



Elastictек
Trimtek - Innovative Films, S.A.

Stretching towards the future



CÓDIGO DE CONDUTA
ANTICORRUPÇÃO

Índice

Preâmbulo	2
01 – Porque precisamos de um Código de Conduta Anticorrupção?	3
Enquadramento.....	3
Publicidade e revisão.....	4
Âmbito de Aplicação	4
Objetivo deste Código	4
02 - Valores e princípios de ação	5
Legalidade e Conformidade Normativa.....	5
Integridade e Probidade	5
Transparência	5
Imparcialidade e Independência	5
Sustentabilidade e Responsabilidade Social.....	5
Cultura de Ética.....	5
03 – Formas de Corrupção	6
Corrupção ativa e passiva.....	6
04 – Infrações Conexas e Regras de conduta a seguir	7
Presentes e Convites	7
Tráfico de Influências	8
Conflito de Interesses.....	8
Suborno	9
Pagamento de Facilitação.....	10
Utilização de Bens Patrimoniais	10
Branqueamento	11
Fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito	12
05 – Riscos de corrupção nas atividades da Elastictek	13
Proibição da corrupção em qualquer das suas formas.....	13
A prevenção da corrupção diz respeito a todos.....	13
06 – Canais de Denúncia	14
Condições para adquirir o estatuto de denunciante	14
Proteção ao denunciante	15
Como realizar uma denúncia?.....	15
Seguimento da denúncia.....	15
07 – Quadro Sancionatório disciplinar e criminal	17
Sanções disciplinares.....	17
Sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas	18

Preâmbulo

A **Elastictek – Trimtek Innovative Films, S.A.** (adiante designada como Elastictek) é uma empresa portuguesa, fundada em 2014, dedicada ao desenvolvimento e comercialização de produtos à base de polietileno e dispositivos de higiene para o mercado internacional.

A integridade é um dos pilares fundamentais da empresa, que se compromete com uma **política de tolerância zero à corrupção**, garantindo transparência e ética em todas as suas atividades. A corrupção e o tráfico de influência representam riscos económicos, sociais e reputacionais, e a Elastictek compromete-se a prevenir e combater qualquer prática ilícita.

Este **Código de Conduta Anticorrupção** estabelece as regras e boas práticas a serem seguidas por todos os colaboradores e parceiros. O seu cumprimento é obrigatório e complementa as legislações aplicáveis. Qualquer violação pode resultar em sanções disciplinares.

A cultura de integridade da Elastictek depende do envolvimento de todos. Juntos, promovemos um ambiente baseado na transparência, responsabilidade e respeito pelos princípios éticos que sustentam a nossa identidade.

01 – Porque precisamos de um Código de Conduta Anticorrupção?

A Elastictek acredita que a integridade e a transparência são fundamentais para o sucesso e a sustentabilidade do seu negócio. A corrupção compromete a concorrência leal, distorce o mercado, prejudica a economia e mina a confiança das partes interessadas. Além disso, é ilegal e pode ter consequências severas para a empresa e os seus colaboradores.

Através deste Código de Conduta Anticorrupção, a Elastictek expressa o seu compromisso em favor da luta contra a corrupção. Assim, este código surge para garantir que todos os que atuam sob a orientação ou direção da Elastictek compreendam claramente o que se espera deles e como devem agir para prevenir e combater qualquer forma de corrupção.

Em caso de dificuldade na interpretação das regras de conduta referidas neste Código, cada colaborador é convidado a falar com seu superior hierárquico e pessoas responsáveis pela ética da empresa. Estas pessoas estão também disponíveis para prestar esclarecimentos aos demais interlocutores.

Aqueles que incumpram o presente Código ou que sejam responsáveis por tal incumprimento, podem incorrer em infração disciplinar, com as correspondentes consequências disciplinares, contraordenacionais e criminais, nos termos da legislação aplicável.

A reputação da Elastictek depende das ações de cada um. Esperamos que todos os colaboradores e parceiros ajam com ética, respeitem este Código e denunciem qualquer prática irregular. A integridade é um valor inegociável e a base de um crescimento sustentável e responsável.

Enquadramento

O presente Código de Conduta visa dar cumprimento ao disposto na Lei 109-E/2021, de 9 de dezembro, estabelecendo os princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores Elastictek, em matéria de ética profissional, com especial consideração pelas normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da empresa a estes crimes.

