



CORTICEIRA VIKING



MAN.003.03
02-11-2021

Código de Conduta Manual

Elaborado:

Renato Espírito Santo

Aprovado:

Américo Espírito Santo

Pág. 1 de 11

CONTEÚDO

Conteúdo.....	1
Apresentação	2
Introdução.....	3
Principais objetivos do código.....	3
Razão da existência do código.....	3
Âmbito	3
Natureza das regras.....	4
Normas de conduta.....	4
Respeito pela Lei e pela Regulação	4
Relacionamento com Clientes, Fornecedores e outras Entidades	4
Relacionamento com Sócios.....	4
Relacionamento com as Entidades Reguladoras	4
Governo da Sociedade	5
Relacionamento Institucional com outras Entidades	5
Comportamento Não-discriminatório	5
Queixas de assédio em contexto laboral	6
Atividades Políticas e Sindicais	6
Recurso a atividades Ilegais e Ilícitas	6
Utilização de Recursos da Empresa	6
Confidencialidade e Sigilo Profissional	6
Atividades Externas	6
Prevenção de Potenciais Conflitos de Interesses	7
Anticorrupção e suborno.....	8
Relacionamento entre Colaboradores	8
Proteção ao denunciante e testemunhas.....	9
Segurança e Bem-estar no Trabalho	9
Compromisso Ambiental	10
Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável	10
Cumprimento do código de conduta	11



MAN.003.03
02-11-2021

Código de Conduta **Manual**

Elaborado:

Renato Espírito Santo

Aprovado:

Américo Espírito Santo

Pág. 2 de 11

APRESENTAÇÃO

Fundada em 1995, a Corticeira Viking nasceu como resultado de uma parceria entre um distribuidor sueco (de uma vasta gama de produtos, incluindo cortiça) e um produtor nacional de produtos de cortiça. A experiência e o conhecimento destas duas empresas contribuíram para um crescimento sustentável ao longo dos anos, com um objetivo muito bem definido: a satisfação do cliente, procurando dar resposta positiva às mais diversas necessidades dos seus clientes.

A empresa encontra-se atualmente comprometida com o aumento da capacidade produtiva, por forma a garantir uma resposta efetiva às exigências do mercado, tanto a nível nacional como internacional. No presente, a Corticeira Viking exporta para 50 países diferentes, o que representa cerca de 90% do seu volume de vendas. A diversidade de produto, em áreas como artigos para casa, artigos industriais, desporto, malas e acessórios, permitem à Corticeira Viking desempenhar um importante papel neste mercado de elevada competitividade.



MAN.003.03
02-11-2021

Código de Conduta Manual

Elaborado:

Renato Espírito Santo

Aprovado:

Américo Espírito Santo

Pág. 3 de 11

INTRODUÇÃO

Principais objetivos do código

- ✓ Ser uma referência, formal e institucional, para a conduta pessoal e profissional de todos os colaboradores, tornando-se um padrão de relacionamento quer entre colaboradores, quer com os públicos externos da **CORTICEIRA VIKING**;
- ✓ Cimentar na **CORTICEIRA VIKING** a existência e a partilha de valores e normas de conduta comuns, reforçando uma cultura comum;
- ✓ Promover relações de confiança entre a **CORTICEIRA VIKING** e seus parceiros;
- ✓ Reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos;
- ✓ Responder ao desafio cívico de alicerçar a sociedade em princípios éticos que respeitem as orientações de organizações supranacionais.

Razão da existência do código

A dimensão e dispersão de mercados onde a **CORTICEIRA VIKING** atua justifica a explicitação e formalização dos princípios éticos que se devem impor à consciência coletiva de todos os colaboradores como modelo comportamental. Para responder a tal exigência, elaborou-se este código, o qual contém os valores e princípios que alicerçam a cultura empresarial na **CORTICEIRA VIKING**, permitindo aperfeiçoar a consciência comum dos colaboradores, partindo do princípio que comportamentos éticos levam à construção de consciências éticas.

O Código de Conduta e Ética deve ser respeitado no cumprimento das ações quotidianas por parte de todos os colaboradores.

Este código prevê ainda a sua necessidade de revisão, em moldes determinados, e sempre que a Gerência o considerar indicado.

