
CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

ASCENDUM PORTUGAL



ÍNDICE

I – INTRODUÇÃO	4
1. O nosso Compromisso	4
2. Definições	5
3. Destinatários	5
4. Acompanhamento do cumprimento do Código	6

II – REGRAS GERAIS	7
1. Cumprimentos da Lei	7
2. Respeito pela Pessoa Humana e pela Comunidade	8
3. Respeito pelo Ambiente	8
4. Regras Internas	9
5. Responsabilidade e Confiança	9

III – REGRAS APLICÁVEIS ENTRE OS COLABORADORES E A EMPRESA	9
1. Autonomia e Responsabilidade	9
2. Diligência	10
3. Lealdade e Cortesia	11
4. Transparência e Prestação de Contas	11
5. Confidencialidade	12
6. Proteção de Dados Pessoais	13
7. Comunicação Social e Redes Sociais Internas	14
8. Concorrência e Lealdade Comercial	15
9. Conflitos de Interesses	15
10. Hierarquia	15
11. Equipamentos e Instrumentos de trabalho	16

IV – REGRAS APLICÁVEIS ENTRE OS COLABORADORES E TERCEIROS	17
1. Independência	17
2. Colaboração	17
3. Branqueamento de Capitais e Financiamento de Terrorismo	17
4. Critérios de Seleção	17
5. Corrupção, Suborno, Denúncias de Ilícitos	18
6. Presentes e Convites	19
7. Acumulação de funções	19

ANEXO I	21
---------	----

I – INTRODUÇÃO

1. O nosso Compromisso – Uma cultura de Integridade

Desde a sua fundação, a Ascendum Portugal pauta a sua atuação por princípios de integridade, honestidade, negociação justa e cumprimento das leis aplicáveis.

Também os nossos Colaboradores mantêm este compromisso nas responsabilidades diárias, levando a que a reputação da Ascendum Portugal seja, hoje, um dos seus ativos mais importantes.

Este Código de Ética e Conduta fornece um quadro de referência que nos comprometemos a cumprir, estabelecendo normas mínimas de comportamento imperativas e não negociáveis em áreas-chave.

A política de ética e conduta da Ascendum Portugal é um processo em aperfeiçoamento contínuo, assente nas nossas atividades e operações de negócio, e visa proteger a nossa reputação, reforçando a confiança dos nossos parceiros e auxiliando-nos no alcance de um crescimento sustentável.

Assim, é fundamental que este Código seja conhecido, entendido e aplicado por todos os nossos Colaboradores.



2. Definições

Sempre que iniciados por letra maiúscula, os termos e expressões abaixo indicados terão o seguinte significado:

a) **“Código”**: o presente Código de Ética e Conduta;

b) **“Ascendum Portugal”**: sub-holding do Grupo Ascendum que articula os vários negócios presentes em Portugal e que tem como sociedades subsidiárias as empresas Ascendum Máquinas, Ascendum Camiões e Ascendum Agro.

c) **“Empresas”**: o conjunto das seguintes sociedades Ascendum Portugal, Ascendum Máquinas, Ascendum Camiões e Ascendum Agro.

d) **“Colaboradores”**: o conjunto das seguintes pessoas: a) Membros dos Órgãos Sociais; b) pessoas vinculadas por contrato de trabalho celebrado com as Empresas; c) pessoas com quem as empresas hajam celebrado contratos de prestação de serviços; d) pessoas que representem as Empresas perante terceiros, nomeadamente como agentes, comissionistas e mandatários;

e) **“Informação Confidencial”**: qualquer informação, não disponível ao público, posta à disposição ou adquirida pelos Colaboradores no decorrer da sua prestação enquanto colaborador das Empresas, direta ou indiretamente relacionada com atividades passadas, presentes ou futuras das Empresas, relativa a aspetos económicos, financeiros, comerciais, técnicos, estratégicos ou de desenvolvimento de produtos, consistindo em projetos, desenhos, programas, softwares, sistemas de informação, dispositivos, utensílios, técnicas, processos, passwords e/ou senhas de acesso aos sistemas da Empresa, dados, listas de clientes, de fornecedores ou de produtos ou informação relacionada;

f) **“Presentes e Convites”**: entrega de valores, objetos, pagamentos, gratificações, viagens ou favores a Colaboradores ou a terceiros, que possam de alguma forma criar, a quem os presta, a expectativa de favorecimento nas suas relações com as Empresas ou com entidade terceira.

