

---

# CÓDIGO DE CONDUTA

EMPRESA: HIGICOL, S.A.

---

## O QUE É O CÓDIGO DE CONDUTA?

Código de Conduta refere-se ao documento no qual se inscrevem as principais normas de conduta da empresa, as quais se aplicam e devem ser conhecidas e respeitadas por todos os Colaboradores da mesma.

Este código estabelece o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da empresa a estes crimes.

O presente código é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os Colaboradores da empresa, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa. Pelo seu âmbito, persuade todos sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelos valores da não discriminação e de combate contra o assédio moral e sexual no trabalho. Este código assume-se ainda como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio moral e/ou sexual, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

## A QUEM SE DESTINA:

O Código de Conduta destina-se e aplica-se a todos os Colaboradores da empresa, entendendo-se como tal qualquer membro dos órgãos sociais, consultor, trabalhador ou prestador de serviços, bem como, todo aquele que atue em nome ou por conta da empresa, independentemente do seu vínculo com a empresa e da função desempenhada e todos os que, de alguma forma, se relacionem com a empresa (fornecedores, parceiros de negócio, agentes, entre outros), ou seja, aplica-se por inteiro a todos os Colaboradores da entidade, incluindo dirigentes de topo.

Todos os Colaboradores devem atuar de acordo com o Código de Conduta na sua relação com os restantes colaboradores, clientes, fornecedores ou quaisquer terceiros relacionados com a empresa.



## **PRINCIPAIS OBJETIVOS:**

Informar e dar a conhecer a todos os Colaboradores da empresa as principais regras de conduta pelas quais se devem reger e pautar os seus comportamentos, no âmbito das suas relações profissionais e de representação da empresa, bem como, promover e incentivar a adoção de tais comportamentos de forma contínua e escrupulosa.

Prevenir e combater a prática de atos de corrupção e infrações conexas e os riscos de exposição da empresa a estes crimes.

Prevenir e combater a prática de assédio moral e sexual no trabalho, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos Colaboradores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

## **CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA:**

Todas as normas de conduta elencadas no presente Código de Conduta são de cumprimento obrigatório para todos os Colaboradores da empresa e seu incumprimento acarretará as consequentes sanções disciplinares.

O Colaborador que verifique situação que possa consubstanciar incumprimento às normas estabelecidas no presente Código de Conduta deverá comunicar tal facto ao Departamento de Recursos Humanos, que atuará de acordo com a situação.

## VALORES ÉTICOS E PRINCÍPIOS DE AÇÃO:

Cientes de que a nossa missão e compromisso só se conseguem manter e perdurar através dos comportamentos dos membros dos órgãos sociais, trabalhadores, estagiários, voluntários, outros colaboradores e terceiros que atuem em nome e por conta da nossa empresa, depositamos nestes documentos os as nossas melhores praticas éticas, deontológicas e organizacionais, para que sejam conhecidas por todos os que conosco trabalham e aqueles que querem conhecer os princípios pelos quais nos pautamos.

Assumimos uma postura de tolerância zero ao assédio nas suas mais diversas formas e apostamos diariamente na promoção de uma cultura de responsabilidade e de excelência, na certeza de que valorizaremos todos os que se adequem aos nossos princípios e valores essenciais e os que se desviem destes princípios e dos seus deveres decorrentes do Código do Trabalho serão responsabilizados disciplinarmente.

A nossa empresa procura que todos os Colaboradores atuem em conformidade, para além do mais, com os princípios da:

- Legalidade, atuando em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito;
- Justiça e imparcialidade, tratando de forma justa e imparcial todos aqueles com quem se relacionem;
- Igualdade, não beneficiando ou prejudicando qualquer pessoa com quem se relacionem em função da sua ascendência, sexo, idade, raça, orientação sexual, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social;
- Proporcionalidade, apenas exindo às pessoas com quem se relacionam, no exercício da sua atividade, o necessário para a realização da atividade da empresa;
- Colaboração e boa-fé, colaborando com todas as pessoas com quem se relacionem segundo o princípio de boa-fé, tendo em vista a realização do interesse comum;
- Informação e qualidade, prestando informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida;
- Lealdade, agindo de forma leal, solidária e cooperante com a empresa e todos os Colaboradores;
- Integridade, regendo-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter;
- Competência e responsabilidade, agindo de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na sua valorização profissional.