Âmbito

"Toda a teoria da conduta tem de ser apenas um esquema, e não um sistema exato, (...) os temas de conduta e comportamento não têm em si nada de fixo e invariável, tal como os temas de saúde. E se isto é verdade na teoria geral da Ética, a precisão exata ainda é menos possível nos casos particulares de conduta; pois estes não caem sob nenhuma ciência ou tradição profissional, mas os próprios agentes têm de considerar o que é conveniente nas circunstâncias de cada ocasião, tal como na arte da medicina ou da navegação"

Aristóteles - *Ética a Nicómaco II, i (1104a.1-10)*

Todos os colaboradores da **CORTICEIRA VIKING** estão comprometidos com este Código.

O Código de Conduta e Ética aplica-se a todos os colaboradores, independentemente do seu vínculo laboral, bem como da posição hierárquica que ocupem.



MAN.003.03
02-11-2021

Código de Conduta Manual

Elaborado:

Renato Espírito Santo

Aprovado:

Américo Espírito Santo

Pág. 4 de 11

Natureza das regras

O Código de Conduta e Ética visa garantir a prática de condutas profissionais de elevado padrão moral por parte de todos os colaboradores, em complemento das disposições legais e regulamentares que devam observar.

As regras constantes no Código de Conduta e Ética constituem ainda uma referência para o público em geral no que concerne ao padrão de conduta exigível no relacionamento com terceiros.

Constitui falta grave, passível de procedimento disciplinar ou outro aplicável, a violação do Código de Conduta e Ética.

NORMAS DE CONDUTA

Respeito pela Lei e pela Regulação

A empresa e os colaboradores devem respeitar todas as normas legais e regulamentares aplicáveis à atividade. Não podem ser praticados quaisquer atos violadores das diferentes disposições normativas.

Relacionamento com Clientes, Fornecedores e outras Entidades

Os colaboradores devem lutar ativamente contra todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, tendo especial atenção a qualquer forma de pagamentos, favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas, que constituem formas subtis de corrupção, tais como ofertas ou recebimentos de clientes ou fornecedores.

Assim é declarado como norma a recusa deliberada de ofertas cujo valor estimado exceda os 100€, podendo, em caso superior, ser aceites se forem destinadas ao uso comum dos colaboradores, registando sempre essa oferta nos dados dos colaboradores.

Relacionamento com Sócios

As relações da **CORTICEIRA VIKING** com os seus sócios devem basear-se na lealdade e na integridade das suas práticas, na transparência na informação, no espírito de colaboração e na obtenção de benefício mútuo.

Os colaboradores deverão comportar-se perante os sócios respeitando estes princípios.

Relacionamento com as Entidades Reguladoras

A empresa assume um compromisso de colaboração com as autoridades de regulação, supervisão e fiscalização, satisfazendo as solicitações que lhes forem dirigidas e não assumindo qualquer conduta que possa impedir o exercício das competências atribuídas a essas autoridades.



MAN.003.03
02-11-2021

Código de Conduta Manual

Elaborado:

Renato Espírito Santo

Aprovado:

Américo Espírito Santo

Pág. 5 de 11

Governo da Sociedade

A gestão da empresa deve ser exercida com rigor, zelo e transparência na gestão, em observância dos mais elevados padrões de bom governo das sociedades.

Relacionamento Institucional com outras Entidades

A empresa deve manter, nas relações institucionais com outras entidades ou organizações, nacionais e internacionais, uma postura cooperativa e participativa, apoiando iniciativas que se enquadrem no âmbito das suas atividades e acrescentem Valor para a empresa e para os seus colaboradores.

Comportamento Não-discriminatório

A **CORTICEIRA VIKING** reprovava qualquer forma de discriminação, seja em razão da raça, etnia, sexo, idade, deficiência física, convicção religiosa, opinião ou filiação política, condenando ainda qualquer forma de assédio sexual ou psicológico, de conduta verbal ou física de humilhação, de coação ou de ameaça.

