Código de Conduta

DATA DE APROVAÇÃO/REVISÃO: 18/09/2024

PARTE I – NOTA INTRODUTÓRIA **4**

PARTE II – MISSÃO, VISÃO E VALORES **5**

PARTE III – OBJETIVOS E ÂMBITO DE APLICAÇÃO **5**

PARTE IV – VALORES E PRINCÍPIOS GERAIS DE ÉTICA E CONDUTA **6**

1. Cumprimento da Lei, Normas e Regulamentos 6
2. Conflito de Interesses 7
3. Proteção dos Ativos da Empresa 8
4. Proteção da Propriedade Intelectual 9
5. Política Antifraude e Transparência Fiscal 10
6. Branqueamento de Capitais 10
7. Suborno e Corrupção 11
8. Confidencialidade e Sigilo 12
9. Não - concorrência 13
10. Não - discriminação 13
11. Proibição do Assédio 14
12. Promoção dos Direitos Humanos 14
13. Privacidade e Proteção de Dados 15
14. Apoio à Comunidade 16
15. Integridade e Dignidade no Local de Trabalho 16
16. Saúde e Segurança no Trabalho 17
17. Qualidade e Segurança Alimentar 17
18. Respeito pelas Matérias-Primas e uso Eficiente da Natureza 18
19. Imagem e Comunicação 18
20. Relações de Confiança 19

PARTE V – CUMPRIMENTO **23**

1. Responsabilidade de Cumprimento 23
2. Monitorização 24
3. Comunicação de Condutas Ilegais ou Violadoras 25
4. Tomada de Decisão Lícita, Justa e Isenta 26
5. Quadro Sancionatório 26
6. Divulgação 27

PARTE VI – MENSAGEM DO ORGÃO DE GESTÃO **28**

ANEXO I **29**

ANEXO II **32**

MINUTAS **47**

MINUTA DE REQUERIMENTO PARA ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES/NÃO-CONCORRÊNCIA..... 47

DECLARAÇÃO DE RECEBIMENTO DE BRINDES, PRESENTES OU HOSPITALIDADES..... 49

PARTE I – NOTA INTRODUTÓRIA

A Decorgel considera que a ética e os princípios de boa conduta são essenciais para o sucesso e sustentabilidade da empresa, pois para além de contribuírem para a sua reputação e credibilidade promovem um ambiente de trabalho positivo, o respeito pelos direitos humanos e sociais e fortalecem os laços entre os funcionários e os relacionamentos com todos os *stakeholders* e a sociedade.

A Decorgel assume, assim, a centralidade do seu papel na promoção e defesa da ética nas relações entre o setor público e privado, bem como nas relações comerciais dentro e entre os mesmos. Ao impor elevados padrões comportamentais ao seu órgão de gestão, trabalhadores e prestadores de serviços, a Decorgel combate e desincentiva o aparecimento de corruptores.

Assim, no âmbito do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (Decreto-Lei 109-E/2021 de 9 de dezembro) e da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024 (Resolução do Conselho de Ministros nº 37/2021) a Decorgel aprova e divulga o presente Código de Conduta (art.º 7º do RGPC) que se apresenta como o instrumento de gestão através do qual a empresa identifica e assume perante si própria e perante a sociedade, quais são os valores éticos e princípios de atuação que melhor enquadram o exercício da sua atividade e correlativamente as condutas mais adequadas a verificar por todos os que na empresa exercem funções tendo em vista a concretização destes mesmos valores e princípios de atuação.

Ao articular os valores e princípios éticos com as condutas expectáveis a verificar por todos os dirigentes, trabalhadores, incluindo estagiários e outros colaboradores, o presente Código assume-se como um documento potenciador do reforço da cultura de integridade da Decorgel.

Este Código de Conduta (CC) constitui uma referência para todos os membros dos órgãos sociais e colaboradores da Decorgel, contribuindo para que a mesma seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor.

PARTE II – MISSÃO, VISÃO E VALORES

Os valores essenciais da Decorgel são: as pessoas, que constituem um elemento-chave desta empresa; a inovação pautada pela busca incessante de conhecimento e inovação; a ética; a responsabilidade social e ambiental; a transparência e a excelência assegurando a qualidade e segurança alimentar ao longo de todo o processo produtivo e cadeia de abastecimento.

Tendo como missão desenvolver e produzir soluções inovadoras em parceria, respondendo às necessidades e contribuindo para a evolução da indústria alimentar, a Decorgel visa ser referência, no sector, no que refe a inovação, qualidade e flexibilidade.

Assim, a Decorgel acredita que a interseção entre os interesses económicos, as responsabilidades sociais e a ética nos negócios desempenham um papel fundamental na construção de uma empresa sustentável e na promoção de um ambiente empresarial saudável.

PARTE III – OBJETIVOS E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente CC formaliza o conjunto de valores, princípios e normas de atuação e quadros de referência que regem a atividade da Decorgel e de regras de natureza ética e deontológica que devem guiar o comportamento dos membros dos órgãos sociais e dos colaboradores na sua relação com todos os *stakeholders*.

O fito é promover e reforçar a consciência coletiva, incentivando a adoção de comportamentos eticamente responsáveis, pautados por princípios que visam evitar condutas que possam causar prejuízo ou risco para a empresa, colaboradores ou terceiros.

O presente CC pretende, ainda, consolidar a imagem corporativa da Decorgel, enquanto referência no setor alimentar e organização ciente da sua responsabilidade na promoção de uma alimentação e estilo de vida saudável, na proteção do meio-ambiente, na importância da sustentabilidade no seu crescimento e comprometimento

com os mais elevados padrões de conduta os quais exige serem de honestidade, integridade, respeito mútuo e transparência.

Pretende-se, por esta via, que todos se sintam motivados a: i) desempenhar as suas funções segundo estes princípios; ii) pedir orientações sempre que tiverem dúvidas; iii) comunicar sempre que identifiquem alguma situação desalinhada.

O presente CC constitui, assim, um guia orientador dos princípios éticos e de conduta transversais a todos, aplicando-se a todos os membros dos órgãos sociais, a todos os colaboradores e parceiros independentemente da natureza do vínculo ou das relações comerciais existentes, definindo critérios de atuação expectáveis dentro da empresa e na relação com o exterior sublinhando a importância da prevenção de situações potencialmente desconformes, podendo, e devendo, ser revisto a cada três anos e/ou atualizado a todo o tempo, conforme as necessidades práticas ou jurídicas se justifiquem.

PARTE IV – VALORES E PRINCÍPIOS GERAIS DE ÉTICA E CONDUTA

1. Cumprimento da Lei, Normas e Regulamentos

A Decorgel, os seus órgãos sociais e colaboradores vinculam-se ao rigoroso cumprimento das normas legais, estatutárias, regulamentares, contratuais e profissionais aplicáveis.

É patente o compromisso de não desenvolvimento ou colaboração com condutas ou práticas que possam ser consideradas irregulares, ilegais, criminais, antiéticas ou desonestas, pelo que o cumprimento e vinculação à lei, normas, regulamentos são um pilar da empresa.

