

2025

CÓDIGO DE CONDUTA

VERSÃO

ELABORADO POR: ADMINISTRAÇÃO



ENQUADRAMENTO

A Carpintaria S. José é uma sociedade anónima fundada em 1989, que desenvolve trabalho nas seguintes áreas de conceção, fabrico, acabamentos e montagem dos mais diversos trabalhos de construção e decoração, nomeadamente em carpintarias de interior e exterior, mobiliário personalizado, cozinhas, pavimentos interiores e decoração integral de lojas e espaços comerciais.

Na concretização das medidas previstas na Estratégia Nacional Anticorrupção, o legislador criou, através do Decreto-Lei nº 109-E/2021, de 9 de dezembro, o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e aprovou o Regime Geral de Prevenção da Corrupção.

Atendendo à missão, atribuições e objetivos da empresa, bem como os deveres gerais e específicos que impendem sobre os trabalhadores, no exercício das suas funções, é importante implementar e sistematizar num Código de Conduta os princípios gerais e as normas éticas pelas quais se deve nortear a atuação dos trabalhadores, quer nas relações internas, quer nas relações com terceiros.

Assim, nos termos do art. 7º do RGPC, aprovado pelo DL nº 109-E/2021, de 9 de dezembro, é aprovado o presente Código de Conduta.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º

Objeto e âmbito de aplicação

1. O presente Código de Conduta, doravante designado por Código, estabelece os princípios e as normas orientadoras que devem pautar a atuação e o relacionamento dos trabalhadores no exercício das suas funções, independentemente da estabilidade do vínculo, sem prejuízo da observância de outros deveres que lhes sejam legalmente impostos.
2. As normas do presente Código são aplicáveis aos membros dos órgãos sociais, bem como aos trabalhadores da empresa e prestadores de serviços, nos termos e com as especificidades resultantes das respetivas situações e dos contratos celebrados para o efeito.
3. O presente Código não se sobrepõe a outras disposições legais e regulamentares já existentes na Instituição, nomeadamente consagradas em Regulamento Interno, Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho, Código de Trabalho ou outros.

Artigo 2º

Valores

1. Os valores institucionais constituem a base dos comportamentos adotados no desenvolvimento da atividade de toda a empresa que adota as mais exigentes normas éticas e de conduta profissional a todos os níveis, constituindo a sua prioridade, no rigoroso cumprimento das leis aplicáveis.
2. A empresa promove a adoção de princípios e ações adequados, de forma a lidar com questões éticas específicas que possam por em causa a prestação de serviços à comunidade e assume o compromisso dos níveis hierárquicos superiores se pautarem pelos comportamentos éticos mais rigorosos, de forma a constituir exemplo através da sua conduta.

CAPÍTULO II

PRINCÍPIOS E DEVERES GERAIS DE CONDUTA

Artigo 3º

Princípios Gerais

Sem prejuízo da observância dos princípios gerais e éticos da atividade, os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e terceiros, devem orientar a sua conduta pelos valores fundamentais de isenção, legalidade, integridade e rigor.

Artigo 4º

Princípio da Isenção

- 
1. Os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e terceiros devem agir com justiça e imparcialidade para com quem se relacionem ou contactem em virtude do exercício da sua atividade.
 2. Nesta medida, devem ser imparciais e independentes, responsáveis e dedicados, críticos e autónomos, abstendo-se de qualquer ação arbitrária que prejudique os beneficiários dos serviços, ou se traduzam em qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.
 3. A conduta dos trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais não deve ser pautada por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, ou outras, não podendo estes participar numa decisão na qual os próprios ou um dos membros da sua família tenham interesses financeiros os outros.
 4. A empresa adota uma posição de independência e autonomia em relação aos poderes administrativos, nacionais ou locais, com a abertura e predisposição suficientes, para cooperar com os governos, com o objetivo de melhorar o quadro económico-social, regulamentar e legislativo.

Artigo 5º

Princípio da Legalidade

Os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e terceiros, devem atuar em conformidade com a Constituição, a Lei e o Direito, assim como zelar para que as decisões que afetem os direitos ou interesses legalmente protegidos tenham um fundamento legal e que o seu conteúdo esteja de acordo com a lei ou com os fins pela mesma prosseguidos.