Considerando que nos termos do artigo 29º do Código do Trabalho, se entende por assédio “o comportamento indesejado, nomeadamente 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”, são expressamente proibidos os seguintes comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é feito;
- Promover o isolamento social;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho);
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
- Transferir o trabalhador de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;



MAN.003.03
02-11-2021

Código de Conduta Manual

Elaborado:

Renato Espírito Santo

Aprovado:

Américo Espírito Santo

Pág. 6 de 11

- Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de molde a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

Queixas de assédio em contexto laboral

Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho os endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral;

A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT), figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

Atividades Políticas e Sindicais

No exercício de atividades político-partidárias ou sindicais, os colaboradores devem respeitar os princípios constitucionais e o quadro legal aplicável, devendo agir com prudência e respeito, de modo a evitar conflitos e a preservar a independência da sua empresa.

Recurso a atividades Ilegais e Ilícitas

O recurso a meios ou atividades ilegais ou ilícitas por parte de um colaborador, com ou sem objetivo de retirar benefícios a título próprio ou para terceiros, é condenado pela **CORTICEIRA VIKING**.

Utilização de Recursos da Empresa

Os recursos da empresa devem ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos e não para fins pessoais ou outros, devendo os colaboradores zelar pela proteção e bom estado de conservação do património da empresa procurando sempre maximizar a sua produtividade.

Confidencialidade e Sigilo Profissional

A **CORTICEIRA VIKING** tem estabelecida uma política de segurança da informação cujo objetivo é o de preservar a confidencialidade, a integridade e disponibilidade da mesma. A informação da **CORTICEIRA VIKING** é propriedade da empresa e é essencial para o desenvolvimento e o sucesso da sua atividade.

O sigilo profissional aplica-se a todos os colaboradores, especialmente nas situações em que, pela sua importância ou legislação existente, não devam ser do conhecimento do público em geral.

Os colaboradores devem sempre atuar com discrição em relação a factos e informações a que tenham acedido durante o exercício das suas funções.

Atividades Externas

A **CORTICEIRA VIKING** considera que entre os seus ativos mais importantes se encontram a sua marca, a sua imagem e a sua reputação corporativa.



MAN.003.03
02-11-2021

Código de Conduta Manual

Elaborado:

Renato Espírito Santo

Aprovado:

Américo Espírito Santo

Pág. 7 de 11

Todos os colaboradores devem zelar para que a sua utilização não denigre a imagem e a reputação da **CORTICEIRA VIKING**, nem poderá fazer uso do nome e da marca **CORTICEIRA VIKING** para fins diferentes dos permitidos pela empresa.

Os colaboradores devem empenhar-se na defesa dos interesses da **CORTICEIRA VIKING**, sendo de propriedade da sua empresa os resultados do seu trabalho nela desenvolvido, inclusive os de natureza intelectual.

Os colaboradores, respeitando o quadro legal e os normativos internos definidos pela empresa, não podem exercer atividades que sejam incompatíveis e/ou suscetíveis de gerar conflitos de interesses.

Atividades profissionais que não concorram com o tempo a ser dedicado à empresa a que o colaborador pertença, e que não gerem conflito de interesses, não sofrem objeção por parte da empresa, mas deve ser dado conhecimento.

Atividades de trabalho voluntário são apoiadas pela **CORTICEIRA VIKING**.

Prevenção de Potenciais Conflitos de Interesses

A **CORTICEIRA VIKING** considera como valor essencial a lealdade, a qual é compatível com a possibilidade que os colaboradores têm de realizar outras atividades empresariais ou profissionais, sempre que estas sejam legais e/ou contratualmente possíveis, e não entrem em conflito com as suas responsabilidades enquanto colaboradores da **CORTICEIRA VIKING**.

Os Colaboradores têm a responsabilidade de evitar qualquer situação suscetível de originar direta ou indiretamente um conflito de interesses.

Os Colaboradores deverão atuar com lealdade e em defesa dos interesses da empresa.

Os colaboradores deverão abster-se de participar em qualquer atividade profissional ou pessoal que possa dar lugar a um conflito de interesses com o seu trabalho na **CORTICEIRA VIKING**. Além disso, abster-se-ão de representar a empresa, intervir ou influir na tomada de decisões de assuntos nos quais, direta ou indiretamente, estejam parentes ou afins em 1.º grau, ou ainda sociedades ou outros entes coletivos em que direta ou indiretamente participem.