A empresa promove um ambiente de trabalho onde todos os colaboradores se sentem confortáveis para abordar questões relacionadas com o presente Código, sem receio de retaliações e com compromisso sério de investigação e repressão veemente diante qualquer desvio ao CC.

Em conformidade, também relativamente ao CC a empresa compromete-se a promover o seu conhecimento e orientar a sua aplicação disponibilizando meios idóneos para esclarecer qualquer dúvida, aconselhar, bem como, meios para reportar ato ou suspeita fundada de comportamentos que sejam incompatíveis com as normas deste Código.

2. Conflito de Interesses

Um conflito de interesses acontece quando os interesses pessoais de um colaborador de qualquer nível hierárquico se encontram em dissonância com os interesses da empresa e interferem com o seu desempenho, as suas responsabilidades ou comprometem a possibilidade de se tomar uma decisão imparcial, o que pode acontecer por ações como por omissões da prática de determinados atos.

A Decorgel, através dos contratos, regulamento interno e Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR), institui normas e sistemas internos que previnam situações de potenciais conflitos de interesse, comprometendo-se a assegurar processos de decisão isentos e imparciais na avaliação de desempenho e desenvolvimento de carreira.

Por esse motivo, e a título meramente exemplificativo, não deve qualquer pessoa da organização intervir em processos de decisão que envolvam, direta ou indiretamente, pessoas com quem estejam ou tenham estado ligadas por laços de amizade, parentesco ou afinidade. Em caso de conflito de interesses, sinalizado pelo próprio ou terceiro, deve considerar-se a existência de um impedimento, a ser aferido e analisado previamente a qualquer decisão. Para o efeito, o responsável do cumprimento do programa normativo, apresentará o tema ao Conselho de Administração, a fim de serem definidas as medidas a ser adotadas.

Os órgãos sociais e os colaboradores comprometem-se a não participar ou exercer funções, remuneradas ou não, em organizações cujo objeto ou atividades possam interferir com o cumprimento das suas funções e deveres profissionais na Decorgel ou cujos fins possam ser contrários aos interesses da empresa ou interferir

com suas responsabilidades, gerar riscos para a reputação da empresa ou, ainda, se representar qualquer forma de conflito com os interesses.

Qualquer situação que possa constituir dúvida a esse respeito deve ser comunicada por e-mail para o Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN), nos termos estabelecidos no presente código, por forma a ser avaliada a situação de acordo com regras que permitam decisões justas e equitativas.

3. Proteção dos Ativos da Empresa

Os ativos da Decorgel - tangíveis e intangíveis - são para uso exclusivamente profissional e os colaboradores não os podem utilizar em proveito próprio ou de terceiros, salvo estipulação escrita em contrário.

A Decorgel coloca ao dispor dos seus colaboradores diversos equipamentos e serviços para uso profissional, nomeadamente equipamentos de proteção individual; tecnologias de produção; equipamentos de elevação e movimentação, equipamentos informáticos como computadores, impressoras, telemóveis, email profissional, acesso a internet e veículos. Os colaboradores reconhecem que a sua utilização deve ser feita exclusivamente para os fins previstos nas regras definidas e visam garantir o seu conforto e bem-estar garantindo sempre a segurança de todos.

As regras de acesso e utilização destes bens e serviços são apresentadas aos colaboradores quando lhes é dado o acesso aos mesmos, bem como formação adequada, permitindo por essa via à Decorgel proteger os colaboradores e a sua atividade.

Os Colaboradores devem cuidar, proteger e preservar os ativos e património da empresa. Devem conhecer e cumprir as normas de segurança para prevenir a ocorrência de sinistros que danifiquem ou destruam os ativos. Os Colaboradores devem usar os recursos de forma sensata e eficiente, evitando o desperdício e utilizações abusivas.

O incumprimento das regras de segurança pode conduzir a acidentes, e pode implicar responsabilidade disciplinar, criminal e civil, dependendo da natureza e gravidade da situação.

4. Proteção da Propriedade Intelectual

Os direitos de propriedade intelectual, nomeadamente marcas, patentes, *know-how* e segredos industriais da Decorgel, constituem também ativos da empresa e devem ser protegidos não podendo ser partilhados.

Todos os colaboradores estão conscientes que é propriedade da Decorgel todo o tipo de conhecimento que se detenha relativo ao desenvolvimento dos produtos, processos operativos, programas informáticos, relatórios, estudos ou documentação desenvolvida pelos colaboradores no desempenho da sua função e que não podem apropriar nem os utilizar para benefício próprio ou de terceiros.

Todos os colaboradores se comprometem a obter a autorização necessária antes de transmitir, utilizar ou permitir a utilização desse conhecimento por qualquer pessoa ou entidade externa à Decorgel.

Os seus deveres de proteção e sigilo relativamente ao conhecimento confidencial obtido no âmbito das funções que desempenham na Decorgel, mantêm-se, mesmo depois de deixar de colaborar com a Decorgel.

Todos os colaboradores estão obrigados a comunicar formal e prontamente à administração qualquer fuga de informação, real ou potencial, concretizada ou em vias de ocorrer.

A Decorgel compromete-se a avaliar a necessidade de registo de propriedade intelectual tendo em conta o fim a que se aplica e consoante o enquadramento geográfico.

Sempre que os direitos de propriedade intelectual da Decorgel não forem respeitados, poderão ser levadas a cabo as medidas disciplinares e jurídicas que protejam a Decorgel.

5. Política Antifraude e Transparência Fiscal

A Decorgel compromete-se a relatar a informação económico-financeira e de gestão de forma rigorosa, fiel, atual, verdadeira e transparente, tendo em conta a legislação e regulamentação aplicáveis e as melhores práticas do mercado financeiro.

Os órgãos sociais e os colaboradores devem abster-se de qualquer conduta fraudulenta ou desonesta que envolva os bens, os ativos tangíveis e intangíveis que incluem marcas, *know-how*, informações confidenciais ou da propriedade da empresa e quaisquer sistemas de informação, ou quaisquer documentos ou informações contabilísticas da empresa ou de quaisquer terceiros.

Cumprindo os deveres legais a que está adstrita, designadamente no âmbito da proteção de dados, a empresa reserva-se o direito de controlar e inspecionar a forma como os seus ativos são utilizados.

A violação deste princípio poderá implicar não apenas sanções disciplinares, mas também responsabilidade civil e criminal.

6. Branqueamento de Capitais

A Decorgel, assume o compromisso de não pactuar com solicitações ilícitas e de reportar as mesmas nos termos da legislação aplicável.

O branqueamento de capitais, constitui um crime previsto no artigo 368.º-A do Código Penal. Trata-se de um processo que tem por objetivo a ocultação de vantagens (bens e rendimentos) obtidos ilicitamente, transformando a liquidez daí decorrente em recursos reutilizáveis legalmente, com a finalidade de lhes dar uma aparência final de legalidade, procurando, assim, dissimular a sua origem criminosa ou o seu verdadeiro proprietário.

Por esta via, a empresa, os seus órgãos sociais e colaboradores devem adotar as melhores práticas na prevenção de operações de branqueamento de capitais, atuando de forma rigorosa e cuidada na identificação da origem de fundos recebidos e assegurando que a transferência de quaisquer montantes para terceiros é efetuada de acordo com as regras aplicáveis.