## NORMAS DE CONDUTA DOS COLABORADORES:

**RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:** as relações entre todos os Colaboradores devem pautar-se pelo respeito mútuo, lealdade, integridade, urbanidade, cooperação, honestidade, respeito pelas hierarquias e clareza de comunicação.

Todos os Colaboradores da empresa devem promover a partilha de conhecimentos e informações e a cooperação interdisciplinar e entre departamentos, privilegiando o espírito de equipa.

**DIREITOS HUMANOS E NÃO DISCRIMINAÇÃO:** a empresa respeita e observa os princípios e valores constantes dos instrumentos legais, nacionais ou internacionais, em matéria de Direitos Humanos.

É expressamente proibido, a qualquer Colaborador, a adoção de comportamentos discriminatórios em razão da idade, ascendência, raça, cor, etnia, nacionalidade, género, orientação sexual, convicção religiosa, filiação partidária, convicção política ou ideológica, incapacidade, situação económica, condição social ou outra, devendo ser promovida, na empresa, a igualdade de oportunidades e assegurada a integridade e dignidade no local de trabalho.

**PROIBIÇÃO DO USO DE VIOLÊNCIA:** é expressamente proibida a adoção de comportamentos violentos por parte dos Colaboradores da empresa. Todos os Colaboradores estão proibidos de se envolver em qualquer ato que possa levar outro indivíduo a sentir-se ameaçado ou inseguro, o que inclui ataques verbais, ameaças ou quaisquer expressões de hostilidade, intimidação, agressão ou maus tratos.

**PROIBIÇÃO DE ASSÉDIO:** a empresa procura proporcionar um ambiente de trabalho livre de assédio e intimidação de qualquer tipo, bem como, livre de qualquer outra conduta ofensiva ou desrespeitosa do ser humano, pretendendo promover as condições dignas de trabalho.

Todos os Colaboradores beneficiam de um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, assédio moral e eventuais retaliações. O assédio sexual e o assédio moral prejudicam as relações de trabalho e são contrários às políticas e práticas da empresa e não são tolerados. Quem não cumprir com este princípio fundamental está sujeito às sanções previstas.

A empresa e todos os Colaboradores são responsáveis e estão obrigados ao cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio sexual e/ou moral.

Assim, é expressamente proibido a prática de assédio na empresa.

Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger

a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

É proibida a prática de assédio moral em qualquer dimensão, seja ela de isolamento social, perseguição profissional, intimidação ou humilhação pessoal.

Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

É proibida a prática de assédio sexual em qualquer dimensão, seja ela de insinuações sexuais, atenção sexual não desejada, contacto físico e agressão sexual ou aliciamento.

O assédio consiste num processo que pressupõe um conjunto mais ou menos encadeado e reiterado de atos e condutas, com vista a atingir a dignidade da vítima ou criar ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, o que é inaceitável e intolerável na empresa.

É proibida qualquer forma de assédio no local de trabalho, seja o praticado por um trabalhador, seja o praticado pelo empregador ou seu representante.

É ainda proibida qualquer forma de assédio sobre as pessoas referidas no número anterior fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

O assédio pode assumir a forma verbal, visual ou física, considerando-se, nomeadamente, comportamento passível de consubstanciar assédio a adoção de linguagem ou piadas ofensivas, insultos raciais, étnicos, de género ou religiosos, comentários degradantes, comportamento intimidativo ou ameaçador ou a manifestação de hostilidade em relação a outros devido a características individuais..

Nos termos da Lei, a prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização e constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal.

Constitui infração disciplinar e encontra-se sujeito à aplicação da competente sanção disciplinar a prática de assédio por qualquer Colaborador da empresa, independentemente das funções que desempenha.

O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta que acredite ter sido sujeita a assédio sexual e/ou moral deve comunicar com a empresa através dos canais instituídos para o efeito.

Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta deve denunciar e comunicar à empresa, através dos canais instituídos para o efeito, um incidente de assédio, tenha sido a própria alvo ou apenas testemunha.

As pessoas que denunciarem incidentes de assédio são especialmente protegidas pela empresa relativamente a formas de retaliação ou a tentativas de retaliação.

A retaliação é uma violação grave desta política e, como o próprio assédio ou discriminação, estará sujeita a ação disciplinar.

O processo de averiguação e resolução deve ser conduzido por Colaboradores ou entidades externas com conhecimentos especializados na prática da prevenção e resolução de assédio sexual e/ou moral, a designar pela Administração da empresa.

O processo de averiguação e resolução garante a igualdade e a transparência de todos os procedimentos a todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).

