

Código de Conduta



Telcabo

Não há trabalho Impossível

Código de Conduta

Mensagem da Administração da Telcabo – Telecomunicações e Eletricidade, S.A.

A TELCABO é uma empresa de prestígio no mercado exigente das telecomunicações e energia, que ao longo dos seus anos de existência demonstrou a sua operacionalidade e disponibilidade perante os mais diversos desafios dos seus clientes, bem como a sua resiliência num mercado competitivo e em constante transformação.

Ao implementar um Programa de Cumprimento Normativo, pretende-se reforçar junto de todos aqueles que se relacionam com a TELCABO, o seu compromisso inabalável de, ao garantir o cumprimento da legislação aplicável, manter a integridade dos princípios e valores que sempre orientaram a empresa, bem como prevenir, detetar e sancionar atos de corrupção e infrações conexas.

Ao estabelecer este Código de Conduta, a TELCABO pretende definir o conjunto de princípios, valores e regras que deverão moldar a sua atuação e dos seus colaboradores, mantendo um padrão elevado de reputação e solidez, reforçando a sua total transparência, para assim fortalecer a confiança que, ao longo do tempo, conquistou no mercado.

Ontem, como hoje, a TELCABO é e continuará a ser uma empresa comprometida com a excelência, a ética e o respeito pela legislação aplicável, assumindo o seu propósito maior e a sua responsabilidade total em atuar de acordo com as diretrizes estabelecidas no Código de Conduta, bem como nas políticas, procedimentos e outros documentos que o complementam.

O futuro é exigente, mas os alicerces em que a TELCABO sustenta a sua atuação são aquilo que nos define.

Alberto Martins

Presidente do Conselho de Administração

CONTEÚDO

PREÂMBULO	3
I. INTRODUÇÃO	5
ÂMBITO DE APLICAÇÃO	5
OBJETIVOS	6
II. PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO	7
PRINCÍPIOS	7
COMPROMISSOS	12
III. SANÇÕES PELO INCUMPRIMENTO	20
RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR	20
RESPONSABILIDADE CRIMINAL	21
RESPONSABILIDADE CONTRAORDENACIONAL	24
IV. DISPOSIÇÕES FINAIS	25
FORMAÇÕES E AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO	25
INTERPRETAÇÃO E ESCLARECIMENTOS	25
MONITORIZAÇÃO	25
REVISÃO	25
PUBLICITAÇÃO	26
APROVAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR	26
LEGISLAÇÃO RELEVANTE	27

PREÂMBULO

A Telcabo – Telecomunicações e Eletricidade, S.A. (doravante, “Telcabo”) atua globalmente nas áreas de engenharia, telecomunicações e energias com competências distintas na conceção, desenvolvimento, construção, instalação, gestão e manutenção de infraestruturas e equipamentos para redes móveis e fixas de telecomunicação e redes de energias convencionais e renováveis.

A Telcabo surgiu em 1986 e colocou-se imediatamente na vanguarda do conhecimento, participando ativamente na construção de infraestruturas e instalação de equipamentos pioneiros e atuando de acordo com os mais elevados padrões éticos. A Telcabo sempre atuou em harmonia com toda a legislação, regulamentação e demais normais aplicáveis aos seus vários setores de atuação, bem como de acordo com as boas práticas do mercado, assim conduzindo a sua atuação por padrões de integridade, honestidade, transparência, coesão e de persecução de desenvolvimento sustentável.

Face aos recentes desenvolvimentos socioeconómicos e correlativos fenómenos criminosos, é imperativo definir padrões claros e rigorosos e criar estratégias e mecanismos que protegem os princípios democráticos, prevenindo condutas indevidas e contribuindo para a transparência, a livre concorrência, a imparcialidade, a legalidade e a integridade. De facto, o valor das empresas e a sua identidade resultam não só do seu desempenho económico e financeiro, mas principalmente do conjunto de princípios, valores, comportamentos e ações nelas praticados.

Neste âmbito, a Telcabo dispunha já de um Código de Ética. No entanto, com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que aprovou o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (doravante, “RGPC”), estabeleceram-se requisitos obrigatórios que devem constar destes instrumentos, os quais são agora designados por “Código de Conduta”.

De facto, nos termos do artigo 5.º, n.º 1 e 2, do RGPC, a Telcabo está obrigada a adotar um Programa de Cumprimento Normativo que, por forma a prevenir, detetar e sancionar atos de corrupção e infrações conexas levados a cabo contra a Telcabo, inclua, no mínimo:

Código de Conduta

- Código de Conduta, o qual deve estabelecer o conjunto de princípios, valores e regras de natureza ética e profissional que deve moldar a atuação da Telcabo e dos seus colaboradores;
- Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, o qual funciona como instrumento de controlo e gestão da possibilidade de ocorrência de evento gerador de corrupção ou infração conexa;
- Programa de Formação, o qual deve fomentar uma compreensão clara e adesão às políticas e procedimentos relevantes por parte dos colaboradores;
- Para realizar qualquer denúncia, a Telcabo dispõe de um Canal de Denúncias, disponível em <https://whistleblowersoftware.com/secure/CanalDenunciaTelcabo> o qual, nos termos de Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, deve ser acessível a qualquer pessoa, para reporte imediato, em qualquer circunstância, de uma violação ou suspeita de violação de preceitos legais estabelecidos no âmbito do Programa de Cumprimento Normativo;
- Designação de um Responsável pelo Cumprimento Normativo, que garante e controla a aplicação do Programa e Cumprimento Normativo, cujas funções estão descritas no Descritivo Funcional do Responsável pelo Cumprimento Normativo da Telcabo, disponível em \\172.16.0.20\Telcabo\QSA (305)\QSA_Intranet\5.19 Cumprimento Normativo ;
- Sistemas de controlo interno que assegurem a efetividade destes instrumentos.