Ficam, por essa via, vinculados ao CC e PPR, pelo que deve ser comunicada, nos termos estabelecidos qualquer situação que possa configurar uma situação passível de ser enquadrada no âmbito de Branqueamento de capitais.

A verificação de tal facto dará origem a responsabilidade disciplinar e criminal.

7. Suborno e Corrupção

A Decorgel condena quaisquer práticas ou atos em que se ofereçam ou aceitem compensações financeiras ou outros benefícios com vista à obtenção de vantagens pessoais ou para a empresa, sendo interdita toda a prática de corrupção e suborno, extorsão, recebimento indevido, trafico de influência, quer através de atos ou omissões, quer por via da criação e manutenção de situações de favor ou irregulares.

Os Colaboradores e órgãos sociais, não devem, direta ou indiretamente, oferecer ou prometer qualquer tipo de vantagem não comercial. Também não devem aceitar quaisquer vantagens em troca de qualquer tratamento preferencial por parte de um terceiro. Além disso, devem evitar qualquer atividade ou comportamento que, direta ou indiretamente, dê causa a qualquer um dos cenários acima descritos.

A suspeita ou conhecimento de tais factos deve ser imediatamente comunicado ao RCN para elaboração de relatório e consequências sancionatórias legalmente previstas.

7.1. Presentes, Brindes e Hospitalidade

Os órgãos sociais e os colaboradores devem recusar receber, não efetuar e não solicitar a terceiros quaisquer vantagens não comerciais.

Quando a recusa destas ofertas ou dádivas, possa demonstrar desrespeito, deve tal situação ser analisada com a sua chefia e sempre que possível integrar estas ofertas nas ações da Decorgel de apoio à comunidade.

O recebimento de quaisquer ofertas ou vantagens, deve seguir este CC, garantindo que não influenciam qualquer decisão ou ato, sendo sempre registado em formulário para o efeito e comunicado ao RCN.

8. Confidencialidade e Sigilo

O sucesso contínuo da Decorgel depende da proteção/não divulgação de informações confidenciais, designadamente, segredos comerciais, patentes, planos de negócios, planos de marketing e de serviços, pontos de vista de consumidores, ideias de engenharia, de processos de fabricação, receitas de produtos, desenhos, bases de dados, registos, informações salariais e quaisquer dados financeiros ou outros dados não publicados.

Assim, os órgãos sociais e os colaboradores devem manter a confidencialidade relativamente à informação a que tenham tido acesso por força do exercício das suas funções sendo esta de uso restrito e interno e sujeita ao sigilo profissional, devendo usar os seus melhores esforços para evitar que ocorra uma divulgação não intencional de quaisquer informações confidenciais, tendo um cuidado especial ao armazená-las ou transmiti-las.

A informação confidencial só pode ser revelada a terceiros nos termos legalmente exigíveis ou, se a sua divulgação for previamente autorizada por escrito pelo conselho de administração.

A obrigação de tratar a informação como confidencial permanece após a cessação das funções na Decorgel, o que resulta designadamente do contrato de trabalho.

O mesmo princípio aplica-se a terceiros, tais como, parceiros no desenvolvimento de produtos, fornecedores ou clientes que tenham um interesse semelhante em proteger as suas informações confidenciais que partilhem com a Decorgel.

O incumprimento implicará responsabilidade disciplinar, civil ou criminal atendendo à gravidade e natureza da infração.

9. Não - concorrência

O capital humano da Decorgel é o pilar para o seu desenvolvimento e crescimento. Assim, os membros dos órgãos sociais e os colaboradores não podem exercer funções ou participar atividades que sejam concorrentes com as desenvolvidas pela empresa, que lhe possam causar algum risco ou prejuízo.

Em caso de dúvida, sobre a existência ou não de concorrência, a situação deve ser previamente exposta ao RCN, por via de requerimento disponibilizado, para que possa ser avaliada, casuisticamente e ponderados os elementos em causa por forma a decidir se determinada atividade poderá ou não constituir concorrência.

A violação deste princípio poderá estar sujeita a responsabilidade disciplinar e civil.

10. Não - discriminação

Não são admitidos comportamentos discriminatórios com base na idade, ascendência, cor, raça, cidadania, origem ética ou local de origem, credo, deficiência ou condições de saúde, estatuto familiar, estado civil, identidade de género, expressão de género, receção de apoio do estado, registo jurídico, sexo, gravidez e amamentação, orientação sexual, convicções políticas e filiação partidária ou sindical.

É assegurado o máximo respeito pelas convicções pessoais, a integridade e a dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho. Pelo que, a adoção de comportamentos discriminatórios deverá ser reportada ao RNC nos termos previsto neste código.

11. Proibição do Assédio

A Decorgel tem um papel ativo na prevenção do assédio, promovendo ações de formação e disponibilizando informação visando um ambiente de trabalho baseado no respeito mútuo e na entreajuda (ver Código de Combate ao Assédio).

Não se permite qualquer tipo de assédio, incluindo assédio moral e/ou sexual no local de trabalho.

Encoraja-se a partilha de qualquer informação ou participação de forma a evitar, esclarecer, colmatar qualquer situação que possa ser enquadrada como assédio, devendo ser comunicada nos termos do CC.

12. Promoção dos Direitos Humanos

A Decorgel reconhece os Direitos Humanos Fundamentais e Universais constantes em Convenções e Tratados Internacionais, nomeadamente a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e o normativo da Organização Internacional do Trabalho.

A Decorgel está comprometida em garantir o cumprimento da Declaração Universal dos Direitos Humanos, nomeadamente:

- Condenação de trabalho escravo forçado e do tráfico humano;
- Condenação do trabalho infantil;
- Liberdade no associativismo;
- Não discriminação por sexo, raça, religião, situação económica, de saúde ou outra;
- Condenação de situações de todo o tipo de assédio ou abuso: sexual. Psicológico ou verbal.

A Decorgel promove que os terceiros com os quais estabelece relações comerciais, nomeadamente fornecedores e clientes, são entidades independentes, partilhem estes valores fundamentais de respeito pelo ser humano e pelo planeta uma

vez que o incumprimento poderá afetar a reputação da Decorgel e o nível de confiança do mercado.

Todos os órgãos sociais e colaboradores da Decorgel, comprometem-se a reportar todas as situações que identifiquem faltas de respeito por qualquer ser humano ou pelo planeta, independentemente de quem a realize.

A violação deste princípio poderá conduzir a responsabilidade disciplinar e criminal nos termos legalmente admissíveis.

13. Privacidade e Proteção de Dados

A Decorgel reconhece o valor da privacidade e assume o compromisso de recolher, tratar e conservar os dados pessoais relativos à relação laboral com o colaborador, ou na relação com os seus parceiros, clientes e fornecedores respeitando as normas vigentes.

