de Denúncias e de Não Retaliação e uma Política de Privacidade do Canal de Denúncias que podem,

em conjunto com o Canal de Denúncias, ser acedidas em S+A Corporate Library (L:)\Welcome Pack\Protecao de Denunciantes .

Capítulo IV – Sanções pelo incumprimento

Artigo 26.º - Responsabilidade civil e/ou financeira

1. Pode haver lugar a responsabilidade civil e/ou financeira associada ao não cumprimento do presente Código, nos termos legais aplicáveis.

Artigo 27.º - Responsabilidade disciplinar

1. Os Colaboradores da Empresa com vínculo laboral, que não respeitem o presente Código, estão sujeitos ao correspondente procedimento disciplinar, conforme estabelecido no artigo 328.º do Código do Trabalho.
2. As sanções disciplinares que podem ser aplicadas são as a seguir apresentadas, por exigência do artigo 7.º, n.º 2, do Regime Geral da Prevenção da Corrupção:
 - a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Sanção pecuniária que, se aplicada ao 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;
 - d) Perda de dias de férias, não podendo pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, não podendo exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias;
 - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.
3. Os membros dos órgãos sociais que violem o presente Código estão sujeitos a avaliação do Responsável pelo Cumprimento Normativo, que propõe à Administração as medidas que considere adequadas.

Artigo 28.º - Responsabilidade criminal

1. Pode acrescer a responsabilidade criminal, conforme previsto na lei.
2. Para dar cumprimento ao artigo 7.º, n.º 2, do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, apresentam-se na Tabela 1 as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas, plasmados neste Código no artigo referente à Prevenção da Corrupção.
3. Em todo o caso, a Empresa, enquanto pessoa coletiva, tentará, em eventuais processos criminais, por via do cumprimento e implementação do Programa de Cumprimento Normativo, provar o seu desprezo por qualquer ato criminoso e a sua preocupação com os compromissos assumidos neste Código. Todavia, tal não impede a manutenção da responsabilidade da pessoa singular.

Tabela 1 – Responsabilidade Criminal

CRIME	PREVISÃO LEGAL E PENA APLICÁVEL
<p>Corrupção ativa:</p> <p>1) Quando alguém, por si, ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que ao funcionário não seja devida, com o fim de conseguir um qualquer ato ou omissão contrário aos deveres do cargo, sendo a tentativa punível; ou</p> <p>2) Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a trabalhador do setor privado, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.</p>	<p>1) Artigo 374.º do Código Penal: pena de prisão de 1 a 5 anos.</p> <p>2) Artigo 9.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril: pena de prisão até 3 anos ou pena de multa.</p> <p>Contudo, se a conduta visar obter ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros: pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias.</p>
<p>Corrupção passiva:</p> <p>O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.</p>	<p>Artigo 8.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril: pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias.</p> <p>Todavia, se o ato ou omissão for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros: pena de prisão de 1 a 8 anos.</p>
<p>Oferta indevida de vantagens:</p> <p>Quando alguém, 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 dela.</p>	<p>Artigo 372.º do Código Penal: pena de prisão até 3 anos ou pena de multa até 360 dias.</p>
<p>Tráfico de influência:</p> <p>Quando alguém, 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 abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira.</p>	<p>Artigo 335.º do Código Penal: pena de prisão entre 1 e 5 anos ou pena de multa.</p>
<p>Branqueamento:</p> <p>Quando alguém:</p> <p>a) converte, transfere, auxilia ou facilita alguma operação de conversão ou transferência de vantagens – obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente – provenientes da prática de um determinado conjunto de crimes precedentes, com o objetivo de dissimular a origem ilícita dessas vantagens, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal; ou</p> <p>b) oculta ou dissimula a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens provenientes da prática de crimes precedentes, ou dos correspondentes direitos.</p> <p>Consideram-se crimes precedentes:</p> <p>a) Lenocínio;</p>	<p>Artigo 368.º-A do Código Penal: pena de prisão até 12 anos e pena de multa.</p>