Publicidade e revisão

O presente Código é revisto a cada três anos ou sempre que se justifique, tendo em conta, nomeadamente, a avaliação de riscos de exposição da Elastictek a crimes de corrupção e infrações conexas ou a alteração na estrutura orgânica ou societária da empresa.

A publicidade do presente Código é assegurada através da intranet e da página oficial na internet da empresa, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.

Âmbito de Aplicação

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os colaboradores da Elastictek, designada, mas não exclusivamente, trabalhadores em regime de contrato individual de trabalho ou a qualquer outro título; estagiários; trabalhadores temporários; conselheiros, executivos, diretores e membros do Conselho de Administração (designados coletivamente como “Colaboradores”).

A Elastictek exige também que qualquer pessoa que preste serviços ou que atuem sob a orientação ou direção da Elastictek, nomeadamente prestadores de serviços, parceiros, fornecedores, entre outros (coletivamente referidas como “Agentes”) cumpra o presente Código de Conduta como se fosse seu colaborador.

Objetivo deste Código

Este código de conduta lista os compromissos da Elastictek no combate à corrupção e contribui para a difusão da sua cultura ética:

- ilustra o que é a corrupção, o que está em jogo, as suas formas e os seus riscos;
- apresenta exemplos de situações em que pode surgir a corrupção e os sinais de alerta mais comuns para que seja identificada;
- estabelece os comportamentos a adotar e os procedimentos a seguir para evitá-la da melhor maneira possível e remediá-la caso ocorra;
- direciona os colaboradores a procedimentos detalhados e funções específicas que podem auxiliá-los em caso de dúvidas.

Este guia de referência não pode ser exaustivo, dada a diversidade e multiplicidade de situações que podem ser encontradas no campo. No entanto, é uma ferramenta prática que pode ser usada para tomar a decisão mais adequada nas circunstâncias concretas.

02 - Valores e princípios de ação

Os valores éticos e princípios de ação da Elastictek são fundamentais para orientar a conduta das pessoas, garantindo uma atuação em conformidade com a cultura da empresa. Estes valores não apenas estabelecem um padrão de comportamento interno para dirigentes e colaboradores, mas também fortalecem a confiança externa, assegurando que clientes, parceiros e a comunidade compreendam os compromissos da organização. Além disso, servem como base para a tomada de decisões éticas, prevenindo riscos de corrupção, conflitos de interesse e outras práticas que possam comprometer a integridade e a reputação da empresa.

Legalidade e Conformidade Normativa

A Elastictek compromete-se a atuar em total respeito às leis e regulamentos vigentes, garantindo que todas as suas atividades e decisões estejam alinhadas com as mesmas.

Integridade e Probidade

Todas as ações e relações da empresa são pautadas pela integridade, rejeitando qualquer forma de corrupção, fraude, tráfico de influências ou práticas que possam comprometer a confiança dos seus clientes, colaboradores e outros parceiros.

Transparência

A Elastictek assegura a transparência na gestão dos seus processos, adotando mecanismos de comunicação aberta e acessível, garantindo a rastreabilidade e a justificação das suas decisões perante os stakeholders.

Imparcialidade e Independência

Decisões e ações são tomadas de forma objetiva, livre de pressões externas ou interesses particulares, garantindo a isenção e a equidade no relacionamento com todos os interlocutores.

Sustentabilidade e Responsabilidade Social

A Elastictek conduz seus negócios de forma sustentável, considerando impactos sociais, ambientais e económicos, respeitando os princípios de responsabilidade social e governança corporativa.

Cultura de Ética

A Elastictek promove a ética organizacional através de mecanismos de formação e comunicação, incentivando a participação ativa dos colaboradores na prevenção de riscos éticos e na construção de um ambiente de confiança.

03 – Formas de Corrupção

A corrupção é: "o ato de solicitar, oferecer, dar ou aceitar, direta ou indiretamente, uma comissão ilícita ou qualquer outra vantagem indevida ou a promessa de tal vantagem indevida que afete o exercício normal de uma função ou o comportamento exigido do beneficiário da comissão ilícita, ou da vantagem indevida ou da promessa de tal vantagem indevida" (Convenção Civil sobre a Corrupção do Conselho Europeu, adotada em 04/11/1999 e em vigor desde 01/11/2003).

