



# **CÓDIGO DE CONDUTA DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS**

(Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de Dezembro)

## **Preâmbulo**

Em 9 de dezembro de 2021 foi publicado o regime geral de prevenção da corrupção (RGPC), o qual veio instituir a obrigação de adoção e implementação de um programa de cumprimento normativo, o qual inclui um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, um Código de Conduta, um programa de formação e um canal de denúncias, a fim de prevenir, detetar e sancionar os atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou através da empresa.

Com efeito, importa sistematizar no presente Código de Conduta, os princípios gerais e as normas de conduta em matéria de ética profissional que devem nortear a atuação de todos os trabalhadores, que no âmbito das relações internas, quer no âmbito das relações externas.

Assim, nos termos do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de Dezembro, é aprovado e publicado o presente Código de Conduta.

## **Artigo 1.º**

### **Objeto e âmbito de aplicação**

1. O presente Código de Conduta, doravante apenas designado Código, estabelece os princípios e as normas orientadoras que devem pautar a atuação e relacionamento de todos os trabalhadores em exercício na empresa, independentemente do tipo de vínculo laboral e sem prejuízo da observância de outros deveres que lhes sejam lealmente impostos.



2. As normas do presente Código são ainda aplicáveis a todos os membros dos órgãos sociais, assim como a trabalhadores de empresas prestadoras de serviços que atuem em nome e no interesse da empresa.

## **Artigo 2.º**

### **Princípios Gerais**

Os trabalhadores em exercício de funções na empresa devem orientar a sua conduta profissional pelos valores da integridade, transparência, honestidade, rigor e boa fé, quer nas relações internas, quer nas relações externas.

## **Artigo 3.º**

### **Regras de Conduta**

1. Não é tolerado pela empresa qualquer prática de corrupção, suborno ou infração conexas, em todas as suas formas ativas e/ou passivas, bem como quaisquer condutas ilícitas, quer através de atos e omissões, quer por via da criação e manutenção de situações consideradas irregulares ou de favor, impondo o cumprimento rigoroso desses princípios em todas as suas relações internas e externas, públicas ou privadas.

2. Todos os trabalhadores e membros dos órgãos sociais devem cumprir as normas aplicáveis à prevenção da corrupção e infrações conexas, sendo expressamente proibido todo e qualquer comportamento que possa consubstanciar a prática do crime de corrupção ou de qualquer infração conexas prevista na legislação aplicável.

3. É expressamente proibido:

a) Aceitar de quaisquer terceiros, remunerações, comissões, pagamentos ou favores no exercício das suas funções e abster-se de obter, de outro modo, qualquer proveito por decorrência das suas funções ou da respetiva posição hierárquica;

b) Aceitar, para benefício próprio, bens, serviços, prendas, convites ou quaisquer vantagens semelhantes, de qualquer parte interessada, que sejam atribuídos por terceiros no âmbito e por causa do exercício das suas funções profissionais;

- c) Influenciar as decisões de parceiros, clientes ou fornecedores, por qualquer forma ilegal ou que contrarie as normas aplicáveis em vigor;
  - d) Efetuar, em nome da empresa, contribuições monetárias ou outras, como tentativa de aliciamento ou de influência sobre qualquer parte interessada;
  - e) Obter algum benefício ou vantagem para a empresa, para o próprio ou outros trabalhadores, membro dos órgãos sociais ou para terceiros, através de práticas pouco éticas ou contrárias aos deveres do cargo, nomeadamente através de práticas de corrupção, recebimento indevido de vantagens ou tráfico de influências;
  - f) Utilizar ou divulgar, em benefício próprio ou de terceiros, a informação, incluindo dados pessoais, a que os trabalhadores ou membros dos órgãos sociais tenham acesso no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, protegendo a privacidade e confidencialidade das interações com os clientes e outras partes interessadas.
  - g) Aceder a dados pessoais, incluindo de natureza bancária, exceto se esse acesso for relevante para o exercício das funções e desde que exercido no estrito respeito da lei, mantendo sempre a informação acedida protegida de quem a ela não deva ter acesso;
  - h) Praticar atos suscetíveis de configurar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses, ou seja, uma situação em que os interesses pessoais ou familiares que o trabalhador ou o membro dos órgãos sociais, tenha, ou possa ter, em determinada matéria, se oponham, ou sejam suscetíveis de se opor, aos interesses da empresa ou de outra parte interessada, podendo por esse motivo influenciar, de forma direta ou indireta, um desempenho imparcial e objetivo das funções profissionais.
4. Todos os trabalhadores e membros dos órgãos sociais devem garantir a proteção e a conservação do património físico, financeiro e intelectual e de informação da empresa, utilizando os seus recursos de forma responsável e criteriosa, e não para fins pessoais, em particular apenas usando o equipamento e instalações, independentemente da sua natureza, para uso profissional, salvo se a sua utilização privada tiver sido explicitamente autorizada de acordo com as normas ou práticas internas em vigor a cada momento.