Para cumprimento desta pretensão legal e de outras alterações legais e regulatórias significativas, foi necessário proceder a uma profunda revisão do Código de Ética existente para clarificar e aprofundar os mecanismos de defesa e garantia de integridade e ética profissional no seio da Telcabo.

Por conseguinte, a Comissão Executiva da Telcabo, ao abrigo do disposto no artigo 7.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, e do artigo 99.º, n.º 1, do Código do Trabalho, aprova o presente Código de Conduta.

I. INTRODUÇÃO

O Código de Conduta assume-se como o instrumento onde se evidenciam os princípios, valores e compromissos da Telcabo, sendo o símbolo do cumprimento dos deveres legais aplicáveis e do adequado comportamento legal e ético que a Telcabo imprime na sua atuação.

Adicionalmente, o Código de Conduta é um instrumento fundamental para que a empresa e os seus colaboradores conduzam de forma integrada e coerente as suas relações e negócios com os diferentes grupos e pessoas terceiros com que lidam diariamente e, deste modo, garantam a articulação para o sucesso comum.

No entanto, o presente Código de Conduta não deve ser lido e interpretado como documento único de *compliance*, na medida em que é densificado por outros documentos e mecanismos internos. Por essa razão, o Código deve ser lido, interpretado e aplicado em conjunto com os vários manuais, procedimentos, políticas e regulamentos que o densificam, os quais se encontram listados no seguinte documento: PSI.01 – Controlo de Informação Documentada, disponível em \\172.16.0.20\Telcabo\QSA (305)\QSA_Intranet\5.3 PROCEDIMENTOS DO SISTEMA INTEGRADO

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Abrangendo toda a atividade exercida pela e em nome da Telcabo, o presente Código aplica-se a todos os colaboradores da Telcabo, independentemente do vínculo laboral e do país em que se encontrem e independentemente do seu papel no seio da empresa. Entende-se que são colaboradores todos os funcionários e trabalhadores, membros dos órgãos sociais, diretores, gestores, responsáveis de departamento e estagiários.

Adicionalmente, para efeitos de aplicação do presente Código, encontram-se abrangidos pelo conceito de colaboradores, com as devidas adaptações, consultores, agentes, representantes, parceiros ou quaisquer outras pessoas que representem e/ou atuem em nome e por conta da Telcabo ou que com esta se relacionem, devendo a adesão ao presente Código, bem como às políticas, procedimentos e regulamentos relevantes, constar das condições contratuais.

OBJETIVOS

Ao estabelecer o Código de Conduta, a Telcabo está, por um lado, a dar cumprimento às várias normas legais aplicáveis e, por outro lado, a dar seguimento aos objetivos abaixo listados, os quais plasmam a cadeia de princípios, valores e compromissos em que assenta a execução da sua atividade.

O presente Código de Conduta tem por principais objetivos:

- i. Disseminar de forma permanente uma cultura de cumprimento das normas aplicáveis em todos os níveis da Telcabo;
- ii. Combater os fenómenos de corrupção e infrações conexas;
- iii. Identificar as áreas de risco, gerindo e controlando os mesmos;
- iv. Orientar a conduta de todos os colaboradores da Telcabo, reduzindo interpretações pessoais sobre os valores prosseguidos;
- v. Adotar decisões conscientes através do desenho das melhores soluções, alinhadas com o cumprimento da lei e dos valores da Telcabo;
- vi. Acompanhar permanentemente a atividade da Telcabo;
- vii. Conferir solidez na atuação da Telcabo;
- viii. Melhorar os padrões de gestão da Telcabo, através da ética e da transparência;
- ix. Procurar, constantemente, soluções criativas e inovadoras;
- x. Proteger e fortalecer a reputação interna e externa da Telcabo, mantendo a sua imagem e a dos seus colaboradores junto da sociedade como estimuladora de comportamento ético, correto, justo e adequado em todas as suas atuações;
- xi. Prevenir danos financeiros para a Telcabo; e
- xii. Fortalecer a estrutura organizacional da Telcabo através da transparência ética.

II. PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO

Para assegurar os mais elevados padrões de integridade nas suas atividades, assim como a divulgação e cumprimento, por todos, dos seus valores, a Telcabo estabelece um conjunto de princípios e compromissos de âmbito legal e ético, espelhados neste Código de Conduta, que constitui o ponto orientador das políticas e procedimentos criados na esfera do Programa de Cumprimento Normativo. Note-se, no entanto, que o presente Código não é exaustivo quanto aos documentos que o complementam, podendo ser adotados e implementados outros conforme necessário.

Por forma a corretamente interpretar os princípios e compromissos que permeiam a Telcabo e as suas diferentes áreas de atuação, é necessário referir que estes se baseiam em três **pilares de atuação** consecutivos: (i) **prevenção**, alcançável, designadamente, através da leitura dos diferentes documentos internos reguladores e de diferentes ações de formação e de sensibilização no âmbito de tais matérias; (ii) **identificação**, sendo necessário identificar e controlar os riscos diretamente associados à atuação da Telcabo em todas as suas vertentes, por forma a avaliá-los e, caso não seja possível eliminá-los, mitigá-los; e (iii) **mitigação**, que toma a forma de uma atuação reforçada de correção na eventualidade de existência de um desvio ao cumprimento do presente Código de Conduta.

