Código de Conduta Anticorrupção

A **Raio- Móveis Metálicos, Lda** preza os valores do trabalho, os valores sociais e de higiene, segurança e saúde no local de trabalho, dos clientes, dos fornecedores, das Entidades bancárias, do Estado, dos sócios, do ambiente, dos sindicatos e da comunidade onde a empresa se integra.

Com este documento, assumimos um compromisso por uma Conduta Ética e pelo contributo para o desenvolvimento sustentável perante todos os que contribuem direta ou indiretamente para o desempenho da empresa.

1 _ Enquadramento

O presente Plano de Prevenção de Riscos da Raio – Móveis Metálicos, Lda, constitui um instrumento integrante do sistema de controlo interno, contribuindo para prevenir, detetar e reportar situações de irregularidades e fraude, em cumprimento da legislação comunitária e nacional aplicável, em especial no que se refere à prevenção, deteção e correção de fraude, corrupção e conflito de interesses, que inclui informação sobre a metodologia de avaliação de risco de fraude e de reporte das situações de fraude às instâncias adequadas.

2 _ Âmbito

O presente Manual aplica-se a toda a estrutura da empresa Raio – Móveis Metálicos, Lda, independentemente da função desempenhada posição hierárquica ou vínculo.

3 _ Missão, Visão e Valores

Missão: A RAIO é uma sociedade com fins lucrativos e é sua missão desenvolver e aumentar a produtividade, lançando no mercado uma vasta gama de produtos de qualidade e de valor competitivo.

Visão: Atingir potenciais objetivos. Para isso necessita de ter ao seu dispor maquinaria modernizada, bem como mão-de-obra qualificada e com elevado grau de produtividade, pelo que contamos consigo para fazer parte da nossa equipa e ajudar-nos a atingir os nossos objetivos.

Valores: Mesmo querendo atingir potenciais objetivos, nunca nos esquecemos dos valores e princípios que estão na nossa génese e que nunca descuramos. Pelo que é crucial que siga os mesmos princípios e valores que norteiam a atuação da RAIO. Tais valores e princípios encontram-se neste manual, no Código de Ética e de Conduta e no Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no trabalho, ficando V. Exa., desde logo, ciente dos referidos valores e princípios, bem como se compromete a respeitá-los e a cumpri-los.

4 _ Política de Qualidade

A RAIO está determinada em consolidar uma posição no mercado industrial em que se insere. Essa concretização realça a necessidade da procura constante do mais elevado padrão de qualidade. Sendo uma empresa certificada, tem como prioridade o cumprimento dos requisitos estabelecidos na norma NP ISO 9001:2015.

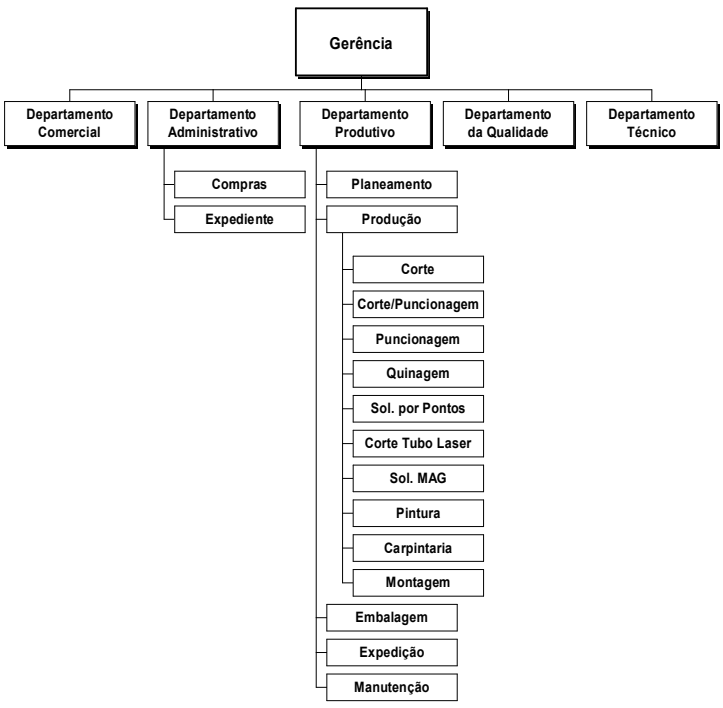
Colocar sempre o Cliente em primeiro lugar - Respeitando as exigências do cliente e /ou legais, procuramos fornecer produtos com elevado padrão de qualidade de modo a satisfazer as necessidades e superar as expectativas do cliente.