A Decorgel disponibiliza um programa de privacidade implementado que permite a toda a equipa Decorgel respeitar as regras desta matéria a todo o tempo, por todos os seus colaboradores, em todas as suas relações. Neste programa estão definidos deveres e direitos onde a empresa se compromete a: **"Garantir a privacidade dos seus dados, utilizando-os para finalidades legítimas, de acordo com as regras legais em vigor e garantindo os seus direitos."** A confidencialidade dos dados (incluindo os dados pessoais dos respetivos titulares) estende-se mesmo após o término da relação contratual com o *stakeholder*, exceto quando assim não seja legal ou contratualmente exigível.

É fornecida formação e regulamento a que todos estão vinculados.

Os colaboradores comprometem-se a validar toda a informação que comunicam, garantindo desta forma que a mesma é credível e verdadeira. Garantem a confidencialidade sobre qualquer informação recebida no desenvolvimento do seu trabalho, salvo quando exista obrigação legal ou contratual em sentido contrário.

O incumprimento do princípio implicará responsabilidade disciplinar, penal e civil nos termos legais.

14. Apoio à Comunidade

A Decorgel reconhece que os benefícios da sua atividade são também resultado da forma como se insere nas comunidades onde opera. A Decorgel compromete-se a procurar e identificar oportunidades que lhe permita retribuir à comunidade, de acordo com os critérios definidos no seu relatório de gestão.

A empresa compromete-se a contribuir para a melhoria das comunidades onde está inserida centrando-se na criação de emprego sustentável e no desenvolvimento de conhecimento pelo trabalho continuado de Investigação & Desenvolvimento.

15. Integridade e Dignidade no Local de Trabalho

A Decorgel promove relações cordiais e de cooperação e assegura a integridade e dignidade no local de trabalho procurando promover a correção, respeito, cooperação, lealdade, urbanidade e clareza na comunicação e relações estabelecidas.

Seguindo tais linhas orientadoras procura proporcionar iguais oportunidades de trabalho a todos os colaboradores com base no seu desempenho profissional e nas suas qualificações, bem como um ambiente de trabalho onde todos são tratados com igualdade, justiça, dignidade e respeito.

No desempenho das suas funções todos os colaboradores da Decorgel se comprometem a cumprir as regras básicas de conveniência, cooperação e respeito mútuo, promovendo o cumprimento de regras de educação e cortesia no tratamento dos outros, independentemente de quem são. Procuram ser íntegros e honestos; comunicar de forma clara e transparente; cooperar com todos no local e trabalho para a construção de um bem comum; não ser discriminatórios por qualquer motivo; ser humildes e reconhecer a necessidade de apreender, corrigir e ser corrigido; garantir o respeito mútuo, lealdade, cooperação, honestidade.

16. Saúde e Segurança no Trabalho

A saúde física e mental e a segurança e proteção dos colaboradores e daqueles que circulam nas instalações da Decorgel é uma prioridade.

A Decorgel assegura o cumprimento da legislação pela contratação de entidade responsável pela avaliação de risco, segurança e saúde no trabalho e dispõe de um plano de emergência, medidas de prevenção, deteção e resposta aos riscos e procedimentos específicos que garantem a segurança dos colaboradores e a manutenção dos equipamentos. A Decorgel promove que todos os colaboradores, ou trabalhadores subcontratados, conheçam este e outros documentos relativos à saúde e segurança de trabalho quando integram a equipa Decorgel.

Por outro lado, estão assegurados equipamentos de proteção a colaboradores e visitantes, garantindo-se um ambiente de segurança para todos.

17. Qualidade e Segurança Alimentar

A primeira responsabilidade da Decorgel é garantir a Qualidade e Segurança Alimentar dos seus produtos, pelo que procura cumprir na integra a legislação em vigor e seguir os mais rigorosos padrões de Qualidade e Segurança Alimentar. A Decorgel encontra-se certificada pela norma BRC FOOD.

A empresa assegura formação continua a este respeito, e compromete-se a implementar medidas que garantam a defesa alimentar e a segurança do local. Promove igual comprometimento de todos os seus *stakeholders*.

Todos os colaboradores têm consciência da importância do dever da garantia da Qualidade e Segurança Alimentar de todos os produtos. E todos se comprometem a garantir o cumprimento dos requisitos de Qualidade e Segurança Alimentar em todas as suas ações, incluindo as de gestão, e ao longo de toda a cadeia de valor: do aprovisionamento, conceção, produção, expedição e transporte. Todos conhecem e se mantêm vigilantes para os principais fatores de risco e incidentes que possam comprometer a Qualidade e Segurança Alimentar.

Caso seja identificado algum incidente que possa pôr em risco este requisito o colaborador deverá atuar de imediato e reportar a situação aos seus superiores hierárquicos.

18. Respeito pelas Matérias-Primas e uso Eficiente da Natureza

A Decorgel procura selecionar os melhores produtores e fornecedores de matérias-primas/serviços e partilha com os fornecedores o conhecimento que detém resultante da experiência procurando uma cultura de melhoria continua nas práticas de processamento.

A Decorgel compromete-se a reduzir o impacto ambiental na sua atividade, implementando medidas que garantam o uso eficiente dos recursos naturais, designadamente pela redução do consumo, a reutilização e a reciclagem. Sensibiliza os colaboradores para a importância de usar de forma eficiente os recursos naturais. Promove a definição e monitorização de metas ambientais ao longo de toda a cadeia de valor.

A Decorgel compromete-se a definir indicadores e métricas ambientais, a fim de conseguir manter atualizado o seu compromisso para com o ambiente.

19. Imagem e Comunicação

A Decorgel pretende que a sua imagem interna e externa seja íntegra e coerente com a sua cultura. Está consciente da importância das novas ferramentas de comunicação online, do papel individual nas mesmas e do potencial impacto de qualquer menção à imagem, nome ou marca da Decorgel. Promove que todos os seus *stakeholders* usem o nome da Decorgel nestes veículos de comunicação respeitando a sua imagem e os seus princípios éticos.

Os colaboradores e órgãos sociais devem, no exercício das suas funções, e nomeadamente no seu relacionamento online, e com qualquer meio de comunicação social, ainda que em nome pessoal ter um comportamento responsável, referindo-se com respeito e lealdade à empresa e contribuindo para proteção e reforço do prestígio

e da imagem da empresa e das suas marcas; garantir o respeito, lealdade, bom senso, e a consonância com princípios éticos que sempre concretizaram a Decorgel.

Sempre que for abordado por um órgão da comunicação social, o colaborador deve previamente pedir autorização para responder às questões que lhe são levantadas. Quando estes pedidos são feitos de forma não atempada, deve-se, de forma cortês e educada, remeter as respostas para a equipa de Marketing, disponibilizando os contactos.

20. Relações de Confiança

A visibilidade e a projeção da Decorgel no mercado dependem da forma como se apresenta e relaciona com todos os seus parceiros nomeadamente colaboradores, fornecedores, clientes, acionistas, entidades públicas e mesmo concorrentes.

A Decorgel promove relações de confiança, fortes e duradouras, sustentadas numa relação com comunicação transparente e verdadeira.

20.1. Relacionamento com Acionistas

A Decorgel assume como objetivo essencial a criação de valor para os acionistas e a proteção dos seus interesses, assente na excelência do seu desempenho e no caminho traçado para a sustentabilidade do negócio através do equilíbrio entre as vertentes económica, social e ambiental.