Na execução da sua atividade, os trabalhadores e dirigentes podem encontrar-se perante situações de potencial exposição da Elastictek a riscos de corrupção e infrações conexas.

Corrupção ativa e passiva

A corrupção é classificada em dois tipos principais: corrupção ativa e corrupção passiva, distinguindo-se pelo papel que cada interveniente desempenha no ato corrupto.

A **corrupção ativa** ocorre quando uma pessoa oferece, promete ou dá uma vantagem indevida a um agente público ou privado, com o objetivo de influenciar a sua decisão ou obter benefícios indevidos. O corruptor ativo tenta conseguir favores ou vantagens através de suborno, presentes, favores ou qualquer outro benefício ilícito.

✓ **Exemplo:** Um empresário oferece dinheiro a um inspetor para que este ignore irregularidades na sua fábrica e evite aplicar coimas.

A **corrupção passiva** ocorre quando um agente público ou privado solicita, aceita ou recebe uma vantagem indevida em troca de favorecer alguém ou deixar de cumprir as suas funções de forma imparcial. O corrupto passivo aproveita-se da sua posição para obter um benefício ilícito.

✓ **Exemplo:** Um diretor de compras de uma empresa aceita um presente valioso de um fornecedor em troca de favorecer a sua empresa numa adjudicação.

Ambas as formas de corrupção são crimes e têm consequências legais, económicas e reputacionais graves, comprometendo a confiança na empresa. O combate à corrupção exige medidas preventivas, transparência e fiscalização rigorosa para garantir a ética e a integridade em todas as relações.

04 – Infrações Conexas e Regras de conduta a seguir

De acordo com o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), as infrações conexas referem-se a crimes relacionados com a corrupção. Neste Código apresenta-se algumas dessas infrações e estabelece-se as regras de conduta fundamentais que devem governar decisões e ações dos colaboradores e dirigentes da Elastictek, oferecendo exemplos práticos.

Presentes e Convites

Recebimento ou Oferta Indevidos de Vantagem ocorre quando um funcionário público ou um responsável de uma entidade privada solicita, aceita ou recebe uma vantagem indevida (dinheiro, presentes, favores) sem que haja um ato ilícito específico envolvido. Da mesma forma, quem oferece ou promete essa vantagem também comete infração.

No contexto das relações comerciais, é natural que sejam oferecidos ou recebidos presentes e convites como forma de fortalecer parcerias e demonstrar apreço profissional. Um presente é algo material dado a uma pessoa ou entidade sem a expectativa de uma contrapartida direta. Um convite é um oferecimento para participar de um evento, refeição, conferência ou experiência específica, geralmente custeado por quem convida. Pode incluir despesas como transporte, alojamento, alimentação e acesso a eventos exclusivos.

No entanto, é essencial garantir que tais gestos estejam em conformidade com as normas internas e a legislação vigente, para evitar qualquer risco de serem interpretados como um meio de influência indevida ou corrupção.

Por esse motivo, é proibido aos colaboradores oferecer, prometer, dar ou aceitar presentes ou convites:

- com a intenção de influenciar a decisão ou o comportamento de uma pessoa pública ou privada, de uma empresa ou de uma organização;
- em dinheiro ou equivalente a dinheiro (por exemplo, cartões-presente ou vouchers);
- sob a forma de pagamento de facilitação;
- durante períodos sensíveis (por exemplo, processos de consulta ou concurso ou renovação de contrato).

Na nossa empresa, a aceitação de presentes ou convites é permitida apenas quando se trata de um gesto simbólico e excepcional, sem expectativa de contrapartida, e cujo valor não ultrapasse os 60€.

Presentes ou Convites com valor auferido acima desse montante devem ser recusados ou reportados ao superior hierárquico para análise, incluindo uma breve

explicitação objetiva da circunstância verificada e da sua admissibilidade. A empresa tem a responsabilidade de manter um registo de todas as situações desta natureza, com o objetivo de tornar as relações transparentes.

Ao seguir estas diretrizes, asseguramos que as nossas relações comerciais permanecem íntegras, justas e alinhadas com os princípios da empresa.

✓ **Exemplo:** Um colaborador da Elastictek recebe uma garrafa de vinho por parte de um fornecedor, durante a renegociação de um contrato.