PRINCÍPIOS

A atuação da Telcabo e dos seus colaboradores é pautada por rigorosos princípios, abaixo identificados, associados primariamente aos conceitos de honestidade, transparência, responsabilidade, integridade e consciência. Adicionalmente, é pautada pela prossecução dos fins últimos de valorização da empresa, dos interesses legítimos dos acionistas, de equilíbrio da responsabilidade social, de proteção do meio ambiente e de sustentabilidade.

1. Cumprimento Legal

O cumprimento metucioso das normas legais e regulamentares aplicáveis à Telcabo é o princípio mais essencial em que se baseia a sua atividade, não sendo admitido nenhum ato que implique ou possa implicar qualquer desconformidade normativa.

Código de Conduta

Deste modo, a Telcabo transmite esta exigência de cumprimento legal aos seus colaboradores e aos terceiros que com ela se relacionam no âmbito da sua atividade.

No âmbito da observância do cumprimento legal, a Telcabo cumpre escrupulosamente os deveres de comunicação e de colaboração a que se encontra adstrita, prestando as informações necessárias e satisfazendo as solicitações legais que lhe forem dirigidas pelas autoridades de fiscalização e de supervisão competentes.

2. Integridade e Transparência

A Telcabo reconhece a importância de se orientar, em todos os momentos, pelo conceito de integridade e, subjacentemente, de honestidade, seriedade e respeito. Ainda no âmbito da integridade como fator interno orientador da sua conduta, a Telcabo promove de forma ativa a transparência, disponibilizando as informações necessárias relativas, entre outros, à sua situação financeira, ao desempenho da sua atividade, à sua composição, aos seus resultados e aos seus riscos.

3. Concorrência Livre e Leal

A Telcabo reconhece que atua num mercado aberto, transparente e competitivo, onde a concorrência é fundamental na persecução de um mercado mais justo e competitivo. Assim, é imperativo respeitar as normas legais e os critérios do mercado de concorrência leal e justa, pelo que a Telcabo se compromete a não praticar e a condenar atos anticoncorrenciais que potenciem situações de distorção do mercado ou de abuso de posição dominante.

Adicionalmente, a Telcabo está empenhada em contribuir de forma ativa para a construção e manutenção de um mercado exponencialmente transparente e concorrencial, controlando a celebração de acordos e permitindo aqueles tendentes, entre outros, à fixação de preços, territórios e quotas de mercado, custos, margens de lucro ou alocação de clientes.

A Telcabo veda, ainda, a obtenção por parte dos seus colaboradores de informação sobre concorrentes, clientes, fornecedores, parceiros de negócios ou outros terceiros, por meio de fontes ilícitas, tendo aqueles a obrigação de respeitar os mais elevados padrões de ética e integridade.

Código de Conduta

4. Acompanhamento

Tendo em conta os pilares de atuação identificados, é imperativo a promoção de uma cultura de constante acompanhamento, por forma a garantir o melhoramento contínuo da atuação da Telcabo relativamente aos riscos inerentes à sua atividade. Assim, de forma relativamente regular, devem avaliar-se as ações tomadas e as medidas adotadas, por forma a identificar as que melhor resolvem os riscos concretos.

Sucintamente, a Telcabo fomenta a avaliação precoce das fragilidades a que está sujeita, garantindo, assim, um melhor controlo dos problemas identificados, eliminando-os ou, caso tal não se afigure como possível, mitigando-os.

5. Independência

A Telcabo garante que os responsáveis pelo controlo do cumprimento normativo e dos seus mecanismos, além de gozarem de reconhecida idoneidade e competência, agem com independência e com imparcialidade na prossecução das suas atribuições e no exercício dos poderes que lhe são atribuídos.

6. Inovação

A Telcabo promove a inovação no seio da sua atividade como ferramenta de melhoria e de crescimento contínuo, fomentando e incentivando o pensamento crítico e a audácia de todos os seus colaboradores, com vista a, entre outros, aumentar a qualidade dos seus serviços.

7. Valorização Profissional

Reconhecendo a importância de cada um dos seus colaboradores, por forma a estimular as competências dos mesmos e, desta forma, incentivar soluções inovadoras, a Telcabo proporciona um ambiente de respeito e de valorização pessoal e profissional, através da criação de um ambiente de trabalho desafiante, enriquecedor e motivador.

Do mesmo modo, os colaboradores da Telcabo devem ativamente procurar formas de privilegiar o aperfeiçoamento e a atualização dos seus conhecimentos e das suas capacidades profissionais, tendo em vista o seu crescimento profissional e a melhoria contínua no desempenho das suas funções.

Código de Conduta

8. Respeito pelos Direitos Humanos

O respeito pelos direitos humanos é uma exigência coletiva e individual à qual a Telcabo não reconhece nenhuma exceção nem tolera qualquer violação. Pelo contrário, a Telcabo afirma junto dos seus colaboradores o mais restrito respeito pelos direitos humanos.

9. Respeito pelos Direitos do Trabalhador

A Telcabo implementa uma política de pagamento de remunerações justas e adequadas, respeitando sempre os valores legalmente estipulados.

A Telcabo zela, ainda, pelo respeito da esfera privada dos colaboradores, garantindo que o horário de trabalho é cumprido de acordo com a legislação em vigor, por forma a que os colaboradores possam compatibilizar a sua vida profissional com convivência familiar.

Ademais, a Telcabo reconhece o direito de todos os colaboradores se associarem e, assim, formarem Comissões de Trabalhadores e/ou Associações Sindicais, no âmbito das quais têm o direito à negociação coletiva.