O processo de averiguação e resolução garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).

Os visados por processo de averiguação por assédio têm o direito ao contraditório.

Em casos particularmente graves e/ou no caso de se verificar a prova do incidente de assédio sexual e/ou moral, a empresa prestará total apoio jurídico/técnico/financeiro ao Colaborador que tenha sido alvo desse comportamento abusivo para que possa recorrer à justiça civil e/ou criminal.

**PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS:** todos os Colaboradores da empresa que tenham acesso a dados que identifiquem pessoalmente qualquer Colaborador, cliente ou fornecedor ou que tenham acesso aos sistemas que guardam esta informação, deve cumprir todas as políticas e leis aplicáveis relativas à recolha, utilização e divulgação de dados que identifiquem estas pessoas.

Tais Colaboradores são obrigados, nomeadamente, a aceder apenas a informação pessoal para finalidades empresariais legítimas, a armazenar e eliminar de forma segura a informação pessoal, a transmitir a informação pessoal de forma segura e apenas a entidades autorizadas e obrigadas a proteger a sua confidencialidade, bem como, a reportar, de imediato, à empresa quaisquer quebras da privacidade possíveis ou riscos à segurança dos dados.

Todos os Colaboradores devem, ainda, cumprir com as Instruções Internas emitidas pela empresa a propósito da Proteção de Dados.

**HIGIENE E SEGURANÇA:** a empresa proporciona e incentiva a manutenção de um ambiente de trabalho saudável, seguro e agradável, com vista à promoção do bem-estar coletivo e produtividade de todos, o qual deve ser respeitado, mantido e estimulado por todos os Colaboradores.

**CONSUMO DE SUBSTÂNCIAS:** é proibido aos Colaboradores o desempenho de funções sob a influência de álcool, drogas ou quaisquer outras substâncias que diminuam a sua capacidade para o trabalho, bem como, é proibido aos Colaboradores o desempenho de suas funções em caso de incapacidade derivada da toma de medicação prescrita por médico ou medicamento sem receita médica. É expressamente proibida a posse, venda, utilização, transferência ou distribuição de drogas ou outras substâncias que possam diminuir ou interferir no desempenho e capacidade para o trabalho.

**CORREIO ELETRÓNICO, INTERNET E SISTEMAS DE COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO:** todos os Colaboradores devem utilizar o correio eletrónico, a internet e todos os sistemas de comunicação e informação da empresa de forma responsável e consciente, respeitando as respetivas normas de utilização e adotando todos os comportamentos necessários à segurança dos mesmos.

**DEVER DE FORMAÇÃO:** os Colaboradores devem atualizar permanentemente os seus conhecimentos e competências, frequentando as oportunidades de formação colocadas à sua disposição, bem como, aquelas que forem recomendadas ou impostas pela empresa.

**CONFIDENCIALIDADE:** os Colaboradores são obrigados, mesmo após cessarem as suas funções com a empresa, a manter confidencialidade e a proteger a confidencialidade de todas as informações obtidas em virtude da sua relação com a empresa e a guardar reserva e descrição relativamente aos factos e informações de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, nomeadamente, sobre a sua organização, atividade ou negócio, preços, serviços, produtos, métodos, dados pessoais e quaisquer outras informações comerciais ou não, obrigando-se a não os divulgar nem comunicar a terceiros; não podendo, igualmente, ceder, revelar, utilizar ou discutir, diretamente ou por interposta pessoa quaisquer informações ou elementos que lhe tenham sido confiados ou de que tenha conhecimento no exercício da sua atividade, nem divulgá-los ou comunicá-los a terceiros, bem como, qualquer outra informação obtida de clientes da empresa ou quaisquer outras entidades com as quais tenha contacto por motivo da relação com a empresa, designadamente referentes à organização, métodos e processos de trabalho.



**INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA E ABUSO DE INFORMAÇÃO:** os Colaboradores que tiverem acesso a informação privilegiada, a qualquer título, estão expressamente proibidos de a transmitir, a utilizar ou facilitar a sua utilização por terceiros.

**PROPRIEDADE INTELECTUAL:** é obrigação de todos os Colaboradores proteger a propriedade intelectual da empresa.

A propriedade intelectual inclui, para além do mais, a marca, design de embalagens, logótipos, direitos de autor, invenções, patentes e segredos de negócio, bem como, o produto do trabalho dos Colaboradores, tais como, invenções, ideias, descobertas, melhorias, trabalho artístico, processos, designs, software ou outro, sempre que, para tal, tenham sido utilizados recursos da empresa, despendido tempo de trabalho na empresa ou aproveitada formação fornecida pela mesma.