Tráfico de Influências

O tráfico de influências ocorre quando uma pessoa usa a sua posição, contactos ou influência sobre um agente público ou privado para obter vantagens indevidas para si ou para terceiros. Esta prática compromete a transparência, a concorrência leal e a integridade das relações empresariais e institucionais.

A Elastictek não tolera qualquer forma de tráfico de influências. Todos os colaboradores e dirigentes devem atuar com transparência, ética e responsabilidade, respeitando as normas internas e a legislação aplicável. Quaisquer suspeitas ou casos devem ser reportados.

✓ **Exemplo:** Um colaborador da Elastictek utiliza a sua relação pessoal com um funcionário de um órgão regulador para acelerar indevidamente a aprovação de um projeto da empresa.

Conflito de Interesses

Considera-se que existe um conflito de interesses sempre que os colaboradores tenham um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções.

Embora não seja ilegal, um conflito de interesses pode surgir em qualquer fase da nossa carreira profissional. Reconhecer uma situação de conflito de interesses não é necessariamente fácil. Por isso, em situações de dúvida, a pessoa deve analisar se tem uma relação privilegiada (família, amizade ou negócios) com um parceiro de negócios com quem está a manter conversas ou negociações. Além disso, verificar se essa situação pode afetar o seu julgamento ou as decisões que toma em nome da empresa.

Na impossibilidade de se absterem de intervir nos processos suprarreferidos, têm a responsabilidade de informa. Mesmo que o conflito seja potencial, tal situação pode comprometer a nossa imparcialidade e integridade no desempenho das funções. Por conseguinte, é essencial declarar qualquer conflito de interesses, real ou potencial, para permitir uma análise detalhada e prevenir eventuais problemas. Este procedimento assegura um tratamento confidencial da situação junto ao superior hierárquico e ao departamento de Recursos Humanos.

✓ **Exemplo:** Um colaborador responsável pela seleção de fornecedores tiver um familiar que possua uma empresa fornecedora dessa matéria prima. Se esse colaborador favorecer a contratação da empresa do familiar sem seguir critérios objetivos e transparentes, poderá comprometer a imparcialidade e os interesses da Elastictek.

Suborno

Suborno é o ato de oferecer, prometer, dar, aceitar ou solicitar algo de valor, como dinheiro, favores ou bens, com o intuito de influenciar o comportamento de outra pessoa de maneira desonesta, ilegal ou antiética, especialmente no exercício de uma função ao serviço de uma entidade ou empresa.

Caso um colaborador ou dirigente da Elastictek seja abordado com uma oferta de suborno, deve recusar de imediato e reportar o incidente ao seu superior hierárquico e ao departamento de Recursos Humanos. A transparência e a integridade são fundamentais para a reputação da empresa.

Todos os colaboradores e dirigentes estão expressamente proibidos de oferecer, aceitar ou intermediar subornos em qualquer circunstância. A Elastictek adota uma política de tolerância zero em relação a subornos, sendo o incumprimento desta regra motivo para sanções disciplinares, incluindo despedimento por justa causa.

✓ **Exemplo:** Um colaborador responsável pela aquisição de equipamentos recebe uma oferta de uma empresa fornecedora: uma viagem internacional em troca da adjudicação de um contrato. Aceitar tal oferta seria considerado suborno, prejudicando a integridade do processo de seleção e a reputação da Elastictek.

Pagamento de Facilitação

O pagamento de facilitação é um pagamento indevido, feito com intenção de assegurar ou acelerar a execução de uma ação rotineira ou necessária, a que a parte que faz o pagamento tem direito. Neste âmbito, considera-se pagamento de facilitação, independentemente do montante do valor.

Os abrangidos pelo presente Código de Conduta, poderão ver-se confrontados com solicitações de pagamentos de facilitação, que deverão recusar. Caso se vejam perante tais solicitações (ilegais), o potencial corruptor pode ser desencorajado se for exigido que tal pedido seja feito por escrito, em papel timbrado oficial da entidade que representam, devidamente assinado.

Quando confrontados com tais situações, os colaboradores deverão informar os seus superiores hierárquicos ou o Departamento de Recursos Humanos sobre o sucedido.