- b) Abuso sexual de crianças ou de menores dependentes;
- c) Extorsão;
- d) Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas;
- e) Tráfico de armas;
- f) Tráfico de órgãos ou tecidos humanos;
- g) Tráfico de espécies protegidas;
- h) Fraude fiscal;
- i) Tráfico de influência;
- j) Corrupção;
- k) Peculato;
- l) Participação económica em negócio;
- m) Administração danosa em unidade económica do sector público;
- n) Fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito;
- o) Infrações económico-financeiras cometidas de forma organizada, com recurso à tecnologia informática;
- p) Infrações económico-financeiras de dimensão internacional ou transnacional;
- q) Venda, circulação ou ocultação de produtos ou artigos contrafeitos;
- r) Crimes puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos.

Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção:

Quem obtiver subsídio ou subvenção: 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.

Fraude na obtenção de crédito:

Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa: prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditar-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido; utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens; 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 36.º Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro: pena de prisão de 1 a 5 anos e pena de multa de 50 a 150 dias.

Porém, nos casos particularmente graves (quem: a) obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos; b) pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes; c) obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes): pena de prisão de 2 a 8 anos.

Acresce ainda que se os factos forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.

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.

Todavia, se obtiver crédito de valor consideravelmente elevado: a pena poderá elevar-se até 5 anos de pena de prisão e até 200 dias de multa.

Acresce que se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa coletiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a sua dissolução.

Capítulo V – Disposições finais

Artigo 29.º - Programa de Formação

1. A Empresa adota um Programa de Formação.
2. O mencionado Programa é apto a permitir que todos os Colaboradores compreendam o conteúdo de todos os documentos do Programa de Cumprimento Normativo, incluindo o presente Código, assim como as funções do Responsável pelo Cumprimento Normativo.

Artigo 30.º - Interpretação

1. Sempre que algum Colaborador tiver dúvidas sobre a aplicação e/ou interpretação do presente Código, assim como das políticas e dos procedimentos relacionados, deve colocá-las ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, que as analisa e emite um parecer de esclarecimento, se considerar necessário.
2. Em todo o caso, nenhuma disposição do presente Código deve ser interpretada no sentido de restringir os direitos ou interesses legalmente protegidos de todos os cidadãos, de afetar as condições do respetivo exercício ou de diminuir o seu âmbito de proteção.

Artigo 31.º - Compromisso de Cumprimento

Todos os Colaboradores da Empresa ficam sujeitos ao presente Código, devendo praticar e promover a sua aplicação em toda e qualquer ação que envolva a Empresa, quer interna, quer externa.

Artigo 32.º - Contributos

Todos os Colaboradores da Empresa poderão contribuir com ideias e sugestões para a melhoria contínua deste Código.

Artigo 33.º - Monitorização

Por cada infração cometida ao Código de Conduta, é elaborado, pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo, um Relatório de onde consta a identificação das regras violadas e a sanção aplicada.

Artigo 34.º - Revisão

1. O conteúdo deste Código é revisto, pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo, a cada três anos.
2. Este Código é ainda revisto sempre que se opere alguma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da Empresa, que justifiquem a sua revisão.

Artigo 35.º - Publicidade

1. O presente Código é consultável a todo o tempo, por qualquer interessado, na página oficial de Internet da Empresa e na sua rede de intranet **S+A Corporate Library (L:)\Welcome Pack\Codigo Conduta**.

2. A Empresa assegura que o presente Código é publicitado, conforme definido no número anterior, no prazo máximo de 10 dias após a sua implementação e após cada revisão que tenha lugar (ainda que a alteração seja mínima).
3. A publicidade do presente Código é da responsabilidade do Responsável pelo Cumprimento Normativo.

Artigo 36.º - Aprovação e entrada em vigor

1. Este Código é aprovado no dia 8.08.2023, dia em que também entra em vigor e é implementado na Empresa.
2. Este Código publicitado no dia 8.08.2023, respeitando o lapso temporal de 10 dias permitido.

Lisboa, 8 de agosto de 2023

A Administração

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes, positioned below the text 'A Administração'.