Compromete-se a respeitar o princípio da igualdade de tratamento dos acionistas, bem como os princípios de relevância e materialidade da informação divulgada, que deverá ser atempada, verdadeira, completa, transparente e rigorosa.

20.2. Relacionamento com Fornecedores

Na sua relação com os fornecedores a Decorgel considera mandatário que os mesmos assumam princípios e condutas análogos aos pautados pela empresa e previstos neste CC. A seleção dos fornecedores é efetuada de forma independente e objetiva, orientada por princípios de racionalidade económica, eficácia, boa-fé e segurança alimentar.

Na relação com os fornecedores, os colaboradores devem negociar, cumprir e honrar os compromissos e acordos alcançados exigindo um comportamento recíproco de boa-fé.

20.3. Relacionamento com Clientes

A Decorgel compromete-se a fornecer produtos e serviços segundo padrões de qualidade estabelecidos com os seus clientes. No âmbito da boa-fé e transparência a Decorgel garante que o cliente tem acesso a toda a informação que necessita para tomada de decisão, e no tratamento de reclamações respeitando a privacidade da informação e assegurando o cumprimento da legislação.

A Decorgel compromete-se a implementar as melhores práticas e um rigoroso controlo para assegurar a qualidade dos seus produtos aos clientes.

Os órgãos sociais e os colaboradores devem tratar os clientes com elevado profissionalismo, respeito e cortesia criando uma relação de confiança.

Os clientes devem ser informados sobre os produtos, os serviços, os preços e demais condições negociais de forma clara e precisa, permitindo uma decisão esclarecida e ponderada. Os termos acordados devem ser rigorosamente cumpridos.

A Decorgel compromete-se a recolher e tratar os dados dos clientes de forma leal e transparente e de acordo com as normas em vigor e garantindo que os dados pessoais não são transmitidos sem o consentimento dos mesmos.

20.4. Relacionamento com Autoridades Públicas

A Decorgel implementa e cumpre os requisitos legais aplicáveis, privilegiando uma postura de cooperação com as Autoridades Públicas atuando de forma profissional e transparente.

Nesse sentido a Decorgel presta toda a colaboração e esclarecimentos às entidades de Supervisão e Fiscalização, satisfaz todas as solicitações que lhe são dirigidas e que estejam ao seu alcance e não adota comportamentos que visem impedir

o exercício das respetivas competências, dentro dos limites previstos na lei e acautelando a não violação da proteção de dados.

20.5. Relacionamento com Colaboradores

20.5.1. Relação Contratual Justa

A Decorgel garante um processo de recrutamento e contratação sustentado em critérios baseados nas qualificações pessoais e profissionais, em cumprimentos da legislação nacional e promovendo os valores e direitos fundamentais do ser humano.

Nesse processo a Decorgel respeita a dignidade pessoal, a privacidade e os direitos pessoais de todos os seus colaboradores e está comprometida em manter um ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio.

Estes princípios de contratação justa serão aplicados a todos os aspetos da contratação, e vigência da relação contratual, incluindo remuneração, promoções e transferências.

Nenhum candidato pode ser excluído à partida por ser familiar direto ou ser companheiro de um colaborador da empresa. A este respeito, concretiza-se que a sua contratação terá como base as qualificações pessoais, desempenho, capacidades e experiência, regida pela verificação do princípio de contratação justa, assegurando que não exista relação de subordinação, direta ou indireta, entre o colaborador e o seu familiar ou companheiro.

Os colaboradores que sentirem que o seu ambiente de trabalho não respeita os princípios acima mencionados são encorajados a relatar as suas preocupações à área de Recursos Humanos.

A Decorgel promove, em todos os momentos, todas as medidas de proteção que sejam necessárias à proteção de todos aqueles que denunciem qualquer desvio ao CC, independentemente do que venha a ser apurado quanto ao fundo da queixa.

20.5.2. Desenvolvimento Pessoal, Formação, Progressão Profissional e Igualdade de Oportunidades

A Decorgel aposta no desenvolvimento pessoal e profissional dos seus colaboradores, proporcionando ações de formação adequadas, partilha de informações úteis sobre legislação, apoios em diversas áreas. Acredita que tal facto conduzirá a um desenvolvimento das competências e capacidades pessoais, a uma melhoria na qualidade de vida e desempenho o que, considera um fator adicional de motivação.

A Decorgel acredita que a formação é um veículo para promover o crescimento dos colaboradores, o cumprimento dos requisitos de qualidade, ambiente e segurança alimentar dos produtos, o conhecimento dos principais perigos e riscos de Saúde e Segurança no Trabalho; o cumprimento de legislação, normas e procedimentos, a fim de reforçar os objetivos do CC. Nesse sentido a empresa proporciona aos colaboradores as condições para que tenham oportunidade de participar de forma ativa e regular em ações de formação.

A Decorgel garante que as oportunidades e progressão de carreira são analisadas de forma isenta, tendo em conta as competências e capacidades, experiência e critérios objetivos adequados às necessidades de cada função.

Em suma, a Decorgel compromete-se a conferir igualdade de oportunidades e a adotar políticas de seleção, remuneração e progressão profissional baseadas no mérito e nas práticas de referência no mercado.

20.6. Respeito pelos Concorrentes

A Decorgel promove uma concorrência leal e saudável sustentada em relações de respeito e que cumpram a legislação e os critérios de mercado. Não adota qualquer prática anti concorrencial, incluindo fixação de preço, coordenação com concorrentes e discriminação de clientes e fornecedores. Não procede à contratação de qualquer entidade, incluindo potenciais colaboradores, que estejam abrangidos por um contrato de não concorrência em vigor.

Todos os seus colaboradores tratam sempre com respeito e cordialidade todos os representantes da concorrência, garantindo que protegem a Decorgel e os seus representantes.

Todos os colaboradores, sobretudo aqueles envolvidos nas áreas de marketing, compras e vendas ou desenvolvimento de projetos, que estejam em contacto regular com a concorrência, têm a responsabilidade de assegurar que conhecem as leis da concorrência aplicáveis e as cumprem. Qualquer dúvida deve ser comunicada à administração de forma a obter informação, resposta ou formação sobre o tema.

PARTE V – CUMPRIMENTO

1. Responsabilidade de Cumprimento

Os Órgãos Sociais e os Colaboradores são responsáveis pelo cumprimento dos Princípios e Normas constantes deste Código e a sua violação constitui infração disciplinar, nos termos do regime disciplinar aplicável, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal que possa ocorrer.

Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN)

Constituiu-se a Equipa de ética e Conduta empresarial e foi nomeado o responsável pelo cumprimento normativo, que garante e controla a aplicação do programa de cumprimento normativo com o objetivo de determinar a investigação de eventuais violações para apurar eventuais responsabilidades e, monitorizar a implementação e execução das medidas corretivas.

O RCN, exerce as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória, devendo ser assegurado, que dispõe da informação interna e dos meios humanos e técnicos necessários ao bom desempenho da sua função.