A Qualidade é uma responsabilidade de todos - Nesse sentido, conta com o seu mais importante património – Os seus colaboradores. A raio procura envolver e motivar todos os membros da organização partilhando estes princípios com todos os colaboradores.

Procurar trabalhar com os melhores - Ter como parceiros fornecedores que garantam a melhoria do nosso processo de compras, e nos proporcionem uma maior segurança.

Melhorar continuamente - Mantendo-se fiel a um leque exigente de clientes, é fundamental garantir uma capacidade de resposta crescente, uma melhoria contínua do nosso sistema da gestão da qualidade, nos nossos processos e serviços, fazendo face a uma competitividade cada vez mais agressiva.

5 _ Organograma



6 _ Princípios Gerais

A conduta da Raio – Móveis Metálicos, Lda e dos seus colaboradores deve orientar-se pela transparência, respeito, igualdade, honestidade, confiança, responsabilidade, qualidade e capacidade de iniciativa.

- Relações com os clientes: Assumimos o compromisso de produzir Móveis metálicos e de melamina que respondam às necessidades e expectativas dos nossos clientes.
Os clientes devem ser atendidos com eficiência e simpatia, sentido de responsabilidade e acima de tudo com uma grande transparência.

- Colaboradores: Respeitamos e promovemos a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Valorizamos as pessoas, não discriminamos em função do sexo, raça, religião, classe social e idade.
A transparência, rigor, objetividade e iniciativa é um valor que deverá estar sempre presente nas relações profissionais.
Deve-se promover o trabalho em equipa e estimular o desenvolvimento profissional dos colaboradores.
Repudiamos o assédio sexual, o alcoolismo e o consumo de estupefacientes.
Todos os nossos trabalhadores têm direito a um salário justo.

- Relações com os fornecedores: Privilegiamos os fornecedores que partilhem os mesmos valores éticos e que estimulem a melhoria contínua.
A escolha de fornecedores deve-se guiar por critérios objetivos, racionais e técnicos e sempre procurando responder às necessidades da empresa.
Assumimos o compromisso de cumprir com os contratos e condições acordadas.

- Concorrentes: Deveremos promover o princípio da similaridade em que o respeito pela nossa concorrência deverá ser similar aquela que a Raio espera receber. Condenamos as práticas de concorrência desleal, de injúrias e de inverdades.

- Higiene, Segurança e saúde no trabalho e meio ambiente: A Raio promove a melhoria das condições de trabalho sendo um direito e dever de todos, pelo que, devemos assumir condutas que previnam acidentes e estimulem ambientes de trabalho sadios, incluindo o uso dos equipamentos de proteção individual.
A limpeza e organização do posto de trabalho são fatores que promovem a higiene, segurança e saúde bem como transmite a boa imagem da empresa.

- Relações com o Estado: A **Raio** cumpre com as leis e paga os impostos devidos. A empresa empenha-se em desenvolver com as autoridades locais e nacionais uma relação transparente, responsável e de iniciativa.

- Comunidade, bancos e sindicatos: A empresa procura, incessantemente conciliar a sua atividade com o desenvolvimento sustentável e socialmente responsável.
Há um compromisso pelo respeito pelas pessoas e instituições da comunidade. Aos bancos serão transmitidas informações e documentos credíveis e que espelham a realidade económica e financeira da empresa. A sindicalização dos colaboradores é livre.