Finalmente, a Telcabo garante a inexistência de práticas disciplinares fora das situações contempladas na legislação e regulamentação aplicáveis e rejeita qualquer sanção irrazoável e desproporcional, pautando as suas relações com os seus colaboradores pela justiça. Deste modo, a Telcabo não permite nenhum ato de retaliação ou de represália contra os colaboradores que, de boa-fé, denunciem práticas contrárias ao presentemente estabelecido ou que manifestem opiniões críticas sobre as condições de trabalho, aliás, estimulando tais atuações, por forma a conseguir implementar as melhores práticas.

10. Lealdade

Os colaboradores da Telcabo devem assumir um comportamento de lealdade, por forma a salvaguardar a credibilidade, a boa imagem e o prestígio da Telcabo. Neste enquadramento, os colaboradores devem agir de forma isenta e objetiva aquando do exercício de funções.

Código de Conduta

11. Confidencialidade

Os colaboradores da Telcabo estão sempre sujeitos ao sigilo profissional, com particular relevância nas matérias que, pela sua importância ou natureza, não possam ou devam ser do conhecimento geral.

Adicionalmente, devem ser sempre respeitadas as orientações quanto à confidencialidade de informação específica e, na generalidade dos casos, os colaboradores devem usar reserva e discrição relativamente a todas as matérias a que tenham acesso através do exercício das suas funções.

12. Responsabilidade

Os colaboradores da Telcabo deverão exercer os poderes que lhes forem delegados e/ou inerentes às suas funções de forma responsável e profissional, devendo o seu desempenho profissional evidenciar o mais escrupuloso cumprimento das suas responsabilidades.

13. Utilização e Salvaguarda dos Recursos da Empresa

Todos os equipamentos, materiais e serviços eletrónicos ou de comunicação, como computadores, impressoras, fax, telefones, endereços de correio eletrónicos e acessos à internet disponibilizados aos colaboradores são propriedade da Telcabo e, como tal, devem ser utilizados para fins estritamente profissionais, estando vedada qualquer utilização para fins pessoais.

Os colaboradores da Telcabo devem proteger os bens da mesma através de uma utilização sensata, racional e diligente dos recursos, comunicando, o mais rapidamente possível, qualquer situação anómala envolvendo os mesmos. Devem, igualmente, zelar pela proteção e bom estado de conservação de todo o património físico e intelectual da Telcabo e, sempre que possível, obter sinergias entre as diversas áreas da empresa.

14. Relacionamento Interpessoal

Todos os colaboradores da Telcabo devem saber relacionar-se com os seus colegas, devendo pautar a sua conduta pelo respeito mútuo, cordialidade, cooperação e pela comunicação,

Código de Conduta

assim contribuindo para um bom ambiente de trabalho e desenvolvendo o espírito de equipa e uma consciência de grupo.

15. Relacionamento com os Clientes

Os colaboradores da Telcabo devem evidenciar sempre uma postura de elevado profissionalismo, respeito, honestidade, boa-fé e cortesia no relacionamento com os clientes, atuando de forma a proporcionar-lhes o melhor e mais eficiente serviço.

Neste enquadramento, a Telcabo e os seus colaboradores devem assegurar o cumprimento escrupuloso das condições acordadas com os clientes quanto aos produtos e/ou serviços.

COMPROMISSOS

Os princípios morais e éticos acima explanados materializam-se na adoção de uma série de compromissos, os quais norteiam a atuação diária da Telcabo e definem o seu carácter enquanto entidade e parceiro de confiança. Tais compromissos são manifestados através do comportamento individual de cada colaborador e refletem-se, ainda, no relacionamento com clientes, fornecedores, entidades subcontratadas, acionistas, órgãos de comunicação e o público em geral.

1. Repúdio de Atividades Ilegais

Em geral, os colaboradores da Telcabo devem abster-se de práticas que possam pôr em causa a irrepreensibilidade do seu comportamento, porquanto a Telcabo opõe-se veemente à prática de quaisquer atos ilegais, os quais ponham em causa não só a Telcabo, mas também a sociedade democrática em que esta se insere.

1.1. Prevenção da Corrupção

A Telcabo rejeita qualquer ato que possa configurar corrupção ou uma infração conexas, conforme definidas no artigo 3.º do RGPC.

Tendo em conta a premência atual do tema, a Telcabo adota um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, disponível em \\172.16.0.20\Telcabo\QSA (305)\QSA_Intranet\5.13 PLANOS SISTEMA INTEGRADO, através do qual assegura a deteção, a análise e a classificação dos riscos e adota medidas preventivas e corretivas

Código de Conduta

que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto de tais riscos de corrupção e de infrações conexas.

A Telcabo cria, ainda, um Canal de Denúncias, um mecanismo que garante a possibilidade de comunicação de infrações cometidas no seio da Telcabo, permitindo a sua resolução eficaz, através dos procedimentos constantes da Política de Tratamento de Denúncias e de Não Retaliação disponível em \\172.16.0.20\Telcabo\QSA (305)\QSA_Intranet\5.18 POLITICAS, garantindo, assim, que não há nenhuma represália contra aquele que, de boa-fé, proceda a tal denúncia.

1.2. Prevenção do Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo

A Telcabo não admite a comissão de quaisquer atos que possam ser associados ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo, conforme definidos pelo artigo 2.º, n.º 1, alíneas j) e s), da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto.

Assim, para dar suporte à identificação dos elementos de riscos associados a este tema, e complementado o presente Código, a Telcabo adota um Manual de Prevenção e Combate ao Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo, disponível em \\172.16.0.20\Telcabo\QSA (305)\QSA_Intranet\5.9 MANUAIS, o qual estabelece um conjunto de procedimentos que visam prevenir atividades criminosas com o intuito de encobrir a proveniência da sua origem e conferir-lhe uma aparência de legalidade.