✓ **Exemplo:** Um colaborador da Elastictek oferece pequenos pagamentos a um funcionário de outra empresa para acelerar serviços administrativos ou a análise da sua proposta ou produto.

Utilização de Bens Patrimoniais

Os colaboradores da Elastictek devem garantir que a utilização de todos os equipamentos, instalações, maquinarias, veículos de serviço e demais bens patrimoniais da organização seja realizada de forma criteriosa e responsável, evitando qualquer comportamento que possa configurar uso indevido ou facilitar atos de corrupção.

O uso inadequado, negligente ou impróprio dos bens da empresa pode abrir portas para práticas corruptas, como favorecimento indevido, desvio de recursos ou concessão de benefícios ilícitos a terceiros. Por isso, cada colaborador tem a responsabilidade de assegurar a manutenção, acondicionamento e estacionamento adequados dos bens sob sua guarda, prevenindo perdas, danos ou apropriações indevidas.

É estritamente proibida a cessão ou utilização de bens patrimoniais da Elastictek por terceiros sem a devida autorização formal, evitando assim situações que possam comprometer a integridade da empresa ou gerar conflitos de interesse. Todos devem observar os regulamentos internos sobre o uso de bens da organização, contribuindo para a transparência e mitigação de riscos de corrupção.

O não cumprimento destas diretrizes não apenas compromete o bom funcionamento da empresa, mas também pode ser interpretado como conivência

com práticas corruptas, sujeitando o colaborador a sanções disciplinares conforme as políticas internas da Elastictek e a legislação aplicável.

✓ **Exemplo:** Um colaborador emprestou o computador que a Elastictek lhe forneceu a um amigo ou familiar para este realizar trabalhos pessoais fora do horário de expediente do colaborador.

Branqueamento

O branqueamento refere-se à transformação, transferência, dissimulação ou utilização de bens ou rendimentos provenientes de atividades ilícitas, com o objetivo de ocultar a sua origem criminosa. Esta prática é considerada uma forma grave de criminalidade económica, estando fortemente associada à corrupção, ao financiamento do terrorismo e a outras atividades ilegais.

Todos os colaboradores da Elastictek devem atuar com integridade, responsabilidade e transparência, cumprindo rigorosamente as normas legais e internas relativas à prevenção do branqueamento de capitais.

É expressamente proibido aos colaboradores:

- Participar, facilitar ou ignorar quaisquer atividades que possam estar associadas ao branqueamento de capitais.
- Realizar transações financeiras suspeitas ou que não possuam justificativa legítima.
- Omitir ou falhar em reportar comportamentos ou transações suspeitas ao seu superior hierárquico ou ao Departamento de Recursos Humanos.

Os colaboradores têm o dever de reportar imediatamente qualquer suspeita de branqueamento de capitais através dos canais internos apropriados, garantindo assim que a empresa cumpra com as suas obrigações legais e mantenha elevados padrões de conduta.

✓ **Exemplo:** Um prestador de serviços propõe a um colaborador da Elastictek cobrar a mais por um serviço, passando o valor cobrado a mais a este colaborador, pedindo que ele intervenha em seu nome em futuras contratações.

Fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito

Fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito ocorre quando um indivíduo ou entidade obtém indevidamente apoios financeiros, benefícios ou créditos através de falsificação, omissão ou apresentação de informações falsas. Também se aplica quando tais recursos, mesmo que obtidos legalmente, são utilizados para fins diferentes daqueles a que se destinavam.

Todos os colaboradores da Elastictek devem assegurar que todas as informações prestadas aos organismos financiadores sejam verdadeiras, completas e precisas. Os colaboradores devem utilizar os recursos obtidos exclusivamente para os fins aprovados, respeitando as condições definidas e comunicando qualquer irregularidade ou desconformidade Superior hierárquico ou ao Departamento de Recursos Humanos.

05 – Riscos de corrupção nas atividades da Elastictек

A Elastictек dedica-se à produção e comercialização de produtos à base de polietileno, como bandas e bolsas plásticas, resguardos têxteis e outros produtos relacionados com a indústria de dispositivos de higiene, destinados principalmente ao mercado internacional. Reconhece-se que, durante estas atividades, trabalhadores e dirigentes podem enfrentar potenciais riscos de corrupção e infrações conexas.