3. Destinatários

Destinatários diretos: O presente Código destina-se às Empresas e respetivos Colaboradores.

Destinatários indiretos: A todos os Colaboradores, individualmente, cabe, no âmbito do exercício das suas funções, conhecer, implementar e defender externamente o presente Código, mas também promover, no alcance possível, a aplicação das respetivas regras por terceiros que se relacionem com as Empresas e no âmbito da execução dessas relações comerciais.

4. Acompanhamento do cumprimento do Código

O incumprimento do Código poderá implicar a instauração de procedimento disciplinar, bem como a apresentação de eventuais reclamações, incluindo por via judicial, e de eventuais denúncias às autoridades competentes, relativamente aos Colaboradores envolvidos no respetivo incumprimento. As possíveis consequências estão identificadas na tabela constante do anexo 1.

O Código está disponível para consulta no site institucional das empresas e na intranet da Ascendum Portugal, nas sedes sociais das Empresas, bem como nas suas unidades comerciais, onde os responsáveis devem ter acesso imediato a um exemplar deste Código, dispondo de uma cópia do mesmo, podendo utilizá-lo ou disponibilizá-lo sempre que tal se revelar necessário, ou seja solicitado por qualquer outro Colaborador ou por quaisquer terceiros.



Cabe aos Colaboradores proceder à comunicação de eventuais irregularidades identificadas através dos meios e procedimentos próprios, nomeadamente o canal de denúncias, desenvolvidos pelas Empresas para esse efeito.

As **Empresas comprometem-se a criar e manter os canais adequados para reclamação, denúncia e/ou esclarecimento de dúvidas** acerca de quaisquer matérias contidas neste Código. Estes canais estão identificados nos sites eletrónicos das empresas e na intranet.

As Empresas assumem o mais rigoroso compromisso de sigilo e de não retaliação contra o autor de uma reclamação, bem como de tratamento justo e equitativo do(s) visado(s).

Alternativamente ao canal de denúncias e para efeitos do previsto neste ponto, poderão os Colaboradores contactar (a seu critério, conforme julguem mais adequado tendo em vista a situação em concreto que se pretende reportar):

Direção de Recursos Humanos da Ascendum Portugal

A/C: Dra. Diana Rosa

Tel.: +351 218 700 213

Email: diana.rosa@ascendumportugal.pt

Administrador da Ascendum Portugal

A/C: Dr. Rui Faustino

Tel.: +351 218 700 206

Email: rui.faustino@ascendumportugal.pt

A Ascendum Portugal reserva-se o direito potestativo de, a qualquer momento, rever, alterar e/ou substituir, total ou parcialmente, o conteúdo do presente Código, devendo, nessa eventualidade, comunicar ou disponibilizar a versão revista do mesmo aos Colaboradores, pelos meios anteriormente identificados.

II – REGRAS GERAIS

1. Cumprimento da Lei

Os Colaboradores das Empresas comprometem-se a cumprir, defender e fazer cumprir, incluindo junto dos Destinatários Indiretos, a legislação e a regulamentação em vigor em Portugal e noutras geografias onde as Empresas operem.

O compromisso acima referido inclui o cumprimento de quaisquer acordos globais ou setoriais e regras deontológicas específicas de cada profissão, bem como todos e quaisquer compromissos contratualmente assumidos pelas Empresas.