1.3. Prevenção do Conflito de Interesses

A Telcabo reconhece que os seus colaboradores têm distintos interesses no seio da sua vida pessoal e familiar, os quais podem dar origem a potenciais conflitos de interesses, tendo, portanto, efeitos adversos para a Telcabo e aqueles que com esta se relacionam. Assim, a Telcabo compromete-se a garantir que todas as decisões são tomadas no seu melhor interesse, assegurando, assim, confiança junto, entre outros, dos seus clientes, concorrentes, fornecedores e parceiros.

Sucintamente, os colaboradores da Telcabo devem comunicar aos seus superiores hierárquicos, e estes à Comissão Executiva, qualquer situação em que sejam chamados a intervir em processos de decisão, prestar serviços ou desempenhar serviços que

Código de Conduta

envolvam, direta ou indiretamente, entidades e/ou pessoas com as quais colaborem, tenham colaborado ou estejam ligados por qualquer grau de parentesco ou afinidade, devendo abster-se da sua prática, salvo autorização prévia e escrita da Comissão Executiva.

Sendo importante saber reconhecer, abordar e resolver quaisquer situações de conflitos de interesses que possam surgir de forma atempada, a Telcabo aprova a Política de Prevenção de Conflitos de Interesses, disponível em \\172.16.0.20\Telcabo\QSA (305)\QSA_Intranet\5.18 POLITICAS\Politica de prevenção de Conflitos de Interesses, a qual disponibiliza definições relevantes, define critérios e destriça situações de alerta, assegurando a minimização do impacto de potenciais situações de conflitos de interesses. No âmbito de tal Política, e em anexo à mesma, encontram-se a Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses, a Declaração de Conflito de Interesses e o Pedido de Afastamento.

Paralelamente, adota-se um Procedimento de Avaliação Prévia, disponível em \\172.16.0.20\Telcabo\QSA (305)\QSA_Intranet\5.3 PROCEDIMENTOS DO SISTEMA INTEGRADO ., relativamente a terceiros que ajam em nome da empresa, a fornecedores e clientes, apto a permitir a identificação dos beneficiários efetivos, dos riscos em termos de imagem e reputação e das relações comerciais com terceiros, a fim de identificar possíveis conflitos de interesses.

1.4. Atenção a Presentes e Hospitalidades

A oferta e o recebimento de presentes e hospitalidades suscitam preocupações relativamente à possibilidade de os mesmos se encontrarem vinculados de alguma forma a uma possível transação comercial ou aprovação de negócio. Portanto, em regra, os colaboradores da Telcabo não devem aceitar ofertas de clientes, de fornecedores ou de entidades subcontratadas, salvo sejam efetuadas no centro da atividade exercida por si, inseridas, obrigatoriamente, nos usos e práticas habituais do mercado onde se inserem, e sejam objetivamente criadoras de valor para a Telcabo. Diferentemente, as ofertas a terceiros são admitidas, salvo servirem para a obtenção de vantagens ilegítimas no seio da atividade empresarial. As ofertas e recebimentos de presentes e hospitalidades devem

Código de Conduta

ser sempre comunicadas ao respetivo superior hierárquico e recusadas se indicarem intenções questionáveis.

No entanto, não querendo prejudicar a criação de boas relações com parceiros e outros interessados, as quais podem ser ocasionalmente fomentadas por interações sociais legítimas, a Telcabo aprova a Política de Presentes e Hospitalidade, disponível em \\172.16.0.20\Telcabo\QSA (305)\QSA_Intranet\5.18 POLITICAS , a qual estabelece as diretrizes que devem ser observadas para garantir as melhores práticas relacionadas com presentes e hospitalidades.

2. Confidencialidade

Em geral, os colaboradores da Telcabo têm acesso a informação confidencial ou privilegiada, que não deve ser conhecida fora da Telcabo devido ao seu valor comercial ou negocial. Nos termos do artigo 128.º, n.º 1, alínea f), do Código do Trabalho, os colaboradores são obrigados, no âmbito do dever de sigilo profissional a que estão adstritos, a preservar a confidencialidade de toda a informação a que tenham acesso devido à sua posição dentro da Telcabo. Note-se que esta obrigação se mantém mesmo após o termo da relação contratual.

Assim, é proibida a divulgação, por qualquer meio, de segredos ou outras informações confidenciais ou privilegiadas da Telcabo ou dos seus clientes, fornecedores, prestadores de serviços e outros terceiros em geral.

Os critérios que determinam a qualificação da informação como confidencial e as regras e os procedimentos que devem ser observados neste âmbito encontram-se plasmados no Manual de Confidencialidade da Telcabo, disponível em \\172.16.0.20\Telcabo\QSA (305)\QSA_Intranet\5.9 MANUAIS.

3. Proteção dos Dados Pessoais

Todas as pessoas têm o direito a ver os seus dados pessoais protegidos e diligentemente tratados. Assim, a Telcabo zela pelo respeito dos dados pessoais dos seus colaboradores e de todas as outras pessoas singulares que, interna ou externamente, com ela se relacionem, em conformidade com o Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de

Código de Conduta

27 de abril de 2016 (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados Pessoais) e com a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto.

Neste âmbito, a Telcabo aprova a Política de Privacidade e de Dados Pessoais, disponível na sua página oficial de Internet em \\172.16.0.20\Telcabo\QSA (305)\QSA_Intranet\5.18 POLITICAS\Politica de Privacidade , na qual explicita o seu compromisso em tratar os dados pessoais de forma lícita, recolhendo apenas a informação necessária e pertinente, conservando tais dados pelo tempo estritamente necessária à finalidade a que se destinam e não os partilhando com entidades terceiras. Através deste documento, a Telcabo garante ao portador dos dados todos os direitos que lhe são inerentes, não tolerando qualquer utilização dos mesmos de forma incompatível com a finalidade de recolha, nem se compadecendo com as atitudes de quem perpetue o acesso indevido aos dados pessoais, desvie, vicie ou destrua dados ou viole o dever de sigilo.