**SUBORNO OU CORRUPÇÃO:** todos os Colaboradores da empresa estão expressamente proibidos de adotarem qualquer ato ou comportamento através do qual se ofereçam ou aceitem compensações ou benefícios que influenciem o comportamento alheio no sentido de obter vantagens para si, para a empresa ou para terceiros.

**PRESENTES, HOSPITALIDADES E BENEFÍCIOS:** é proibido o recebimento de presentes, hospitalidades ou outro tipo de benefícios, que se revelem claramente inadequados, sobretudo de valor manifestamente elevado, ou que, de algum modo, e independentemente do seu valor intrínseco, sejam objetivamente suscetíveis de condicionar o exercício pleno da função, incluindo quanto aos deveres de isenção, transparência e integridade, que são próprios e inerentes ao exercício íntegro de funções na sociedade.

**CONFLITO DE INTERESSES:** os Colaboradores estão proibidos de intervir em processos de decisão que envolvam, direta ou indiretamente, instituições ou pessoas com as quais colaborem ou tenham colaborado ou pessoas com quem estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco, amizade ou afinidade de qualquer natureza, salvo autorização expressa da empresa para o efeito.

**INTEGRIDADE E LEALDADE:** é vedado a todos os Colaboradores, perante terceiros, o uso dessa qualidade, da sua posição hierárquica ou da imagem, nome ou marca da empresa para proveito pessoal ou de qualquer terceiro.

Devem os Colaboradores assumir um comportamento de lealdade para com a empresa, empenhando-se em salvaguardar a sua credibilidade e boa imagem em todas as situações, bem como em promover e garantir o seu prestígio e pautar-se pela adoção de comportamentos idóneos e dignos em todas as situações.

**NÃO CONCORRÊNCIA / ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES:** os Colaboradores não podem exercer, por conta própria ou por conta de outrem, direta ou indiretamente, qualquer atividade semelhante à da empresa ou suscetível de disputar a mesma clientela ou fazer concorrência com os produtos comercializados pela mesma; os Colaboradores não podem, ainda, desempenhar ou acumular qualquer outra função que acarrete os mesmos efeitos anteriormente descritos, que coloque em causa o trabalho desempenhado ou a sua performance na sociedade ou a isenção e o rigor pelos quais devem pautar a sua atuação.

**PROTEÇÃO E UTILIZAÇÃO DE BENS E RECURSOS:** todos os Colaboradores devem assegurar a integralidade, proteção e conservação do património físico, financeiro e intelectual da empresa, devendo os recursos disponíveis ser usados de forma eficiente, sensata, zelosa e transparente, com vista à prossecução dos objetivos da empresa.

É proibido a todos os Colaboradores a utilização dos bens e recursos da empresa, de forma direta ou indireta, em seu proveito pessoal ou de terceiros ou de forma leviana, irresponsável ou irracional.

**SUSTENTABILIDADE:** a sustentabilidade é responsabilidade partilhada por todos os Colaboradores.

**COMUNICAÇÃO SOCIAL:** os Colaboradores da empresa estão proibidos de conceder entrevistas ou fornecer informações por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social sem prévia comunicação à empresa e autorização da mesma, sempre que se trate de Colaborador sem poderes para tal.

**CÓDIGO DE CONDUTA:** a empresa, no cumprimento do normativo legal, tem ao dispor um sistema que permite ao denunciante transmitir, através de envio de um endereço de email, de forma direta e confidencial, qualquer prática que possa consubstanciar infração ou irregularidade ocorrida nesta empresa, nos termos da Lei n.º 93/2021, de 20 de Dezembro.

**SANÇÕES:** em caso de incumprimento do presente código de conduta serão aplicadas as sanções disciplinares que, nos termos da Lei, estejam previstas, conforme quadro sancionatório infra.

No caso de prática de atos de corrupção e infrações conexas, podem ser aplicadas sanções criminais, designadamente as sanções resultantes das infrações que se elencam do quadro sancionatório infra.