2. Respeito pela Pessoa Humana e pela Comunidade

Os Colaboradores deverão assumir uma postura de respeito pelo próximo e pela dignidade da pessoa humana, promovendo o respeito e a tolerância de todas as culturas e costumes.

Os **Colaboradores deverão promover uma cultura interna de não discriminação** e deverão cumprir de escrupulosamente as regras constantes do Código de Conduta – Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho.

Os Colaboradores comprometem-se a prosseguir os princípios de responsabilidade social das Empresas, promovendo o envolvimento e o diálogo com as comunidades nos locais onde as Empresas desenvolvem a sua atividade.

3. Respeito pelo Ambiente



A preservação e o respeito pelo ambiente devem constituir princípios essenciais na atuação dos Colaboradores, destacando-se, neste âmbito, a obrigação de cumprimento dos requisitos legais aplicáveis à atividade desenvolvida, de forma a garantir um desenvolvimento sustentado das Empresas.

4. Regras Internas

Os Colaboradores assumem, ainda, o compromisso de cumprirem as regras internas das Empresas, incluindo as constantes do presente Código de Ética e Conduta e nos demais Códigos e Regulamentos internos existentes ou futuros.

5. Responsabilidade e Confiança

Os **Colaboradores deverão colaborar na obtenção da maior produtividade**, bem como na sua promoção humana, profissional e social.

Os **Colaboradores devem honrar os compromissos das Empresas para com terceiros**, abstendo-se de qualquer conduta que possa afetar a confiança nas Empresas ou que possa pôr em causa o cumprimento, por estas, dos compromissos validamente assumidos com terceiros.

III – REGRAS APLICÁVEIS NA RELAÇÃO DOS COLABORADORES COM AS EMPRESAS

1. Autonomia e Responsabilidade

Os **Colaboradores deverão ter iniciativa e utilizar tanto as suas capacidades como os recursos humanos e técnicos que as Empresas lhes disponibilizam** para promover a eficiência, a inovação, o aumento da produtividade e a otimização da organização e funcionamento das equipas de trabalho.

Os Colaboradores devem ter a consciência de que estão a utilizar equipamentos, bens e investimentos que são propriedade das Empresas e que, na sua atuação, afetam direta e indiretamente um conjunto de outras pessoas, desde os acionistas, aos demais Colaboradores, assim como as diversas entidades com que as Empresas se relacionam.

Deste modo, na utilização dos equipamentos e bens das Empresas, os **Colaboradores deverão agir com elevado sentido de responsabilidade**, com todo o cuidado e com o mínimo de desperdício.

Os recursos das Empresas não deverão ser utilizados para fins que não se prenam com o estrito prosseguimento das suas atividades profissionais, exceto se prévia e expressamente autorizado pela respectiva hierarquia ou pela Administração.

A eventual autorização pela hierarquia ou Administração, para uso pessoal desses recursos, considerar-se-á sempre concedida a título precário e por mero ato de tolerância das Empresas, não conferindo aos Colaboradores quaisquer direitos, seja de que natureza for, nem por estes podendo ser considerada prestação com natureza retributiva, no todo ou em parte.



2. Diligência

Os **Colaboradores** devem exercer as suas funções com o zelo, eficiência, responsabilidade e exigência devidos e em escrupulosa observância das normas legais, regulamentares e internas em vigor, assegurando um tratamento diligente e profissional aos Clientes, Fornecedores, autoridades e a todos com quem se relacionem.

Os Colaboradores devem abster-se de qualquer conduta, tanto nas suas funções, como fora delas, que tenha reflexos prejudiciais sobre o seu desempenho ou de outros colaboradores, ou que possa afetar os interesses legítimos das Empresas.

3. Lealdade e Cortesia

Os **Colaboradores devem adotar um comportamento constante de lealdade perante as Empresas**, empenhando-se na defesa intransigente dos interesses destas últimas, nomeadamente contribuindo para a sua boa imagem e prestígio.