4. Proteção dos Direitos Humanos

A Telcabo despreza quaisquer práticas contrárias aos direitos humanos, garantindo o respeito e a promoção destes direitos, conforme preconizados na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos princípios da Organização Internacional do Trabalho, por forma a, entre outros, mitigar o possível impacto adverso nas comunidades em que atua.

Adicionalmente, a Telcabo compromete-se a não contratar com entidades que recorram, aceitem ou incentivem práticas de (i) trabalho infantil, através da utilização direta ou indireta de mão de obra infantil, (ii) escravidão moderna ou (iii) trabalho forçado, que constitui todo o trabalho ou serviço que seja extraído de qualquer pessoa sob ameaça de qualquer penalidade, para a qual essa pessoa não se tenha oferecido voluntariamente, ou cujo trabalho ou serviço seja obrigado como meio de pagamento de débito anterior.

4.1. Igualdade, Diversidade e Não Discriminação

A Telcabo promove o respeito pela igualdade e diversidade nas suas relações internas e externas, não praticando nem permitindo práticas e atitudes discriminatórias em razão em razão de, entre outras características pessoais, ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação

Código de Conduta

económica, condição social ou orientação sexual, ou outras protegidas pela lei e pelos valores éticos da Telcabo.

Assim, a Telcabo proíbe qualquer atitude de racismo, xenofobia ou de criação de um ambiente humilhante ou degradante, considerando-os comportamentos inaceitáveis. Compromete-se a cultivar uma cultura local de trabalho que seja segura, acessível, fomente a inclusão, promova a diversidade e celebre as competências e qualidades únicas de todos os seus colaboradores.

4.1.1. Inclusão LGBTQIA+

Neste âmbito, a Telcabo protege ativamente as pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, intersexo e assexuais de violência e discriminação, promovendo uma cultura de respeito e fortalecendo a diversidade tanto no local de trabalho como nas comunidades onde atua, por forma a que as pessoas LGBTQIA+ possam viver autenticamente e trabalhar sem julgamento, sem discriminação e sem assédio.

4.2. Repúdio de Práticas de Assédio

Ao fomentar um ambiente de trabalho de trabalho respeitoso e digno, a Telcabo não admite comportamentos físicos ou verbais que sejam humilhantes ou vexatórios, que interfiram no desempenho funcional ou que criem um ambiente de trabalho intimidante, abusivo, hostil ou ofensivo. Em especial, não é tolerada nem admissível nenhuma prática de assédio moral, sexual ou digital, devendo os colaboradores da Telcabo relatar qualquer preocupação ou suspeita de violação do presente compromisso.

4.3. Segurança, Saúde, Higiene e Bem-Estar no Trabalho

A saúde e o bem-estar dos colaboradores e a segurança e higiene das instalações de trabalho são uma prioridade para a Telcabo, que garante o respeito pelos requisitos legais aplicáveis nesta matéria, designadamente através dos seus Serviços Internos de Segurança e de Saúde, cujos intervenientes devem observar as leis, os regulamentos e os procedimentos neste âmbito. Paralelamente, os colaboradores da Telcabo devem

Código de Conduta

cumprir as prescrições legais e as instruções internas de segurança e de saúde, por forma a zelar pela segurança, saúde e bem-estar de todos os colaboradores.

Todos os colaboradores devem comunicar aos seus superiores hierárquicos, à Qualidade, Segurança e Ambiente ou aos Recursos Humanos quaisquer avarias e deficiências que possam originar perigo grave e iminente ou comprometer a segurança das pessoas, das instalações ou dos equipamentos da Telcabo, bem como comunicar todos os acidentes, falhas ou violações de cumprimento sobre segurança e saúde.

5. Atenção a Comunicação Social e Redes Sociais

Todos os comunicados e informações transmitidos a qualquer veículo de comunicação social sobre qualquer aspeto da atividade da Telcabo só podem ser efetuados mediante autorização prévia expressa da Comissão Executiva da Telcabo.

A presença da Telcabo nas redes sociais é assegurada através da designação concreta de colaboradores, a que incumbe partilhar conteúdo adequado à sua atividade, e da aprovação da Política de Redes Sociais, disponível em \\172.16.0.20\Telcabo\QSA (305)\QSA_Intranet\5.18 POLITICAS .

6. Atenção a Fornecedores e Entidades Subcontratadas

A seleção e consequente celebração de relações contratuais com fornecedores e entidades subcontratadas implica a consideração de determinados fatores de seleção, nomeadamente indicadores económico-financeiros e indicadores de comportamento ético, por forma a assegurar uma relação eficaz, segura e transparente, evitando conflitos de interesses, os quais se encontram vertidos no Procedimento de Qualificação e Avaliação de Fornecedores e Entidades Subcontratadas, disponível em \\172.16.0.20\Telcabo\QSA (305)\QSA_Intranet\5.3 PROCEDIMENTOS DO SISTEMA INTEGRADO . O tratamento destes fornecedores e entidades deve ser assegurado de forma justa, com equidade e imparcialidade.

Os colaboradores da Telcabo devem garantir o integral cumprimento pelos fornecedores e entidades subcontratadas das regras contratualmente definidas, bem como honrar os seus

Código de Conduta

compromissos. A importância de uma boa relação com estes consiste na possibilidade de parcerias que auxiliam a implementação de programas de melhoria de qualidade e de produtividade.