- Conflito de interesses, brindes e subornos: Os colaboradores devem evitar o conflito de interesses pessoais com os da empresa de forma a não colocarem em causa as relações confiança.
Não devem receber ou aceitar brindes e presentes que extravasem os limites de bom senso. Também não devem oferecer brindes ou presentes seja a quem for na expectativa de obter algo em troca e que de outra forma não obteria.

A fraude existente poderá ser de diversos tipos, temos o seguinte:

a. Corrupção passiva (Artigo 373. °)

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 a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.

b. Corrupção ativa (Artigo 374. °

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 da prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.

A Lei da responsabilidade penal por crimes de corrupção no comércio internacional e na atividade privada (Lei n.º 20/2008, de 21 de abril) tipificamos ainda um conjunto adicional de crimes de corrupção, a saber:

a. Corrupção com prejuízo no comércio internacional (Artigo 7. º)

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.

b. Corrupção passiva no sector privado (Artigo 8. º)

Quem 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.

c. Corrupção ativa no sector privado (Artigo 9. º)

Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a trabalhador do sector privado, ou a terceiro com conhecimento daquela vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado.

Muito próximos da corrupção, existem outros crimes (também tipificados no Código Penal), igualmente prejudiciais ao bom funcionamento das instituições e dos mercados, possuindo eles a obtenção de uma vantagem (ou compensação) não devida como racional comum à quase totalidade dos casos.

a. Branqueamento (Artigo 368. º-A)

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; quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos; 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.

b. Tráfico de influência (Artigo 335. º)

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.

c. Suborno (Artigo 363. º)

Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a prestar falso depoimento ou declaração em processo judicial, ou a prestar falso testemunho, perícia, interpretação ou tradução, sem que estes venham a ser cometidos.

d. Prevaricação (Artigo 369. º)

Quem, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce.

e. Recebimento ou oferta indevidos de vantagem (Artigo 372. º)

Quem, 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; 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.

f. Peculato (Artigo 375. °)

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.

g. Peculato de uso (Artigo 376. °)

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; O funcionário que, sem especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado.

h. Participação económica em negócio (Artigo 377. °)

O funcionário com contrato de trabalho em funções públicas, 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.

i. Concussão (Artigo 379. °)

O funcionário com contrato de trabalho em funções públicas, 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.

j. Abuso de poder (Artigo 382. °)

O funcionário com contrato de trabalho em funções públicas, que 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.

- **Disciplina:** O não cumprimento dos princípios descritos no presente plano fica sujeito às sanções disciplinares. Estas sanções disciplinares legalmente previstas para a violação dos deveres Artigo 328. do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as subsequentes alterações) são:

Sanções disciplinares

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

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

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

a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;

c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

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

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

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

se a violação for cometida por fornecedor ou outro, o contrato de fornecimento poderá ser cessado. O poder disciplinar encontra-se na Gerência.

7. Implementação do plano

O compromisso da Gerência para com este plano é extensível a todos, colaboradores e a todas as entidades com as quais a empresa tem relacionamentos.

As dúvidas que existirem acerca da aplicação e significado devem ser remetidas pelos colaboradores aos superiores hierárquicos. As violações cometidas serão alvo de investigação por parte da Gerência ou outro que for designado.

8. Considerações finais

Todos devem, permanentemente, apresentar sugestões para a melhoria contínua deste plano.

É obrigação de todos respeitar o presente normativo.

O colaborador que não concordar com as práticas e políticas adotadas deverá discutir as suas ideias com o seu superior hierárquico e apresentar ideias e soluções. É com este clima de abertura que pretendemos impedir o conformismo e encorajar a iniciativa. O respeito pelas pessoas e a valorização das relações profissionais de confiança são pilares para a criação de um ambiente saudável.

9. Responsável cumprimento normativo

A pessoa responsável pelo cumprimento do presente normativo é Sara Guerra.

10. Canal de denúncias

Qualquer **denúncia** deve ser feita através de:

“Denúncias” no *footer* do site www.raio-moveis.pt.

A RAIO garante que não existirá qualquer consequência pela apresentação de queixas ou de alegadas violações a este plano, bem como, garante a estrita confidencialidade da denúncia dos respetivos intervenientes.