**QUADRO SANCIONATÓRIO - SANÇÕES DISCIPLINARES E CRIMINAIS  
ASSOCIADAS A ATOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS:**

TIPO	SANÇÃO	LEI
<p align="center"><b>SANÇÕES DISCIPLINARES</b></p>	<p>Nos termos do previsto no artigo 128.º do Código do Trabalho:</p> <p><i>1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:</i></p> <p><i>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;</i></p> <p><i>b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;</i></p> <p><i>c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;</i></p> <p><i>d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;</i></p> <p><i>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;</i></p> <p><i>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;</i></p> <p><i>g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;</i></p> <p><i>h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;</i></p> <p><i>i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;</i></p> <p><i>j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p>No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções, em caso de violação dos deveres laborais e normas previstas no presente Código de Conduta, a que se encontram sujeitos todos os trabalhadores:</p> <p>a) Repreensão;</p> <p>b) Repreensão registada;</p> <p>c) Sanção pecuniária;</p> <p>d) Perda de dias de férias;</p> <p>e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;</p> <p>f) Despedimento sem indemnização ou compensação.</p>	<p>Artigo 328.º do Código do Trabalho</p>
<p align="center"><b>SANÇÕES CRIMINAIS ASSOCIADAS A ATOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS</b></p>	<p><u>Corrupção ativa:</u></p> <p>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.</p>	<p>Artigo 374.º do Código Penal</p>



	<p>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.</p> <p>3 - A tentativa é punível.</p>	
<p><b>SANÇÕES CRIMINAIS ASSOCIADAS A ATOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS</b></p>	<p><u>Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional:</u>          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.</p>	<p>Artigo 7.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de Abril</p>
<p><b>SANÇÕES CRIMINAIS ASSOCIADAS A ATOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS</b></p>	<p><u>Corrupção passiva no sector privado:</u>          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.</p>	<p>Artigo 8.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de Abril</p>
<p><b>SANÇÕES CRIMINAIS ASSOCIADAS A ATOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS</b></p>	<p><u>Corrupção ativa no sector privado:</u>          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.</p>	<p>Artigo 9.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de Abril</p>
<p><b>SANÇÕES CRIMINAIS ASSOCIADAS A ATOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS</b></p>	<p><u>Recebimento ou oferta indevidos de vantagem:</u>          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.</p>	<p>Artigo 372.º do Código Penal</p>

<p><b>SANÇÕES CRIMINAIS ASSOCIADAS A ATOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS</b></p>	<p><u>Tráfico de influência:</u>  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.  4 - É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.</p>	<p>Artigo 335.º do Código Penal</p>
<p><b>SANÇÕES CRIMINAIS ASSOCIADAS A ATOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS</b></p>	<p><u>Branqueamento:</u>  1 - Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de participação, 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;</p>	<p>Artigo 368.º-A do Código Penal</p>

	<p>g) Tráfico de armas;</p> <p>h) Tráfico de pessoas, auxílio à imigração ilegal ou tráfico de órgãos ou tecidos humanos;</p> <p>i) Danos contra a natureza, poluição, atividades perigosas para o ambiente, ou perigo relativo a animais ou vegetais;</p> <p>j) Contrabando, contrabando de circulação, contrabando de mercadorias de circulação condicionada em embarcações, fraude fiscal ou fraude contra a segurança social;</p> <p>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;</p> <p>l) Abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado;</p> <p>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.</p> <p>2 - Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>6 - A punição pelos crimes previstos nos n.os 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</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	
--	---	--



	<p>audiência de julgamento em 1.ª instância, a pena é especialmente atenuada.</p> <p>10 - Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
<p><b>SANÇÕES CRIMINAIS ASSOCIADAS A ATOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS</b></p>	<p><u>Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção:</u></p> <p>1 - Quem obtiver subsídio ou subvenção:</p> <p>a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexactas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;</p> <p>b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão;</p> <p>c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexactas ou incompletas;</p> <p>será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias.</p> <p>2 - Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos.</p> <p>3 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa colectiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.</p> <p>4 - A sentença será publicada.</p> <p>5 - Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se particularmente graves os casos em que o agente:</p> <p>a) Obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos;</p> <p>b) Pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes;</p> <p>c) Obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes.</p> <p>6 - Quem praticar os factos descritos nas alíneas a) e b) do n.º 1 com negligência será punido com prisão até 2 anos ou multa até 100 dias.</p> <p>7 - O agente será isento de pena se:</p> <p>a) Espontaneamente impedir a concessão da subvenção ou do subsídio;</p> <p>b) No caso de não serem concedidos sem o seu concurso, ele se tiver esforçado espontânea e seriamente para impedir a sua concessão.</p> <p>8 - Consideram-se importantes para a concessão de um subsídio ou subvenção os factos:</p> <p>a) Declarados importantes pela lei ou entidade que concede o subsídio ou a subvenção;</p>	<p>Artigo 36.º da Decreto- Lei n.º 28/84, de 20 de Janeiro</p>