7. Responsabilidade Social e Ambiental

Todas as atuações da Telcabo e dos seus colaboradores devem ter como orientação a proteção do meio ambiente, a sustentabilidade e o equilíbrio da responsabilidade social, sendo, neste âmbito, adotada uma Política de Responsabilidade Social e Ambiental, disponível em \\172.16.0.20\Telcabo\QSA (305)\QSA_Intranet\5.18 POLITICAS .

Sucintamente, a Telcabo preocupa-se com a sustentabilidade ambiental, promovendo o uso responsável dos recursos naturais e identificando e gerindo os riscos ambientais da sua atividade com vista à prevenção e minimização de danos neste âmbito. Adicionalmente, no respeito pelos direitos humanos, a Telcabo contribui ativamente para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa, o combate à pobreza e a exclusão social e rejeita qualquer prática de maus-tratos a animais.

III. SANÇÕES PELO INCUMPRIMENTO

O incumprimento do disposto no presente Código de Conduta pode acarretar diferentes formas de responsabilidade, designadamente, conforme a legislação aplicável, financeira e civil, disciplinar, criminal e/ou contraordenacional.

RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR

Atentando na responsabilidade disciplinar, o incumprimento por parte de colaboradores da Telcabo com vínculo laboral constitui uma infração disciplinar, sujeitando-os, conforme estabelecido no artigo 328.º do Código do Trabalho, ao correspondente procedimento disciplinar e, por sua vez, às correspondentes sanções disciplinares, a saber:

- Repreensão;
- Repreensão registada;
- Sanção pecuniária que, se aplicada ao trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia, não pode exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a trinta dias;
- Perda de dias de férias, não podendo pôr em causa o gozo de vinte dias úteis;
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, não podendo exceder trinta dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de noventa dias; e
- Despedimento sem indemnização ou compensação.

Já relativamente aos membros dos órgãos sociais da Telcabo, perante o incumprimento do presente Código de Conduta, o Responsável pelo Cumprimento Normativo avalia a situação ocorrida e propõe a adoção das medidas que entenda serem adequadas.

RESPONSABILIDADE CRIMINAL

À responsabilidade financeira, civil e disciplinar pode acrescer, se verificados os pressupostos legais, a responsabilidade criminal, conforme abaixo detalhado.

Tabela 1 – Responsabilidade Criminal

CRIME	PREVISÃO LEGAL E APENA APLICÁVEL
<p>Corrupção Ativa</p> <p>1) Quando alguém, por si, ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que ao funcionário não seja devida, com o fim de conseguir um qualquer ato ou omissão contrário aos deveres do cargo, sendo a tentativa punível; ou</p> <p>2) 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.</p>	<p>1) O artigo 374.º do Código Penal prevê pena de prisão de 1 a 5 anos.</p> <p>2) O artigo 9.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, prevê pena de prisão até 3 anos ou pena de multa. Contudo, se a conduta visar obter ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, está prevista uma pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias.</p>
<p>Corrupção Passiva</p> <p>O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.</p>	<p>O artigo 9.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, prevê pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias.</p> <p>Todavia, se o ato ou omissão for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros: pena de prisão de 1 a 8 anos.</p>
<p>Oferta Indevida de Vantagens</p> <p>Quando alguém, 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</p>	<p>O artigo 372.º do Código Penal prevê pena de prisão até 3 anos ou pena de multa até 360 dias.</p>

Código de Conduta

<p>patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa dela.</p>	
<p>Tráfico de Influência</p> <p>Quando alguém, 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.</p>	<p>O artigo 335.º do Código Penal prevê pena de prisão entre 1 e 5 anos ou pena de multa.</p>
<p>Branqueamento</p> <p>a) Quando alguém converte, transfere, auxilia ou facilita alguma operação de conversão ou transferência de vantagens – obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente – provenientes da prática de um determinado conjunto de crimes precedentes, com o objetivo de dissimular a origem ilícita dessas vantagens, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal; ou</p> <p>b) Quando alguém oculta ou dissimula a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens provenientes da prática de crimes precedentes, ou dos correspondentes direitos.</p> <p>Consideram-se crimes precedentes: 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; peculato; participação económica em negócio; administração danosa em unidade económica do sector público; fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito; infrações económico-financeiras cometidas de forma organizada, com recurso à tecnologia informática; infrações económico-financeiras de dimensão internacional ou transnacional; venda, circulação ou ocultação de produtos ou artigos contrafeitos; e</p>	<p>O artigo 368.º-A do Código Penal prevê pena de prisão até 12 anos e pena de multa.</p>

Código de Conduta

<p>crimes puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos.</p>	
<p>Fraude na Obtenção de Subsídio ou Subvenção</p> <p>a) Quem obtiver subsídio ou subvenção 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;</p> <p>b) Quem obtiver subsídio ou subvenção omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão;</p> <p>c) Quem obtiver subsídio ou subvenção utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas.</p>	<p>O artigo 36.º Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, prevê pena de prisão de 1 a 5 anos e pena de multa de 50 a 150 dias.</p> <p>Porém, nos casos particularmente graves, de quem obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos, de quem pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes, ou de quem obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes, está prevista a pena de prisão de 2 a 8 anos.¹</p>
<p>Fraude na Obtenção de Crédito</p> <p>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, ou (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.</p>	<p>O artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, prevê pena de prisão até 3 anos e multa até 150 dias.</p> <p>Todavia, se obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, está previsto que a pena poderá elevar-se até 5 anos de pena de prisão e até 200 dias de multa.¹</p>
<p>Notas:</p> <p>¹ Acresce ainda que se os 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.</p>	

Código de Conduta

RESPONSABILIDADE CONTRAORDENACIONAL

Adicionalmente, o artigo 20.º do RGPC define sanções, relativamente ao Código de Conduta, ao nível da responsabilidade contraordenacional, abaixo apresentadas.