5. Em particular, todos os trabalhadores e membros dos órgãos sociais devem assegurar que não são utilizados quaisquer fundos ou recursos da empresa em benefício próprio ou em atividades ilícitas.

6. Qualquer situação que se apresente desconforme às normas de conduta constantes do presente Código que chegue ao conhecimento de qualquer trabalhador ou membro dos órgãos sociais é obrigatoriamente reportada ao superior hierárquico ou através do Canal de Denúncias, nos termos do artigo 4.º, abaixo.

#### **Artigo 4.º**

##### **Relação com parceiros, clientes e fornecedores**

1. Para garantir que as relações da empresa com parceiros, clientes e/ou fornecedores, respeitam o presente Código e a legislação aplicável em matéria de prevenção de corrupção e infrações conexas, foram definidos os seguintes princípios e regras, os quais devem ser cumpridos em todos os processos de contratação:

a) As contratações devem incluir uma avaliação prévia da respetiva exposição ao risco de corrupção e infrações conexas, devendo ser identificados os beneficiários efetivos, os riscos em termos de imagem e reputação, bem como as relações comerciais com terceiros, a fim de identificar possíveis conflitos de interesses.

b) A contratação com fornecedores pressupõe uma necessidade legítima dos bens ou serviços a adquirir.

c) No relacionamento com fornecedores, os trabalhadores e membros dos órgãos sociais devem contribuir para assegurar que estes são sempre selecionados com base em processos transparentes, com vista a que nenhuma contratação seja percecionada como fundada em parcialidade ou merecedora de outro tipo de juízo de censura.

d) Incumbe aos trabalhadores e membros dos órgãos sociais com funções de chefia a especial responsabilidade de garantir que não são contratados fornecedores em cujo capital social os próprios, outros trabalhadores, membros dos órgãos sociais ou os respetivos familiares participem, nem fornecedores com os quais haja uma relação familiar, de amizade, ou de natureza equivalente ou que, verificando-se a necessidade



de tal contratação, a mesma se baseia em critérios objetivos e é efetuada no melhor interesse da empresa;

e) Todos os trabalhadores e membros dos órgãos sociais devem abster-se de intervir em processos de tomada de decisão que envolvam uma situação de atual ou potencial conflito de interesses. Se a participação nesses processos for necessária e em benefício da empresa, devem os trabalhadores ou membros dos órgãos sociais em causa comunicar ao seu superior hierárquico, a existência da situação e procurar orientações superiores sobre como atuar.

f) As condições aceites (incluindo preço e condições de pagamento) estão em linha com as práticas do mercado, exceto se houver justificações suficientemente relevantes que legitimem condições diferentes.

g) As entidades contratadas conhecem e aceitam o presente Código de Conduta.

## **Artigo 5.º**

### **Responsável pelo Cumprimento Normativo**

1. O Responsável pelo Cumprimento Normativo (“RCN”) é a pessoa responsável por garantir e controlar a aplicação do Programa de Cumprimento Normativo, incluindo o cumprimento do presente Código e, exercendo as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória, sendo assegurado pelos órgãos competentes que dispõe de acesso à informação interna e aos recursos técnicos e humanos necessários ao bom desempenho das suas funções.

2. Nos termos da alínea e) do nº 2 do Artigo 6º do RGPC, o/a Responsável pelo Cumprimento Normativo é também responsável pela execução, controlo e revisão do plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas.

## Artigo 6.º

### Canal de Denúncias e Confidencialidade

1. Para efeitos da comunicação de denúncias de atos contrários ao presente Código, suscetíveis de consubstanciar práticas de corrupção ou infrações conexas é instituído um Canal de Denúncias interno, através do e-mail denuncia@lusitana.pt.
2. É garantido o tratamento confidencial das denúncias de atos de corrupção e infrações conexas, incluindo da identidade do/a denunciante, bem como das informações que, direta ou indiretamente, permitam deduzir a sua identidade, e da identidade de terceiros mencionados na denúncia.
3. As denúncias são de acesso restrito ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, e às áreas e aos trabalhadores e terceiros encarregados da gestão operacional dos mecanismos e procedimentos de receção, retenção e tratamento de denúncias de atos de corrupção e infrações conexas na estrita medida do necessário ao exercício das respetivas funções.
4. A identidade do/a denunciante manter-se-á unicamente do conhecimento do Responsável pelo Cumprimento Normativo e das áreas e dos trabalhadores e terceiros que prestem apoio ao processo;
5. A obrigação de confidencialidade estende-se a quem tiver recebido informações sobre qualquer denúncia, ainda que não seja responsável ou competente para a sua receção e tratamento nos termos do presente Código de Conduta.
6. A confidencialidade da identidade não impede que o/a denunciante seja contactado/a para prestar declarações com vista ao apuramento dos factos.
7. A identidade do/a denunciante pode ser divulgada em decorrência de obrigação legal ou de decisão judicial e, quando tal se verifique, a empresa devem notificar por escrito o/a Denunciante com antecedência, indicando os motivos da divulgação dos dados confidenciais em causa, exceto se a prestação dessa informação comprometer as investigações ou processos judiciais relacionados e sem prejuízo do disposto na Lei.