Estão adstritas às suas competências, designadamente:

a) Coordenar os trabalhos de levantamento e sistematização dos valores éticos ou princípios de ação da empresa, bem como das indicações de conduta mais adequadas tendo em vista o seu cumprimento;

b) Coordenar os trabalhos de levantamento dos riscos de corrupção e infrações conexas e correspondente análise de risco e identificação de medidas preventivas;

c) Garantir o cumprimento dos prazos de comunicação, divulgação e publicitação do Código de Conduta, Plano de Prevenção de Riscos e dos correspondentes relatórios de avaliação da sua execução;

d) Acompanhar e verificar a conformidade do cumprimento dos quesitos próprios de funcionamento do Canal de Denúncia Interna, incluindo as garantias de proteção dos denunciantes, deveres de confidencialidade e reserva, cumprimento dos prazos e prevenção de conflitos de interesses;

e) Proceder ao levantamento e sistematização de informação relativa a necessidades formativas nas áreas da ética, integridade e prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas e envolvimento no processo de produção de programas formativos e acompanhamento do seu cumprimento;

f) Verificar as necessidades de atualização dos diversos instrumentos do Programa de Cumprimento Normativo.

2. Monitorização

O presente código deve ser alterado e/ou retificado a cada triénio, ou, sempre que se considere necessário para garantir a sua aplicabilidade e para assegurar o cumprimento da lei, normas e regulamentos em vigor. Cabe ao RCN monitorizar o cumprimento do presente Código com o objetivo de identificar eventuais falhas e possibilitar a sua correção e introdução de eventuais melhorias.

Compete, ao RCN determinar a investigação de eventuais violações para apurar eventuais responsabilidades e, monitorizar a implementação e execução das medidas corretivas.

3. Comunicação de Condutas Ilegais ou Violadoras

Os colaboradores têm o dever de comunicar a ocorrência de condutas ilegais ou incompatíveis com as regras estabelecidas neste Código, de que tenham conhecimento ou fundada suspeita, de forma eficaz e em tempo útil, através dos meios e canais próprios:

a) Carta dirigida à Decorgel – Produtos Alimentares SA, sita na Rua do Progresso, nº 363, 4785-647 Trofa ao cuidado da Equipa de Ética e Conduta Empresarial;
b) Por correio eletrónico para o endereço etica@decorgel.pt

Quando apropriado, os relatos podem ser feitos de forma confidencial ou através do canal de denúncias interno. Todos os relatos e denúncias serão devidamente investigados.

A Decorgel proíbe retaliações contra qualquer colaborador em virtude de comunicações feitas de boa-fé e protege os direitos da pessoa incriminada. A Decorgel garante a confidencialidade das comunicações recebidas e compromete-se a não retaliar contra o seu autor.

A utilização abusiva e de má-fé do mecanismo de comunicação poderá expor o seu autor a sanções disciplinares e eventual procedimento judicial nos termos da legislação aplicável.

Todas as denúncias relacionadas com o código de conduta devem ser reportadas e inseridas na plataforma de canais de denúncias, onde são documentadas as análises e conclusões para cada infração ao código de conduta.

4. Tomada de Decisão Lícita, Justa e Isenta

A Decorgel promove que todos os processos de tomada de decisão sejam feitos:

- de forma Lícita: cumprindo toda a legislação local e com as melhores práticas internacionais de combate à corrupção e ao tráfico de influências.
- de forma justa: garantindo o pagamento do valor justo dos bens ou serviços que estamos a adquirir ou vender.
- de forma isenta e imparcial: ou seja, sem influência de outros fatores que não os diretamente relacionados com o processo.

Nesse sentido compromete-se a promover o afastamento de um colaborador envolvido num processo de tomada de decisão que tenha alguma ligação direta de proximidade, por exemplo relação familiar ou de amizade, parceiros envolvidos.

A sua intervenção direta só será permitida quando estritamente necessário e, preferencialmente, deve ser validada por outros elementos da Decorgel.

Por cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno.

5. Quadro Sancionatório

A infração do CC e das disposições legais relacionadas, podem conduzir à aplicação de sanções, que podem ser enquadradas, atenta a sua natureza e gravidade, como infrações disciplinares, bem como, implicarem simultaneamente responsabilidade civil e criminal.

Para efeitos do nº3 do DL 109-E/2021 de 9 de Dezembro, "*entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, no Código de Justiça Militar, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro, na Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto,*

na sua redação atual, na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, na sua redação atual, e no Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, na sua redação atual. "

Disponibiliza-se no ANEXO I, o quadro de Infrações disciplinares, no ANEXO II, o quadro exemplificativo de infrações previstas no Direito Penal que se consideram aplicáveis e necessárias de esclarecimento atendendo às características da empresa e as estabelecidas no âmbito do Regime Geral de Prevenção da Corrupção.

6. Divulgação

A Decorgel disponibiliza o presente Código no site e promoverá a sua divulgação interna e externamente, através das plataformas internas, formação e da internet, bem como às entidades de tutela e plataforma eletrónica do MENAC.

O seu conhecimento generalizado e a sua prática é obrigatória. Os colaboradores devem assinar uma declaração que ateste o conhecimento e compreensão do Código na sua integralidade e o compromisso do seu rigoroso cumprimento.

O Código de Conduta deve, ainda, ser objeto de revisão obrigatória a cada 3 anos, ou sempre que ocorra uma alteração significativa da estrutura orgânica, ou societária, ou do conteúdo funcional da entidade ou organização.

PARTE VI – MENSAGEM DO ORGÃO DE GESTÃO

Obrigada por ter lido o nosso Código de Conduta.

Pedimos que garanta o cumprimento dos compromissos transcritos neste documento. Se estiver perante uma situação de dúvida e não encontrar a resposta neste documento não hesite em nos contactar, estaremos sempre disponíveis para ajudar a esclarecer.

Juntos vamos contribuir para um ambiente de respeito e valorização.

Aprovado pelo Conselho de Administração em 18/09/2024.

ANEXO I

Quadro de Infrações Disciplinares
Contrato Coletivo de Trabalho[1]

Clausula 45º

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes forem confiadas;
b) Guardar segredo profissional;
c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao objeto do contrato de trabalho;
d) Respeitar e fazer -se respeitar dentro dos locais de trabalho;
e) Zelar pelo bom estado do material que lhe for confiado;
f) Informar, com imparcialidade e isenção, em todos os aspetos morais, disciplinares e de eficiência e competência profissionais dos seus subordinados;
g) Dar estrito cumprimento a este contrato e observar os regulamentos internos.

Outros Deveres

Incumbe aos trabalhadores o cumprimento das obrigações constantes dos normativos legais a que se encontram vinculados pela convenção coletiva aplicável, regulamentos internos, código de conduta, contrato de trabalho.

Artigo 128.º
Deveres do Trabalhador

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

a) 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;
b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
e) 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;
f) 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;
g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

Cláusula 60º

Conceito de Infração Disciplinar

É havido como infração disciplinar do trabalhador, para efeitos do presente contrato coletivo, o facto voluntário doloso, quer consista em ação quer em omissão por ele praticada, em violação dos específicos deveres decorrentes desta convenção.