Proibição da corrupção em qualquer das suas formas

Fica expressamente proibido qualquer ato de corrupção, impedindo todos os abrangidos por este Código de Conduta de conceder ou receber, direta ou indiretamente, vantagens indevidas, independentemente do motivo, especialmente para obter ou manter tratamento favorável.

Devido à diversidade de situações em que corrupção e infrações conexas podem surgir, não é possível listar todos os comportamentos permitidos ou proibidos neste Código. Por isso, os abrangidos devem atuar com bom senso e total transparência, recorrendo aos superiores hierárquicos ou ao Departamento de Recursos Humanos em caso de dúvida.

A prevenção da corrupção diz respeito a todos

A corrupção impõe riscos significativos para as empresas e os seus colaboradores, incluindo sanções legais severas, como penas de prisão, multas substanciais, interdição profissional, exclusão de processos de contratação pública e perda de acesso a financiamentos internacionais, além de danos irreparáveis à reputação corporativa.

Para além das penalizações criminais, os atos de corrupção também podem acarretar consequências civis e contratuais, como a rescisão de contratos, sanções disciplinares e o pagamento de indemnizações a terceiros lesados.

Todos os colaboradores da organização devem:

- Familiarizar-se com o Código de Ética e Conduta e com o Código de Conduta Anticorrupção;
- Participar ativamente nos programas de formação em combate à corrupção promovidos pela empresa.

06 – Canais de Denúncia

A Elastictek disponibiliza canais para denúncias de atos de corrupção e infrações conexas, em conformidade com a legislação vigente.

Está disponível no site da empresa um sistema de denúncias a todos os colaboradores, bem como a qualquer pessoa que preste serviços ou que atuem sob a orientação ou direção da Elastictek, de forma a permitir a realização de denúncias.

Este sistema complementa os canais internos regulares de denúncia de irregularidades, que são a hierarquia e os recursos humanos.

Condições para adquirir o estatuto de denunciante

A pessoa denunciante é aquela que reporta ou torna pública uma infração com base em informações adquiridas no exercício da sua atividade profissional, independentemente da natureza ou do setor em que atue.

Podem ser considerados denunciante:

- ✓ Os trabalhadores do setor privado, social ou público;
- ✓ Os prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes e fornecedores, bem como quaisquer pessoas que atuem sob a sua supervisão e direção;
- ✓ Os titulares de participações sociais e as pessoas pertencentes a órgãos de administração ou de gestão ou a órgãos fiscais ou de supervisão de pessoas coletivas, incluindo membros não executivos;
- ✓ Voluntários e estagiários, remunerados ou não remunerados.

Além disto, para se qualificar para o estatuto de denunciante, vários critérios devem estar preenchidos:

- Relatar fatos contrários à lei, ao código de ética ou a este código;
- Agir de forma desinteressada, ou seja, não agir por vingança ou por qualquer outra razão interessada;
- Estar de boa fé, ou seja, acreditar sincera e legitimamente na realidade dos fatos que se denuncia;
- Tenha conhecimento pessoal das informações que está a transmitir, ou seja, não se baseando em boatos ou em conversas de corredor.

Proteção ao denunciante

Em qualquer caso, a Elastictek assegura a proteção da identidade e o anonimato da identidade do denunciante, da pessoa a quem se refere a denúncia e dos fatos que são objeto da denúncia.

A identidade dos denunciantes e quaisquer informações que possam revelar sua identidade são mantidas sob rigorosa confidencialidade, acessíveis apenas aos responsáveis pelo recebimento e investigação das denúncias.

A revelação da identidade do denunciante somente ocorrerá mediante exigência legal ou decisão judicial.

Não podem ser tomadas medidas disciplinares ou discriminatórias contra os trabalhadores que tenham feito uma denúncia, ainda que os factos não sejam provados, desde que estes tenham agido de acordo com os critérios acima definidos.

No entanto, o uso indevido desse sistema pode estar sujeito a sanções disciplinares ou até mesmo ações judiciais.

Como realizar uma denúncia?

Para realizar uma denúncia pode utilizar uma das seguintes formas:

--Denunciar pelo canal: A denúncia pode ser realizada do canal próprio que se encontra disponível no site da empresa, escolhendo a opção “Apresentar Denúncia”, preenchendo o formulário apresentado com o maior detalhe possível.