Espera-se que todos os Colaboradores demonstrem lealdade e cortesia nas suas relações com os colegas. Independentemente da sua posição e estatuto, devem ser francos e sinceros nas suas relações com os outros e não enganar intencionalmente os colegas.

Espera-se de todos o uso de uma linguagem correta, transparente e profissional, tanto na comunicação escrita como verbal.

4. Transparência e Prestação de Contas

As **Empresas atribuem uma grande importância à exatidão das suas contas** e à qualidade e fiabilidade das informações financeiras divulgadas, estando proibidas todas e quaisquer práticas que desvirtuem a exatidão das contas.

Os relatórios e as demonstrações financeiras das Empresas constituem a base para a gestão dos seus negócios e para o cumprimento das suas obrigações perante as diversas partes interessadas (stakeholders). Assim sendo, qualquer **informação financeira deve ser precisa** e estar alinhada com os princípios contabilísticos das Empresas.

Todos os Colaboradores deverão, no alcance das suas funções, assegurar as condições para que as **Empresas respeitem integralmente as normas de reporte de informação**, fazendo refletir fielmente em todas as suas demonstrações financeiras e anexos, bem como nos seus relatórios de gestão e outros, a realidade subjacente em respeito dos normativos aplicáveis, em particular os de natureza contabilística.

Os Colaboradores autorizados para tal não podem efetuar, aprovar ou conceder um pagamento em nome das Empresas com a intenção de que todo ou parte do referido pagamento seja usado para uma finalidade diferente da indicada na documentação de suporte

5. Confidencialidade

Os Colaboradores reconhecem e concordam que, durante o desempenho da sua atividade, terão acesso a **Informação Confidencial**, cujo desenvolvimento implicou grande investimento por parte da Ascendum Portugal, e cuja revelação não autorizada a terceiros, e em especial a entidades concorrentes, pode causar danos irreparáveis à Ascendum Portugal, pelo que se comprometem a utilizar a Informação Confidencial a que tenham acesso apenas no estrito âmbito da finalidade para que foi obtida, respeitando os interesses da Ascendum Portugal e de terceiros que dela sejam legítimos titulares.

Os Colaboradores comprometem-se a não usar nenhuma Informação Confidencial em seu benefício e a não revelar nenhuma Informação Confidencial a nenhuma entidade/pessoa estranha à Ascendum Portugal, obrigando-se ainda a tomar todas as medidas necessárias para que a Informação Confidencial permaneça sigilosa.



Os Colaboradores obrigam-se a notificar prontamente a Ascendum Portugal no caso de serem obrigados a revelar Informação Confidencial no âmbito de qualquer processo ou no seguimento de qualquer ordem, judicial ou outra, e **comprometem-se a tomar as medidas que lhe forem indicadas pela Ascendum Portugal** no sentido de a empresa se defender contra a revelação compulsória da Informação Confidencial.

A Ascendum Portugal compromete-se a gerir a informação visando assegurar a proteção da respetiva integridade e da confidencialidade dos assuntos da Empresa, dos Colaboradores, Clientes ou Fornecedores, obrigando-se, em especial, a cumprir a legislação e regulamentação aplicável relativamente a proteção de dados, nos termos do ponto 6, da secção III, do presente Código.

6. Proteção de Dados Pessoais

Os Colaboradores deverão autorizar expressamente que os seus dados pessoais fornecidos às Empresas sejam por estas tratados, através da sua recolha, registo e integração em bases de dados da Ascendum Portugal, organização, conservação, adaptação, alteração, recuperação, consulta, utilização e comunicação por transmissão, difusão ou qualquer outra forma de colocação à disposição.