Tabela 2 – Responsabilidade Contraordenacional

CONDUTA	COIMA
<p>1) A não adoção de um Código de Conduta.</p> <p>2) A adoção de um Código de Conduta, mas que não considere as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas ou os riscos da exposição da entidade a estes crimes.</p>	<p>De €2.000,00 a €44.891,81, se se tratar de pessoa coletiva ou equiparada.</p> <p>Até €3.740,98, no caso de pessoas singulares.</p>
<p>1) A não elaboração do Relatórios que deve ser elaborado por cada infração existente, conforme referido abaixo em “Monitorização”.</p> <p>2) A elaboração do Relatório acima referido sem a identificação das regras violadas e/ou da sanção aplicada.</p> <p>3) A não revisão do Código de Conduta, tal como referido abaixo em “Revisão”, a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade que justifique a revisão do conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes.</p> <p>4) A não publicitação do Código de Conduta, tal como consta abaixo de “Publicitação”, aos trabalhadores na intranet e na página oficial de Internet, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.</p>	<p>De €1.000,00 a €25.000,00, se se tratar de pessoa coletiva ou equiparada.</p> <p>Até €2.500,00, no caso de pessoas singulares.</p>

Código de Conduta

Notas:

- 1) Se as contraordenações previstas forem praticadas a título de negligência, os limites mínimos e máximos das coimas são reduzidos para metade.
- 2) O pagamento de coima **não dispensa o infrator do cumprimento do dever em causa, se este for possível.**

IV. DISPOSIÇÕES FINAIS

FORMAÇÕES E AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO

Através da ministração de ações de formações e ações de sensibilização integrantes de um Programa de Formação, a Telcabo assegura que todos os colaboradores compreendem o conteúdo de todos os documentos que integram o Programa de Cumprimento Normativo, assim como as funções do Responsável pelo Cumprimento Normativo.

INTERPRETAÇÃO E ESCLARECIMENTOS

Sempre que surgir qualquer dúvida sobre a aplicação e/ou a interpretação do presente Código de Conduta, assim como dos outros documentos integrantes do Programa de Cumprimento Normativo, o colaborador deve colocá-la ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, que a analisa e, se considerar necessário, emite um parecer de esclarecimento.

MONITORIZAÇÃO

Nos termos do artigo 7.º, n.º 3, do RGPC, por cada infração ao Código de Conduta é elaborado, pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo da Telcabo, um Relatório do qual conste a identificação da regra violada e da sanção aplicada, conforme descrito acima em “Sanções pelo Incumprimento” e detalhado no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

REVISÃO

Nos termos do artigo 7.º, n.º 4, do RGPC, o presente Código é revisto a cada três anos pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo, por forma a garantir a sua constante atualização. Adicionalmente, deverá ser revisto sempre que se opere alguma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da Telcabo que justifique a sua revisão.

Código de Conduta

PUBLICITAÇÃO

O Código de Conduta da Telcabo é consultável a todo o tempo, por qualquer interessado, na página oficial de Internet da Telcabo em www.telcabo.pt e na rede de intranet da Telcabo, consultável em \\172.16.0.20\Telcabo\QSA (305)\QSA_Intranet\5.9 MANUAIS.

É da responsabilidade do Responsável pelo Cumprimento Normativo a disponibilização do Código de Conduta no prazo de 10 dias a contar da sua implementação na Telcabo e, após cada revisão, verificando-se qualquer alteração, dar-se-á a sua devida publicidade também no prazo de 10 dias a contar da sua revisão.

APROVAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

O Código de Conduta da Telcabo é aprovado no dia 22/01/2025, dia em que também entra em vigor e é implementado na Telcabo.

Por forma a respeitar o lapso temporal identificado em “Publicitação”, o Código de Conduta é publicitado no dia 31/1/2025.

LEGISLAÇÃO RELEVANTE

- Anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que estabelece o Regime Geral da Prevenção da Corrupção (“RGPC”), avocando o combate aos fenómenos de corrupção e infrações conexas estabelecidos no artigo 3.º do mesmo e zelando pela defesa da democracia, através de políticas e procedimentos que melhor o executem;
- Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, relativo à proteção das pessoas que denunciam ou divulgam uma infração;
- Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, que estabelece o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (“RGPD”);
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que estabelece a Lei da Proteção de Dados Pessoais, por forma a assegurar a execução do RGPD na ordem jurídica nacional;
- Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, que estabelece as medidas de combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo;
- Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, que estabeleceu o Código Penal, na versão atualizada pela Lei n.º 94/2021, de 21 de dezembro, aplicável em consequência das alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que estabeleceu o Código do Trabalho, na versão atualizada pela Lei n.º 94/2021, de 21 de dezembro, nomeadamente no respeitante ao assédio, moral, sexual ou, ainda, digital, por forma a expressamente proibir a sujeição de qualquer pessoa a situações humilhantes, constrangedoras, vexatórias ou sequer opressivas;
- Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, sobre a Responsabilidade Penal por Crimes de Corrupção no Comércio Internacional e na Atividade Privada, que dá cumprimento à Decisão Quadro n.º 2003/568/JAI, do Conselho, de 22 de julho, consequência da aplicação do RGPC; e
- Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, respeitante às Infrações Antieconómicas e Contra a Saúde Pública, igualmente consequência da aplicação do RGPC.