## **Artigo 7.º**

### **Direitos e Garantias**

1. A informação comunicada ao abrigo das regras relativas à prevenção da corrupção e infrações conexas será utilizada exclusivamente para as finalidades previstas no presente Código de Conduta.
2. É assegurado ao/à denunciante o direito de acesso, retificação de dados inexatos, incompletos ou equívocos e eliminação de dados por si comunicados, bem como os direitos de oposição, limitação do tratamento ou portabilidade dos seus dados pessoais, nos termos das normas de proteção de dados e segurança da informação e na estrita medida em que tal se revele exequível, mediante declaração escrita dirigida ao Encarregado de Proteção de Dados e ao Responsável pelo Cumprimento Normativo.
3. É assegurado ao/à denunciado/a o direito de informação, acesso e retificação de dados pessoais que lhe digam respeito, bem como os direitos de oposição, limitação do tratamento ou portabilidade dos seus dados pessoais, nos termos das normas de proteção de dados e segurança da informação, e na estrita medida em que tal se revele exequível, não podendo, em qualquer caso, ser-lhe facultado o acesso a informação sobre o autor da denúncia.
4. Os direitos são exercidos pelo/a denunciado/a mediante declaração escrita dirigida ao Encarregado de Proteção de Dados e ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, exceto no caso em que o tratamento de dados tenha a finalidade de prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo, nos termos previstos na Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, em que os direitos de acesso e de retificação do/a denunciado/a serão exercidos através da Comissão Nacional de Proteção de Dados.
5. A empresa assume o compromisso de não demitir, ameaçar, suspender, reprimir, assediar, reter ou suspender pagamentos de salários e/ou benefícios ou tomar qualquer medida retaliatória contra quem legalmente comunique a prática de um ato de corrupção ou infração conexa ou forneça alguma informação ou assistência no âmbito da investigação das denúncias apresentadas.
6. Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se retaliação qualquer ato ou omissão, direto ou indireto, que ocorra num contexto relacionado com a atividade

profissional e/ou relação mantida com a empresa, motivado por denúncias internas ou externas, e que cause ou possa causar danos patrimoniais ou não patrimoniais injustificados ao/à denunciante, incluindo a ameaça ou tentativa de tais atos ou omissões.

7. Quem utilizar de forma abusiva ou de má-fé o mecanismo de denúncias de prática de atos de corrupção ou de infrações conexas que conhecia não ter fundamento, fica sujeito a eventual processo disciplinar e procedimento judicial se a sua conduta o justificar.

## **Artigo 8.º**

### **Incumprimento**

1. O incumprimento das regras constantes no presente Código de Conduta por qualquer trabalhador será considerado uma infração grave, a qual, dependendo do grau de culpa e da gravidade da infração, poderá dar lugar à aplicação das seguintes sanções disciplinares, as quais podem ser aplicadas, com ou sem divulgação no âmbito da empresa:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento com justa causa.

2. O incumprimento das regras constantes no presente Código de Conduta por qualquer membro dos órgãos sociais, pode implicar a perda dessa qualidade.

3. O incumprimento das regras constantes no presente Código de Conduta por parceiros, clientes ou fornecedores, poderá constituir motivo para aplicação de penalizações e/ou resolução do contrato, de forma adequada e proporcional à infração.



4. O não cumprimento das normas deste Código de Conduta poderá ainda conduzir à responsabilização civil dos infratores, e ainda, consoante a gravidade da infração e a culpabilidade, dar origem a sanções criminais, punidas com pena de prisão ou com pena de multa, consoante os casos, nos termos dos artigos 372.º e seguintes do Código Penal.

5. O Responsável pelo Cumprimento Normativo deverá elaborar um relatório por cada infração cometida, do qual conste a identificação das regras violadas, a sanção aplicada e as medidas adotadas ou a adotar pela empresa, no âmbito do sistema de controlo interno, que permitam mitigar as infrações observadas.

## **Artigo 9.º**

### **Vigência, Revisão e Publicação**

1. O presente Código entra em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração e deverá ser revisto a cada 3 anos e sempre que exista qualquer alteração, nomeadamente na estrutura orgânica da empresa, que justifique a sua revisão.

2. Qualquer alteração ao presente Código de Conduta deverá ser aprovada pelo Conselho de Administração.

3. O presente Código é divulgado, na sua versão mais atual, na intranet e no site oficial da empresa [www.lusitana.pt](http://www.lusitana.pt).

## **Artigo 10.º**

### **Disposições Finais**

O presente Código de Conduta foi aprovado em reunião do Conselho de Administração de 01 de junho de 2024.