Com o objetivo de facilitar a realização das atividades relacionadas com a gestão administrativa da sua relação contratual com as Empresas, os Colaboradores deverão autorizar a utilização para processamento e tratamento dos seguintes dados de carácter pessoal, nomeadamente:

a) Dados de identificação: nome, data de nascimento, nacionalidade, filiação, sexo, nacionalidade, morada e telefone, habilitações literárias, número de identificação civil (BI/CC), número de contribuinte e número de beneficiário da Segurança Social;

b) Situação familiar: estado civil, nome do cônjuge, filhos ou pessoas a cargo e outras informações suscetíveis de determinar a atribuição de complementos de retribuição;

c) Sobre a atividade profissional: horário e local de trabalho, número de identificação interno, data de admissão, antiguidade, categoria profissional, antiguidade na categoria, nível/escalão salarial, natureza do contrato;

d) Elementos relativos à retribuição: retribuição de base, outras prestações certas ou variáveis, subsídios, férias, assiduidade e absentismo, licenças, outros elementos relativos à atribuição de complementos de retribuição, montante ou taxa em relação aos descontos obrigatórios ou facultativos;

e) Outros dados: eventual grau de incapacidade respetivo ou de membro do seu agregado familiar, eventual incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, local e forma dos pagamentos a efetuar pela Ascendum Portugal, número de conta bancária e identificação da instituição.

Os Colaboradores deverão ser expressamente informados pela Ascendum Portugal do seu direito de oposição à recolha e processamento de dados, bem como das formas de correção, verificação e/ou eliminação dos mesmos que se encontram à sua disposição.

Os Colaboradores deverão respeitar e fazer cumprir a regulamentação e legislação em vigor e as normas internas relativas à proteção de dados pessoais a que tenham acesso no âmbito das suas funções.



7. Comunicação Social e Redes Sociais Internas

Todas as comunicações destinadas aos meios de comunicação social e redes sociais usadas pela Empresa, devem assegurar a coerência da mensagem e da imagem das Empresas.

Os Colaboradores só podem prestar declarações públicas que possam envolver as Empresas se tiverem obtido prévia e expressa autorização da Gerência e/ou Administração nesse sentido.

As declarações aos meios de comunicação social só podem ser efetuadas através dos canais definidos internamente, sendo vedado a todos, fora desse quadro, a prestação de qualquer informação e a confirmação ou negação de qualquer notícia respeitante às Empresas.

Nas redes sociais internas, colocadas à disposição pela Ascendum Portugal, os Colaboradores devem abster-se de quaisquer comportamentos ou comentários que coloquem em causa os interesses e boa imagem das Empresas, o bom ambiente de trabalho e a honra e dignidade dos restantes Colaboradores.

8. Concorrência e Lealdade Comercial

As Empresas estão preparadas para concorrer com êxito no ambiente de negócios atual e fá-lo-ão sempre no total cumprimento de todas as leis aplicáveis em matéria de defesa da livre concorrência e da lealdade comercial.

Os Colaboradores, mas sobretudo aqueles que estejam em contacto regular com a concorrência, têm a responsabilidade de assegurar que conhecem e cumprem as leis da concorrência aplicáveis. Em caso de dúvidas, deverão contactar sempre com o respetivo superior hierárquico.

9. Conflitos de Interesses

Os Colaboradores devem abster-se de, no exercício da sua atividade, participarem em processos de decisão que envolvam direta ou indiretamente pessoas, ou entidades com as quais mantenham relações pessoais, familiares, patrimoniais, jurídicas ou outras que possam gerar conflitos entre os seus interesses pessoais e o dever de lealdade para com as Empresas.

Os Colaboradores obrigam-se a comunicar o eventual conflito de interesses ao respetivo superior hierárquico ou, na impossibilidade de o fazer, a quem o substitua, e, desde logo, a afastar-se dos processos referidos no número anterior.

10. Hierarquia

Os Colaboradores responsáveis hierárquicos, diretores e quadros superiores devem, pelo exemplo que as suas ações constituem, ter um especial dever de observância pelas regras e princípios contidos no presente Código.