Cláusula 64º

Sanções Disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) repreensão simples ou admoestação verbal;
b) repreensão registada;
c) suspensão com perda de retribuição de 1 a 12 dias;
d) despedimento.

---

[1] Contrato coletivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril)

ANEXO II

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[1]

Crimes previstos pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (Código Penal) com a subsequentes alterações

Artigo 368.º-A

Branqueamento

1 - Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de comparticipação, de factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos ou, independentemente das penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos de:

a) Lenocínio, abuso sexual de crianças ou de menores dependentes, ou pornografia de menores;
b) Burla informática e nas comunicações, extorsão, abuso de cartão de garantia ou de cartão, dispositivo ou dados de pagamento, contrafação de moeda ou de títulos equiparados, depreciação do valor de moeda metálica ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa de concerto com o falsificador ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa ou de títulos equiparados, ou aquisição de moeda falsa para ser posta em circulação ou de títulos equiparados;
c) Falsidade informática, contrafação de cartões ou outros dispositivos de pagamento, uso de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, atos preparatórios da contrafação, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento obtidos mediante crime informático, dano relativo a programas ou outros dados informáticos, sabotagem informática, acesso ilegítimo, interceção ilegítima ou reprodução ilegítima de programa protegido;
d) Associação criminosa;

e) Infrações terroristas, infrações relacionadas com um grupo terrorista, infrações relacionadas com atividades terroristas e financiamento do terrorismo;
f) Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas;
g) Tráfico de armas;
h) Tráfico de pessoas, auxílio à imigração ilegal ou tráfico de órgãos ou tecidos humanos;
i) Danos contra a natureza, poluição, atividades perigosas para o ambiente, ou perigo relativo a animais ou vegetais;
j) Contrabando, contrabando de circulação, contrabando de mercadorias de circulação condicionada em embarcações, fraude fiscal ou fraude contra a segurança social;
k) Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do setor público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, ou corrupção com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado;
l) Abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado;
m) Violação do exclusivo da patente, do modelo de utilidade ou da topografia de produtos semicondutores, violação dos direitos exclusivos relativos a desenhos ou modelos, contrafação, imitação e uso ilegal de marca, venda ou ocultação de produtos ou fraude sobre mercadorias.

2 - Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior.

3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.

4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.

5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.

6 - A punição pelos crimes previstos nos 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos factos ilícitos típicos de onde provenham as vantagens ou a identidade dos seus autores, ou ainda que tais factos tenham sido praticados fora do território nacional, salvo se se tratar de factos lícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5.º

7 - O facto é punível ainda que o procedimento criminal relativo aos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e esta não tiver sido apresentada.

8 - A pena prevista nos n.os 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais.

9 - Quando tiver lugar a reparação integral do dano causado ao ofendido pelo facto ilícito típico de cuja prática provêm as vantagens, sem dano ilegítimo de terceiro, até ao início da audiência de julgamento em 1.ª instância, a pena é especialmente atenuada.

10 - Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial.

11 - A pena pode ser especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura dos responsáveis pela prática dos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

12 - A pena aplicada nos termos dos números anteriores não pode ser superior ao limite máximo da pena mais elevada de entre as previstas para os factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

Artigo 372.º

Recebimento ou Oferta Indevidos de Vantagem

1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, 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, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

2 - Quem, 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 delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

Artigo 373.º
Corrupção Passiva

1 - O funcionário que 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 a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.

2 - Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

Artigo 374.º
Corrupção Ativa

1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

2 - Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

Artigo 375.º
Peculato

1 - O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2 - Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 376.º
Peculato de Uso

1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Artigo 377.º
Participação Económica em Negócio

1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.

2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição,

administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregue de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.

Artigo 379.º
Concussão

1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 382.º
Abuso de Poder

O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 335.º

Tráfico de Influência

1 - Quem, 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, é punido:

a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;
b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.

2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior:

a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;
b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

3 - A tentativa é punível.

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 20/2008, de 21 de abril, com as subsequentes alterações

(novo regime penal de corrupção no comércio internacional e no setor privado)

Artigo 7.º

Corrupção Ativa com Prejuízo do Comércio Internacional

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.

Artigo 8.º

Corrupção Passiva no Sector Privado

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.

Artigo 9.º
Corrupção Ativa no Sector Privado

1 - Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a pessoa prevista no artigo anterior, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

2 - Se a conduta prevista no número anterior visar obter ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

3 - A tentativa é punível.

Crimes previstos pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (Código Penal) com a subsequentes alterações

Artigo 282.º
Corrupção de substâncias alimentares ou medicinais

1 - Quem:

a) No aproveitamento, produção, confeção, fabrico, embalagem, transporte, tratamento, ou outra atividade que sobre elas incida, de substâncias destinadas a consumo alheio, para serem comidas, mastigadas, bebidas, para fins medicinais ou cirúrgicos, as corromper, falsificar, alterar, reduzir o seu valor nutritivo ou terapêutico ou lhes juntar ingredientes; ou

b) Importar, dissimular, vender, expuser à venda, tiver em depósito para venda ou, por qualquer forma, entregar ao consumo alheio substâncias que forem objeto de atividades referidas na alínea anterior ou que forem utilizadas depois do prazo

da sua validade ou estiverem avariadas, corruptas ou alteradas por ação do tempo ou dos agentes a cuja ação estão expostas e criar deste modo perigo para a vida ou para a integridade física de outrem é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.

2 - Se o perigo referido no número anterior for criado por negligência, o agente é punido com pena de prisão até 5 anos.

3 - Se a conduta referida no n.º 1 for praticada por negligência, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

Artigo 152.º-B
Violação de Regras de Segurança

1 - Quem, não observando disposições legais ou regulamentares, sujeitar trabalhador a perigo para a vida ou a perigo de grave ofensa para o corpo ou a saúde, é punido com pena de prisão de um a cinco anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2 - Se o perigo previsto no número anterior for criado por negligência o agente é punido com pena de prisão até três anos.

3 - Se dos factos previstos nos números anteriores resultar ofensa à integridade física grave o agente é punido:

a) Com pena de prisão de dois a oito anos no caso do n.º 1;
b) Com pena de prisão de um a cinco anos no caso do n.º 2.

4 - Se dos factos previstos nos 1 e 2 resultar a morte o agente é punido:

a) Com pena de prisão de três a dez anos no caso do n.º 1;
b) Com pena de prisão de dois a oito anos no caso do n.º 2.

Artigo 195.º
Violação de segredo

Quem, sem consentimento, revelar segredo alheio de que tenha tomado conhecimento em razão do seu estado, ofício, emprego, profissão ou arte é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 240 dias.

Artigo 196.º
Aproveitamento Indevido de Segredo

Quem, sem consentimento, se aproveitar de segredo relativo à atividade comercial, industrial, profissional ou artística alheia, de que tenha tomado conhecimento em razão do seu estado, ofício, emprego, profissão ou arte, e provocar deste modo prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 240 dias.