Entende-se por conflito de interesse sempre que um colaborador tenha direta ou indiretamente um interesse pessoal que possa retirar potencial vantagem para si próprio, para um familiar, para amigos ou conhecidos e que possa influenciar o seu desempenho no exercício das suas funções.

Sempre que for previsível a ocorrência de tais situações, o colaborador deve informar o seu superior hierárquico da sua suspeição, com o objetivo de assegurar o desempenho imparcial, objetivo e transparente.

Os colaboradores não podem utilizar qualquer informação privilegiada que obtenham por virtude das suas funções.





MAN.003.03
02-11-2021

Código de Conduta Manual

Elaborado:

Renato Espírito Santo

Aprovado:

Américo Espírito Santo

Pág. 8 de 11

Anticorrupção e suborno

A **CORTICEIRA VIKING** é contra as práticas não éticas dirigidas a influir de forma inadequada a atuação e a vontade das pessoas para obter vantagens. Em consequência, nenhum colaborador deverá admitir, nem praticar, subornos, nem oferecer benefícios em proveito de terceiros que estejam ao serviço de qualquer organização (pública ou privada) para obter vantagens ou realizar negócios, seja qual for sua natureza, denunciando pelos meios estabelecidos todas as práticas de corrupção que cheguem ao seu conhecimento.

Relacionamento entre Colaboradores

A **CORTICEIRA VIKING** está comprometida com a defesa, o respeito e a proteção dos direitos individuais e dos direitos humanos e liberdades públicas reconhecidas na Declaração Universal de Direitos Humanos.

De tal modo que a **CORTICEIRA VIKING** não emprega, nem direta nem indiretamente, mão-de-obra infantil nem pessoas que realizem trabalhos forçados e garante a liberdade de associação, de opinião e de expressão dos seus colaboradores. Em consequência, o respeito da **CORTICEIRA VIKING** pelos direitos individuais dos seus colaboradores deverá projetar-se em todas as suas atuações profissionais.

A **CORTICEIRA VIKING** proporciona um ambiente de trabalho no qual os seus colaboradores participam nos objetivos da empresa e possam desenvolver-se pessoal e profissionalmente.

A **CORTICEIRA VIKING** considera que o respeito para com os demais deve ser um elemento básico da conduta dos seus colaboradores. Por isso, rejeita qualquer manifestação de assédio no trabalho, assim como qualquer comportamento violento ou ofensivo para com os direitos e a dignidade das pessoas; sempre que estas situações se verificam, contaminam o ambiente de trabalho, têm efeitos negativos sobre a saúde, o bem-estar, a confiança, a dignidade e o rendimento das pessoas.

A **CORTICEIRA VIKING** assume o compromisso de proporcionar um ambiente de trabalho adequado para que não se produza nenhum tipo de discriminação em razão do sexo, raça, ideologia, religião, orientação sexual, idade, nacionalidade, incapacidade ou quaisquer outras condições pessoais, físicas ou sociais, e no qual se respeite e avalie a diversidade.

A **CORTICEIRA VIKING** considera que o desenvolvimento integral dos seus colaboradores é tanto mais positivo para eles como para a empresa e por isso incentiva as medidas que visam alcançar um equilíbrio entre as responsabilidades familiares/ pessoais e profissionais dos seus colaboradores.

No exercício das suas funções, os colaboradores devem ser responsáveis e cooperativos, privilegiando o bom ambiente, o respeito e o bom trato pessoal, quer com os colegas, quer com os superiores hierárquicos, e estes com os seus subordinados.

No seu relacionamento profissional, os colaboradores devem promover a troca de informação e a cooperação e fomentar o espírito de equipa.



MAN.003.03
02-11-2021

Código de Conduta Manual

Elaborado:

Renato Espírito Santo

Aprovado:

Américo Espírito Santo

Pág. 9 de 11

Os colaboradores que, por qualquer forma, contribuam para a geração de uma decisão devem ser solidários com o decisor, assumir as suas responsabilidades e manter-se solidários na execução da mesma.

A **CORTICEIRA VIKING** coloca à disposição dos seus colaboradores as suas instalações, os meios e as ferramentas necessárias para o desempenho da sua função profissional, pelo que, por isso, não devem utilizar-se para outros fins.