Os Colaboradores têm o dever de cumprir as ordens e instruções do seu superior hierárquico respeitantes à execução ou disciplina do trabalho que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias, previstos na lei, instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis e qualquer outra regulamentação emitida pelas Empresas (ex. o presente Código).

11. Equipamentos e Instrumentos de Trabalho

As Empresas são as únicas e exclusivas proprietárias dos equipamentos e instrumentos de trabalho – computador, telefone, ferramentas e/ou outros – que são facultados aos Colaboradores para o exercício das suas funções. Os Colaboradores devem cumprir as instruções que lhe forem dadas pelas Empresas com respeito aos referidos equipamentos e instrumentos.

Os Colaboradores não podem introduzir qualquer informação pessoal nos equipamentos e/ou instrumentos de trabalho que lhe foram facultados pelas Empresas, designadamente no computador e telemóvel, quer através de dispositivos de armazenamento digital (ex: pen drive, cd-rom e similares), quer através de wi-fi, bluetooth ou qualquer outro meio.

Os Colaboradores não podem retransmitir ou copiar quaisquer informações de carácter confidencial a que tenham acesso por força do exercício das suas funções, designadamente através de dispositivos de armazenamento digital (ex: pen drive, cd-rom e similares), quer através de wi-fi, bluetooth ou qualquer outro meio.

Os Colaboradores não podem utilizar para fins pessoais o telefone, o email, a internet e o fax que lhe são facultados pelas Empresas para o exercício das suas funções. A derrogação das regras constantes no presente Ponto 11 só poderá ter lugar, pontualmente, com autorização expressa, da Gerência e/ou Administração das Empresas.



IV – REGRAS APLICÁVEIS NA RELAÇÃO DOS COLABORADORES COM TERCEIROS

1. Independência

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

2. Colaboração

Os Colaboradores devem prestar às autoridades de supervisão e fiscalização toda a colaboração que seja necessária, **respondendo com diligência às solicitações requeridas** e reportando ativamente informação sobre quaisquer ações que constituam comportamento incorreto.

3. Branqueamento de Capitais e Financiamento de Terrorismo

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

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

4. Critérios de Seleção

Os Colaboradores devem basear as suas decisões em critérios de seleção objetivos, técnicos e profissionais, que visem a eficiência da decisão e a salvaguarda dos interesses das Empresas, **repudiando-se quaisquer eventuais critérios que privilegiem interesses pessoais ou difusos**, bem como quaisquer atuações que consubstanciem abusos de poder ou posição.

5. Corrupção, Suborno, Denúncias de Ilícitos

As Empresas repudiam qualquer espécie ou prática de corrupção e suborno, na forma ativa ou passiva, incluindo pagamentos, gratificações ou favores para a facilitação, criação, manutenção ou promessa de situações irregulares ou de favor.

Os Colaboradores obrigam-se expressamente a:

- a) Na relação com funcionários e/ou dirigentes de entidades terceiras, respeitar os deveres de isenção a que os mesmos estão sujeitos, abstendo-se de lhes prometer e/ou conferir dar qualquer tipo de vantagem ou benefício;
- b) Não efetuar contribuições monetárias ou outras a partidos políticos em nome das Empresas.
- c) As Empresas obrigam-se a adotar procedimentos para deteção e prevenção de práticas ilegais em matérias financeiras, incluindo branqueamento de capitais ou corrupção, por parte dos seus Fornecedores, Clientes, Colaboradores ou quaisquer outros terceiros que se relacionem com as Empresas.

Os Colaboradores comprometem-se a aplicar os procedimentos adotados pelas Empresas e reportar de imediato a verificação de quaisquer não conformidades no canal de denúncias disponibilizado nos sites eletrónicos das Empresas e na intranet.



6. Presentes e Convites

Os Colaboradores das Empresas não devem oferecer nem receber presentes ou convites que sejam considerados ilegais, que sejam ou possam parecer inadequados ou indevidos ou que possam direta ou indiretamente prejudicar as Empresas ou a outra parte.