Artigo 6º

Princípio da Integridade e Honestidade

1. Os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e terceiros devem reger-se segundo critérios de honestidade pessoal, respeito, discrição e integridade de carácter, que não se esgotam no mero cumprimento da lei, devendo a sua conduta ser alicerçada na prossecução dos interesses institucionais.
2. De igual modo, deverão trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e terceiros fazer um esforço por preservar a independência da empresa em relação a pressões políticas, para se poder falar e agir livremente, primeiro e sobretudo em defesa dos seus interesses.

Artigo 7º

Princípio da Igualdade

1. A empresa pugna pelo tratamento com igual consideração, atenção e importância, num clima institucional pautado por valores sólidos, tolerantes e com diferentes opiniões e visões, pelo que todos os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e terceiros devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento.
2. Em cumprimento do número anterior, não devem privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão da sua ascendência, raça,

sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, ideologia, posições filosóficas ou convicções religiosas, língua, território de origem, instrução, situação económica ou condição social.

4. A empresa defende práticas, estratégias e procedimentos laborais orientados no sentido de estabelecer e manter uma cultura de respeito e tolerância pelo outro, sendo condenadas quaisquer formas de coação moral ou psicológica, comportamentos ofensivos da dignidade da pessoa humana ou de assédio, de acordo com a legislação em vigor e as normas internas.

Artigo 8º

Rigor

Os trabalhadores devem:

- a) Exercer as suas funções de forma diligente, tempestiva e adequada através da aplicação das melhores práticas e parâmetros de elevada qualidade;
- b) Atuar de acordo com a missão e respetivos objetivos estratégicos e operacionais;
- c) Utilizar de forma correta, eficiente e apropriada, os recursos e equipamentos colocados à sua disposição.
- b) Atuar com profissionalismo, eficiência, zelo e responsabilidade, cumprir com as funções que integram o seu conteúdo funcional, disponibilizando-se para desempenhar todas as funções que sejam afins ou diretamente relacionadas com estas e para as quais tenham competência, sempre que tal se revele necessário ao bom funcionamento e à prossecução dos objetivos da Instituição.

CAPÍTULO III

RELACIONAMENTO INTERNO

Artigo 9º

Conflito de Interesses

1. Os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais estão expressamente proibidos de participar em qualquer ato, contrato ou decisão suscetível de originar um conflito de interesses, entendendo-se como tal, qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão.

2. Nessa medida devem:

- a) Evitar intervir em processos de decisão que envolvam, direta ou indiretamente, organizações com as quais colaborem ou tenham colaborado; pessoas com quem estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco ou amizade, bem como envolvimento em atividades que possam entrar em concorrência com as atividades da empresa;
- b) Na impossibilidade de se abster de intervir nos processos referidos na alínea anterior, devem comunicar o potencial conflito (evidente ou perçecionado), de imediato e por escrito, ao respetivo superior hierárquico;
- c) Deverão, ainda, abster-se de participar ou exercer qualquer atividade, com ou sem remuneração, noutras empresas ou organizações, que ponham em causa o cumprimento dos seus deveres enquanto trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores da Instituição,

ou que possam colidir com os interesses da mesma, salvo autorização expressamente concedida.

3. Em caso de dúvidas perante condutas ou situações que possam gerar conflitos, entre os interesses pessoais e o dever de lealdade para com a Instituição ou outros membros, deve ser comunicada às respectivas hierarquias.

4. Os conflitos de interesses financeiros devem ser divulgados, analisados e corrigidos.

Artigo 10º

Ofertas e Outros Benefícios

Os trabalhadores da Instituição estão expressamente proibidos de solicitar e aceitar qualquer pagamento, oferta, favor ou outro benefício, para si ou para interposta pessoa, pelo exercício das suas funções na empresa, com exceção das ofertas de diminuto valor e que representem um ato de mera cortesia, um costume local ou prática social que não possa ser considerada nem interpretada como passível de criar expectativas de favorecimento ou de tratamento preferencial.