	b) De que dependa legalmente a autorização, concessão, reembolso, renovação ou manutenção de uma subvenção, subsídio ou vantagem daí resultante.	
<b>SANÇÕES CRIMINAIS ASSOCIADAS A ATOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS</b>	<p><u>Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado:</u></p> <p>1 - Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam será punido com prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias.</p> <p>2 - Com a mesma pena será punido quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.</p> <p>3 - A pena será a de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias quando os valores ou danos causados forem consideravelmente elevados.</p> <p>4 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa colectiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução.</p> <p>5 - A sentença será publicada.</p>	Artigo 37.º da Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de Janeiro
<b>SANÇÕES CRIMINAIS ASSOCIADAS A ATOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS</b>	<p><u>Utilização indevida de receitas da União Europeia:</u></p> <p>1 - Quem utilizar um benefício obtido legalmente, que resulte de receitas da União Europeia distintas das que sejam provenientes dos recursos próprios do imposto sobre o valor acrescentado, para fim diferente daquele a que se destina e que envolva prejuízo ou vantagem em montante superior a 100 000 (euro), é punido com pena de prisão até 5 anos.</p> <p>2 - Quando os factos previstos no número anterior envolvam prejuízo ou vantagem em montante igual ou superior a 10 000 (euro) e inferior ou igual a 100 000 (euro), o agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou pena de multa até 240 dias.</p> <p>3 - Nas mesmas penas incorre quem praticar as condutas previstas nos números anteriores por omissão contrária aos deveres do cargo.</p>	Artigo 37.º-A da Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de Janeiro
<b>SANÇÕES CRIMINAIS ASSOCIADAS A ATOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS</b>	<p><u>Fraude na obtenção de crédito:</u></p> <p>1 - Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:</p> <p>a) Prestar informações escritas inexactas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;</p> <p>b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexactos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;</p> <p>c) Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido; será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias.</p> <p>2 - Se o agente, actuando pela forma descrita no número anterior, obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.</p>	Artigo 38.º da Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de Janeiro

	<p>3 - No caso do número anterior, se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa colectiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a dissolução destas.</p> <p>4 - O agente será isento de pena:</p> <p>a) Se espontaneamente impedir que o credor entregue a prestação pretendida;</p> <p>b) Se, no caso de a prestação não ter sido entregue sem o seu concurso, se tiver esforçado com anterioridade séria e espontaneamente para impedir a entrega.</p> <p>5 - A sentença será publicada.</p>	
--	---	--



## MINUTAS:

No caso de necessidade de comunicação de qualquer prática ou situação relacionada com o presente Código de Conduta e normas nele previstas, os Colaboradores podem dirigir tal à empresa, diretamente no Departamento de Recursos Humanos, utilizando linguagem própria e realizando a competente exposição de acordo com as suas necessidades pessoais.

Caso entendam, podem ser utilizadas as minutas que se seguem, a título exemplificativo:

### **MINUTA COMUNICAÇÃO DE SITUAÇÃO ESPECÍFICA DE NÃO CONFORMIDADE OU POTENCIAL FRAUDE:**

Eu, abaixo assinado (nome completo) \_\_\_\_\_, a desempenhar funções de \_\_\_\_\_ no/a \_\_\_\_\_ da \_\_\_\_\_, informo, nos termos previstos no Código de Conduta, ter identificado as seguintes situações de não conformidade e/ou de potencial fraude:

Identificação de situação de não conformidade:

\_\_\_\_\_

Identificação de situação de potencial fraude:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_.

Assinatura

### **MINUTA DECLARAÇÃO DE PEDIDO DE ESCUSA:**

Eu, abaixo assinado (nome completo) \_\_\_\_\_, a desempenhar funções de \_\_\_\_\_ no/a \_\_\_\_\_ da \_\_\_\_\_, solicito escusa da tarefa de \_\_\_\_\_ por considerar que não estão totalmente reunidas as condições para a salvaguarda de ausência de conflito de interesses, na medida em que \_\_\_\_\_ (identificar o motivo do conflito de interesses).

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_.

Assinatura

A ADMINISTRAÇÃO,



HIGICOL, SA  
A administração