Podem considerar-se aceitáveis os presentes e convites que tenham um valor baixo e simbólico e que não pretendam influenciar o julgamento da parte que os recebe. É também aceitável no âmbito da atividade das Empresas e com objetivos estritamente profissionais, oferecer ou receber viagens ou participação, como por exemplo visitas a fábricas, feiras, seminários e sessões técnicas. Em qualquer caso, seja qual for o valor, a troca ou a entrega de presentes, gratificações e convites deve ser previamente comunicada ao respetivo superior hierárquico.

Sem prejuízo dos números anteriores, os presentes nunca devem ser em numerário ou equivalentes a numerário.



7. Acumulação de funções

Os Colaboradores não podem exercer ou desenvolver qualquer outra atividade profissional, remunerada ou não remunerada, por conta própria ou alheia, por si ou por interposta pessoa, que seja concorrente com as atividades das Empresas, ou que prejudique ou seja suscetível de prejudicar, em quantidade ou qualidade, o desempenho das suas funções.

ANEXO 1

Tabelas com a identificação das possíveis consequências disciplinares e criminais decorrente do não cumprimento do Código de Ética e Conduta.

QUADRO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES NO SETOR PRIVADO

Violação dos deveres previstos no art. 128º do Código do Trabalho (Lei n.º 2009/7, de 12 de fevereiro, com as subsequentes alterações) a que podem / devem ser acrescidos outros eventuais deveres especiais ou deontológicos que estejam consagrados para determinados setores ou atividades

DEVERES DO TRABALHADOR

Artigo 128. Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador,
- Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2- O dever de obediência respeita tanto a to a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

QUADRO DE SANÇÕES DISCIPLINARES LEGALMENTE PREVISTAS PARA A VIOLAÇÃO DOS DEVERES

Artigo 328. Sanções disciplinares

1-No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- Repreensão;
 - Repreensão registada;
 - Perda de dias de férias;
 - Sanção pecuniária;
 - Despedimento sem indemnização ou compensação;
 - Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- 2-O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3-A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4-Sempre que o justificarem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

5-A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

6-Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

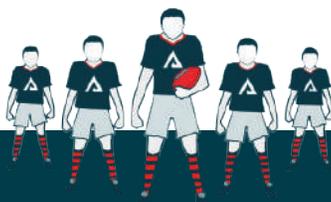
previstos no art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro
Crimes previstos na Lei n.º 2008/20, de 21 de abril, com as subsequentes alterações
(novo regime penal de corrupção no comércio internacional e no setor privado)

CRIME	DEFINIÇÃO LEGAL E QUADRO PUNITIVO	EXEMPLOS DE SITUAÇÕES PRÁTICAS
Corrupção com prejuízo do comércio internacional (art.º 7º)	Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional, é punido com pena de prisão de um a oito anos.	Quando um funcionário de uma entidade organização internacional solicita ou recebe suborno, ou a sua promessa, em troca de decisão, no âmbito das suas funções, quem o subornou e em procedimento de internacional
Corrupção no setor privado (art.º 8º)	1-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 é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 2 Se o ato ou omissão previsto no número anterior for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão de um a oito anos.	Quando o funcionário de uma entidade o organização particular solicita ou recebe ou a sua promessa, em troca de tomar u que seja contrária aos seus deveres func beneficie quem o subornou



SOMOS AMBICIOSOS

Porque sonhamos e desafiamos os limites, arriscando e procurando caminhos que assegurem os resultados.



INSPIRAMOS CONFIANÇA

Porque somos robustos, trabalhamos em equipa com disciplina e know-know, ultrapassando as adversidades e as expectativas.



SOMOS CENTRADOS NO CLIENTE

Porque construímos relações próximas e de confiança com os nossos clientes, desafiando e acrescentando valores.

ASCENDUM Portugal
Rua do Brasil, nº 27
2695-535 São João da Talha
T+351 218 700 200