Artigo 11º

Relacionamento com outras Entidades

Os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais desempenham as suas funções em subordinação à missão e objetivos da empresa, respeitando, em todas as situações, os valores e posições éticas, devendo assegurar a boa relação com terceiros, atuando de forma diligente, cordial e cooperante, com salvaguarda da integridade, credibilidade e confiança no trabalho desenvolvido.

Artigo 12º

Combate ao Assédio e Discriminação

A Instituição promove uma política de tolerância zero face a práticas de assédio no trabalho, devendo as relações entre os trabalhadores basear-se na lealdade, integridade e respeito mútuo, não sendo tolerados atos ou comportamentos discriminatórios, intimidatórios, hostis ou ofensivos, nem quaisquer práticas de assédio em contexto laboral, que ocorram no exercício de funções ao serviço da empresa.

CAPÍTULO IV

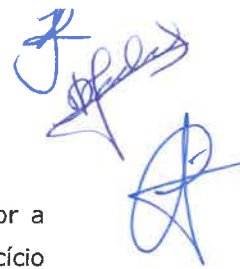
PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Artigo 13º

Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

1. A Instituição dispõe de um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, que faz parte integrante do presente Código, caracterizado por fazer uma exaustiva identificação dos riscos, de modo a cobrir as suas unidades operacionais e por aprofundar as medidas preventivas adequadas a adotar para a sua minimização.

2. O Plano abrange a organização e atividade da empresa, incluindo áreas de administração, direção, operacionais ou de suporte, e contém:

- 
- a) A identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que possam expor a empresa a atos de corrupção e infrações conexas, incluindo aqueles associados ao exercício de funções pelos titulares dos órgãos de gestão, direção e coordenação, considerando a realidade institucional e a sua área de atuação;
- b) Medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos.

CAPÍTULO V

INCUMPRIMENTO E SANÇÕES

Artigo 14º

Incumprimento e Sanções

A violação dos princípios e deveres constantes no presente Código, verificados que sejam os pressupostos legalmente previstos para o efeito, pode dar origem a responsabilidade disciplinar, civil, penal ou contraordenacional.

Artigo 15º

Sanções Disciplinares

1. A violação dos deveres previstos no presente Código, por parte de qualquer trabalhador, sem prejuízo de outras consequências legais, pode gerar responsabilidade disciplinar, civil e/ou criminal associada a atos de corrupção e infrações conexas.
2. Em conformidade com o previsto no artigo 328.º do Código do Trabalho, as sanções disciplinares aplicáveis aos colaboradores a que se refere o número anterior, são:
 - 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.

Artigo 16º

Sanções Criminais

Sem prejuízo de eventual sanção disciplinares, mencionadas no artigo anterior, poderá haver lugar a procedimento criminal, por eventual verificação de crime de corrupção, de infrações conexas e similares, previstos no Código Penal, na sua redação atual, nomeadamente os artigos referentes ao tráfico de influência, ao suborno, ao branqueamento, à prevaricação, ao recebimento ou oferta indevidos de vantagem, à corrupção passiva, à corrupção ativa e sua agravação, à dispensa ou atenuação de pena, ao peculato, ao peculato de uso, à participação económica em negócio, ao abuso de poder e à violação de segredo por funcionário.

Artigo 17º

Dever de Comunicação de Irregularidades

1. Os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais devem comunicar, de imediato, quaisquer factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, que indiciem uma prática irregular ou violadora das normas do presente Código.
2. As irregularidades devem ser reportadas através do canal de denúncias interno.

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 18º

Vigência e divulgação

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção e respetiva divulgação a todos os demais destinatários(as).
2. O presente Código de Conduta será ainda disponibilizado no sítio de internet da empresa, bem como afixado nos locais habituais.
3. Será dada aos trabalhadores uma ação de formação, sensibilização, sobre o conteúdo do presente Código, o qual passará a partir desse momento a ser vinculativo com a consequência disciplinar e criminal para qualquer ato ou comportamento que viole estas normas.

A Administração,

- *Domingos Francisco de Oliveira Padado*
- *João António de Almeida Padado*
- *Joana Machado*