A **CORTICEIRA VIKING** não retem parte do salário, benefícios, propriedade ou documentos como forma de obrigar os trabalhadores a continuar a trabalhar.

Proteção ao denunciante e testemunhas

Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.

Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

É garantida a atribuição de proteção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente salvo quando atuem com dolo.

Os colaboradores da Instituição que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Garante-se a impossibilidade de dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa a prática de assédio que constitui contraordenação muito grave podendo gerar responsabilidade penal.

Segurança e Bem-estar no Trabalho

A **CORTICEIRA VIKING** garante o cumprimento das normas de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho.

O cumprimento das regras de segurança é uma obrigação de todos, sendo dever dos colaboradores informar atempadamente os seus superiores hierárquicos ou os serviços responsáveis da ocorrência de qualquer situação irregular suscetível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos da sua empresa.

O Empregador é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, que será fixada em regulamentação própria, ficando esta indemnização sub-rogada nos direitos do trabalhador.



MAN.003.03
02-11-2021

Código de Conduta Manual

Elaborado:

Renato Espírito Santo

Aprovado:

Américo Espírito Santo

Pág. 10 de 11

Compromisso Ambiental

A **CORTICEIRA VIKING** procura, sistematicamente, contribuir, com a sua atuação empresarial, para o desenvolvimento sustentável e para a preservação do meio ambiente, privilegiando entre outros, a aplicação de técnicas não poluentes, de monitorização ambiental e de racionalidade energética.

Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável

A **CORTICEIRA VIKING** assume práticas que contribuem para o progresso e bem-estar nas comunidades, melhorando a qualidade de vida dos cidadãos e contribuindo de forma decisiva para a sustentabilidade ambiental, económica e social.

Quando confrontados com situações complicadas, em que não sabemos como agir, devemos parar e analisar toda a informação que detemos, e consultar mais referências, de forma a ponderar sobre a melhor decisão a tomar.

Devemos, ainda, responder às seguintes questões:

- As minhas dúvidas são baseadas em factos verificáveis, ou apenas em suposições e rumores?
- Onde, ou de quem, recebi esta informação?
- Sinto que esta informação está correta e expõe a minha empresa a algum risco?
- Se esta informação fosse relatada pela Comunicação Social, sentir-me-ia constrangido?

A chefia direta representa normalmente um bom ponto de partida no caso de se estar perante um problema ético.



MAN.003.03
02-11-2021

Código de Conduta Manual

Elaborado:

Renato Espírito Santo

Aprovado:

Américo Espírito Santo

Pág. 11 de 11

CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA

Os princípios e critérios de atuação contidos no presente Código de Conduta são de cumprimento obrigatório. Qualquer colaborador que tenha dúvidas sobre a aplicação do Código, ou que observe e/ou verifique uma situação que possa supor um incumprimento ou uma violação de qualquer um dos princípios e normas de conduta estabelecidas neste Código, deverá comunicá-lo ao Representante da Gestão (resanto@corticeiraviking.pt), que atuará no âmbito das suas funções, reportando à Gerência e/ou resolvendo as denúncias que se possam colocar pelo incumprimento do presente Código.

O Representante da Gestão atuará em cada intervenção com total independência e com pleno respeito das pessoas afetadas, garantindo em todo momento a confidencialidade no tratamento das denúncias e consultas que transmite. Todos os colaboradores têm o dever de cooperar nas investigações que se levem a cabo sobre possíveis faltas de cumprimento do Código. A **CORTICEIRA VIKING** garante que não haverá represálias por qualquer denúncia de incumprimento do Código de Conduta, nem por qualquer participação em algum procedimento de pesquisa. O incumprimento de qualquer dos critérios de atuação contidos no presente Código de Conduta será sancionado de acordo com o regime disciplinar vigente, sem prejuízo de quaisquer outras responsabilidades nas quais o infrator possa incorrer.

Sempre que a entidade empregadora tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta procederá à abertura de um procedimento disciplinar, no prazo máximo de um ano, sem prejuízo da responsabilidade civil, contra ordenacional ou criminal a que haja lugar.

A Gerência e os seus colaboradores denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.