-- Denunciar por email: A denúncia pode ser enviada por email para o endereço disponibilizado para o efeito relatando os factos que originaram a infração.

-- Denunciar por correio posta: A denúncia pode ser feita por carta para o endereço específico e destinatário definido para o efeito.

-- Denunciar presencialmente: A denúncia pode ser apresentada de forma presencial, mediante agendamento com o interlocutor designado para o efeito.

Seguimento da denúncia

Independentemente do meio escolhido para apresentar a denúncia, o denunciante poderá sempre acompanhar o seu estado através do portal de denúncias da Elastictek. Para tal, será fornecida ao denunciante uma chave de acesso exclusiva, permitindo consultar o progresso da investigação.

A Elastictek comunicará, no prazo de sete dias, por meio do portal, de forma clara e acessível, os requisitos, as autoridades competentes e a admissibilidade da denúncia.

Após a apresentação da denúncia, a Elastictek iniciará os procedimentos internos necessários para verificar as alegações apresentadas e, se pertinente, adotará medidas para cessar a infração denunciada, o que poderá incluir a abertura de um inquérito interno ou a comunicação às autoridades competentes, incluindo organismos, instituições ou entidades da União Europeia.

No prazo máximo de três meses, a Elastictek informará, através do portal, sobre as medidas adotadas ou previstas para dar seguimento à denúncia, apresentando a devida fundamentação.

Quando as medidas necessárias forem implementadas, a Elastictek comunicará, através do portal, o encerramento definitivo do processo relativo à denúncia apresentada.

O processo de apuração das denúncias segue princípios de independência, imparcialidade, sigilo, proteção de dados e ausência de conflitos de interesse.

07 – Quadro Sancionatório disciplinar e criminal

Em Portugal, devem ser cumpridas as exigências do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, que estabelece parâmetros contra a corrupção através da implementação de Programas de Cumprimento Normativo.

O Regime Geral da Prevenção da Corrupção estabelece a obrigatoriedade de identificação no Código de Conduta as sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras nele contidas e as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas:

Sanções disciplinares

Todo e qualquer trabalhador que incorra na violação do Código de Conduta ou das Políticas Anticorrupção poderá incorrer em:

- a) Responsabilidade penal, nos termos gerais, caso a conduta integre um ilícito típico legalmente previsto;
- b) Responsabilidade civil, nos termos gerais legalmente aplicáveis;
- c) Responsabilidade disciplinar, podendo inclusivamente ser alvo de aplicação de sanção de despedimento com justa causa, verificados que estejam os respetivos pressupostos.

Quando a Elastictek tenha conhecimento de algum comportamento suscetível de constituir uma violação das regras previstas neste Código de Conduta será instaurado um procedimento disciplinar tendente à aplicação de uma das sanções legalmente previstas, ou, caso seja necessário, um inquérito prévio, sempre que os factos constituam, ou possam vir a constituir, respetivamente, a prática de uma infração disciplinar.

O titular do poder disciplinar na empresa tem o dever de desencadear ação disciplinar quando tenha conhecimento de algum comportamento suscetível de violar o Código de Conduta.

Os trabalhadores visados por ação disciplinar têm, nos termos legais, o direito ao contraditório.

Nos termos legais vigentes, no exercício do poder disciplinar, a Elastictek 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;

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

Respeitando os direitos e os princípios vigentes, a Elastictek reserva-se o direito de realizar todas e quaisquer diligências instrutórias que tiver por necessárias ou convenientes com vista ao apuramento dos factos. A informação recolhida no âmbito do apuramento dos factos será tratada e arquivada em conformidade com a regulamentação aplicável em matéria de dados pessoais.

Os dados pessoais apenas serão conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades de recolha ou do tratamento posterior, sendo que:

- a) Os dados pessoais objeto de averiguações serão de imediato destruídos caso se revelem inexatos ou inúteis;
- b) Quando não haja lugar a procedimento disciplinar ou judicial, os dados que tenham sido objeto de comprovação serão destruídos decorrido o prazo de 6 (seis) meses a contar da data do encerramento das averiguações;
- c) Em caso de procedimento disciplinar ou judicial, os dados serão conservados até ao termo desse procedimento. Neste caso, serão conservados no quadro de um sistema de informação de acesso restrito e por prazo que não exceda o prazo do procedimento judicial.

Sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas

CORRUPÇÃO ATIVA – artigo 374.º do Código Penal

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 a finalidade da prática de um ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela aceitação, é punido com pena de prisão de um a cinco anos. A tentativa é punível, sendo a pena reduzida de um terço no seu limite máximo e a um quinto no seu limite mínimo.

Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, a conduta é punível com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias. A tentativa é punível, sendo a pena de prisão reduzida de um terço no seu limite máximo e o seu limite mínimo legal reduzido a um mês e a pena de multa reduzida de um terço no seu limite máximo e o seu limite mínimo reduzido a 10 dias de multa (cada dia de multa corresponde a uma quantia entre 5 euros e 500 euros).

OFERTA INDEVIDA DE VANTAGEM – artigo 372.º, n.º 2, do Código Penal

Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário público, 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.

Não serão puníveis as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

TRÁFICO DE INFLUÊNCIA – artigo 335.º do Código Penal

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, é punido:

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 ilícitafavorável;

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 lícitafavorável.

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 para os fins previstos na alínea a) é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

CORRUPÇÃO ATIVA COM PREJUÍZO DO COMÉRCIO INTERNACIONAL – artigo 7.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril

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.

CORRUPÇÃO PASSIVA NO SETOR PRIVADO – artigo 8.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril

O trabalhador do setor 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.

Se o ato ou omissão 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.

CORRUPÇÃO ATIVA NO SETOR PRIVADO –artigo 9.º da lei n.º 20/2008, de 21 de abril

Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a trabalhador do setor privado, ou a terceiro com conhecimento daquela vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa. A tentativa é punível, sendo a pena de prisão reduzida de um terço no seu limite máximo e o seu limite mínimo legal reduzido a um mês e a pena de multa reduzida de um terço no seu limite máximo e o seu limite mínimo reduzido a 10 dias de multa (cada dia de multa corresponde a uma quantia entre 5 euros e 500 euros).

Se a conduta 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. A tentativa é punível, sendo a pena reduzida de um terço no seu limite máximo e a um quinto no seu limite mínimo.

OFERTA INDEVIDA DE VANTAGEM - artigo 16.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho (Crimes da responsabilidade de titulares de cargos políticos)

Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a titular de cargo político ou alto cargo público, ou a terceiro por indicação ou conhecimento deste, 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 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.

Excluem-se as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

CORRUPÇÃO ATIVA – artigo 18.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho (Crimes da responsabilidade de titulares de cargos políticos)

Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a titular de cargo político ou alto cargo público, ou a terceiro por indicação ou com o conhecimento destes, vantagem patrimonial ou não patrimonial para prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de 2 a 5 anos.

Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não for devida o agente é punido com pena de prisão até 5 anos.

BRANQUEAMENTO – artigo 368.º-A do Código Penal

Para efeitos do disposto nos pontos seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de participação, dos factos ilícitos típicos de lenocínio, abuso sexual de crianças ou de menores dependentes, extorsão, tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas, tráfico de armas, tráfico de órgãos ou tecidos humanos, tráfico de espécies protegidas, fraude fiscal, tráfico de influência, corrupção e demais infrações referidas no n.º 1 do artigo 1.º da Lei n.º 36/94, de 29 de setembro, e no artigo 324.º do Código da Propriedade Industrial, e dos factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos, assim como os bens que com eles se obtenham.

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 de dois a doze anos.

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.

FRAUDE NA OBTENÇÃO DE SUBSÍDIO OU SUBVENÇÃO – artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro

Quem obtiver subsídio ou subvenção:

- a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;

- b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão;
- c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas;
- d) Será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias.

Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos.

Se estes factos forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.

DESVIO DE SUBVENÇÃO, SUBSÍDIO OU CRÉDITO BONIFICADO – artigo 37.º do Decreto-lei n.º 28/84, de 20 de janeiro

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.

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.

A pena será a de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias quando os valores ou danos causados forem superiores a 20.400 euros.

Se os factos previstos forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução.

FRAUDE NA OBTENÇÃO DE CRÉDITO – artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro

Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:

- a) Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;
- b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;

- 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.

Se o agente, atuando pela forma descrita, obtiver crédito de valor superior a 20.400 euros, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.