Artigo 205.º
Abuso de Confiança

1 - Quem ilegitimamente se apropriar de coisa móvel ou animal que lhe tenha sido entregue por título não translativo da propriedade é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

…

4 - Se a coisa ou o animal referido no n.º 1 forem:

a) De valor elevado, o agente é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias;
b) De valor consideravelmente elevado, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.

5 - Se o agente tiver recebido a coisa ou o animal em depósito imposto por lei em razão de ofício, emprego ou profissão, ou na qualidade de tutor, curador ou depositário judicial, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.

Artigo 212.º
Dano

1 - Quem destruir, no todo ou em parte, danificar, desfigurar ou tornar não utilizável coisa ou animal alheios, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

...

Artigo 213.º
Dano Qualificado

1 - Quem destruir, no todo ou em parte, danificar, desfigurar ou tornar não utilizável:

a) Coisa ou animal alheios de valor elevado;

… é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

2 - Quem destruir, no todo ou em parte, danificar, desfigurar ou tornar não utilizável coisa ou animal alheios:

a) De valor consideravelmente elevado;
b) Natural ou produzida pelo homem, oficialmente arrolada ou posta sob proteção oficial pela lei;
c) Que possua importante valor científico, artístico ou histórico e se encontre em coleção ou exposição públicas ou acessíveis ao público; ou

d) Que possua significado importante para o desenvolvimento tecnológico ou económico é punido com pena de prisão de dois a oito anos.

Artigo 217.º
Burla

1 - Quem, com intenção de obter para si ou para terceiro enriquecimento ilegítimo, por meio de erro ou engano sobre factos que astuciosamente provocou, determinar outrem à prática de atos que lhe causem, ou causem a outra pessoa, prejuízo patrimonial é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

...

Artigo 218.º
Burla Qualificada

1 - Quem praticar o facto previsto no n.º 1 do artigo anterior é punido, se o prejuízo patrimonial for de valor elevado, com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

2 - A pena é a de prisão de dois a oito anos se:

a) O prejuízo patrimonial for de valor consideravelmente elevado;
b) O agente fizer da burla modo de vida;
c) O agente se aproveitar de situação de especial vulnerabilidade da vítima, em razão de idade, deficiência ou doença; ou
d) A pessoa prejudicada ficar em difícil situação económica.

Artigo 223.º
Extorsão

1 - Quem, com intenção de conseguir para si ou para terceiro enriquecimento ilegítimo, constranger outra pessoa, por meio de violência ou de ameaça com mal importante, a

uma disposição patrimonial que acarrete, para ela ou para outrem, prejuízo é punido com pena de prisão até 5 anos.

2 - Se a ameaça consistir na revelação, por meio da comunicação social, de factos que possam lesar gravemente a reputação da vítima ou de outra pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 6 meses a 5 anos.

3 - Se se verificarem os requisitos referidos:

a) Nas alíneas a), f) ou g) do n.º 2 do artigo 204.º, ou na alínea a) do n.º 2 do artigo 210.º, o agente é punido com pena de prisão de 3 a 15 anos;
b) No n.º 3 do artigo 210.º, o agente é punido com pena de prisão de 8 a 16 anos. 4 - O agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias se obtiver, como garantia de dívida e abusando da situação de necessidade de outra pessoa, documento que possa dar causa a procedimento criminal.

Artigo 224.º
Infidelidade

1 - Quem, tendo-lhe sido confiado, por lei ou por ato jurídico, o encargo de dispor de interesses patrimoniais alheios ou de os administrar ou fiscalizar, causar a esses interesses, intencionalmente e com grave violação dos deveres que lhe incumbem, prejuízo patrimonial importante é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

MINUTAS

MINUTA DE REQUERIMENTO PARA ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES/NÃO-CONCORRÊNCIA

Ex.mo Sr.:
Responsável do Cumprimento Normativo

_____

_____*(nome), colaborador* com a categoria de _____, a desempenhar funções no Departamento de _____ da Decorgel-Produtos Alimentares S.A. **,** com contrato de trabalho _____ (a termo certo/sem termo), e com o seguinte horário de trabalho _____ vem requerer a V. Ex.ª, que lhe seja autorizada a acumulação das funções que exerce, com a seguinte atividade que a seguir se descreve:

Natureza da atividade: (pública/privada) _____

Local do exercício da atividade: _____

Horário de trabalho a praticar: _____

(indicação do horário de trabalho a cumprir que necessariamente será fora dos limites do horário de trabalho a que está obrigado na Decorgel- produtos Alimentares S.A., ou da sua inexistência ou isenção se for o caso. Deverá ser anexo ao requerimento declaração da entidade para quem irá ser prestada a atividade com provando o horário a praticar);

Características e descrição da atividade: _____

(indicação da forma de prestação da atividade: em regime de trabalho subordinado com ou sem autonomia técnica ou em regime de trabalho independente e descrição sucinta da atividade a exercer).

O requerente declara que:

a) A atividade em questão não é legalmente incompatível com as funções exercidas pelo(a) requerente, porquanto nenhuma norma legal a declara incompatível;

b) O horário a praticar pelo(a) requerente naquela atividade privada não coincide com aquele a que está obrigado(a) no exercício das funções públicas;

c) A atividade em questão não compromete a isenção e imparcialidade do(a) requerente enquanto agente no exercício de funções, porquanto não existe identidade quer quanto ao objeto quer quanto aos destinatários, entre as funções exercidas pelo(a) requerente e aquela atividade;

c) Também não resultará do exercício daquela atividade, qualquer prejuízo para o interesse da empresa.

d) O exercício da função não consubstancia concorrência.

e) De qualquer forma, o(a) requerente fará constar das condições contratuais de exercício daquela atividade, o seu direito de recusa em exercer qualquer atividade que em concreto colida, ainda que indiretamente, com os interesses próprios da Decorgel em geral.

e) E, a ser autorizado o exercício da atividade privada, compromete-se o(a) requerente a cessar imediatamente a mesma, no caso de ocorrência superveniente de conflito com as funções públicas que atualmente exerce ou as venha a exercer.

Trofa, ___ de _____ de 20___.

Pede Deferimento

_____

O Requerente

DECLARAÇÃO DE RECEBIMENTO DE BRINDES, PRESENTES OU HOSPITALIDADES

Ex.mo Sr.:
Responsável do Cumprimento Normativo

Eu,_____*(Nome)* colaborador com a categoria de _____, a desempenhar funções no Departamento de _____ da Decorgel- Produtos Alimentares S.A. **,** com contrato de trabalho _____ (a termo certo/sem termo), declaro que recebi, da empresa infra descrita, o brinde/presente/hospitalidade a seguir discriminado que, pela inviabilidade da recusa ou devolução imediata, está sendo informado neste ato para o RCN, para o fim previsto nas políticas internas da instituição e cumprimento do código de conduta.

BRINDE /PRESENTE / HOSPITALIDADE: _____

VALOR ESTIMADO: _____

FORNECIDO POR (nome da empresa): _____

DATA DO RECEBIMENTO: _____

Trofa, ___ de _____ de 20___.

Pede Deferimento

_____

O Requerente

O conteúdo do presente documento é confidencial e propriedade da Decorgel S.A., pelo que a sua divulgação é estritamente proibida sem prévio consentimento desta entidade.