



ESTRUTURAS
METÁLICAS

Sociedade por Quotas, CAP. SOCIAL 200.000,00 € / MAT. C.R.C. LEIRIA sob o Nº 7484 / CONTRIBUINTE Nº 505 419 360

Código de Conduta

Revisão 1
Fevereiro 2025

Sede:

Av. da República, nº 6, 7º Esquerdo
Avenidas Novas
1050-191 Lisboa

Fábrica:

Rua Outeiro do Pomar,
Zona Industrial Casal do Cego
2415-458 Leiria

geral@coberaco.com

tel. (+351) 244 733 657*

* chamada para a rede fixa nacional

www.coberaco.com



ESTRUTURAS
METÁLICAS

Código de Conduta

Revisão 1

Índice

Enquadramento	2
Secção I - Prevenção e combate à prática de assédio no trabalho	3
Secção II - Prevenção da corrupção e infrações conexas	6
Disposições finais	11
Anexo I - Corrupção e Infrações conexas	12
Anexo II - Deveres do trabalhador	22

Enquadramento

A Coberação, Lda adota e implementa um programa de cumprimento normativo com vista a prevenir, detetar e sancionar atos de Corrupção e Infrações Conexas, levados a cabo contra ou através da Sociedade. Este programa inclui os seguintes instrumentos: Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, o presente Código de Conduta, Programa de Formação, e Canal de Denúncias.

O presente Código de Conduta tem ainda como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, servir de referência de forma a garantir a salvaguarda da integridade moral dos trabalhadores e outros colaboradores, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um/a.

A Coberação compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho. Assédio é todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não-verbal ou física, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

A Coberação, Lda rege toda a sua atividade por elevados padrões de responsabilidade e ética profissional, movendo-se pelos princípios da integridade, transparência, honestidade, lealdade, rigor e boa-fé.

Artigo 1.º

Destinatários e âmbito de aplicação

1. Este Código de Conduta destina-se a todos os membros da gerência, trabalhadores ou colaboradores (independentemente do vínculo contratual), e quaisquer pessoas que visitem as instalações da Coberação, Lda (doravante referidos como destinatários).
2. Em particular, todos os trabalhadores da Coberação, Lda devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios eletrónicos ou outro tipo de comunicação, que possa afetá-los no seu local de trabalho ou em qualquer local em que exerçam funções.

3. No que respeita a conduta anticorrupção, o presente código de conduta estabelece o conjunto de princípios, valores e regras de atuação em matéria de ética profissional da Corrupção e Infrações conexas, conforme previsto no Regime Geral de Prevenção da Corrupção, estabelecido em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro (RGPC).

Secção I - Prevenção e combate à prática de assédio no trabalho

Artigo 2.º

Princípios gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários devem sempre atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da Coberação, Lda, no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.
2. Os destinatários não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação a outros destinatários ou a terceiros, com base em quaisquer categorias suspeitas, designadamente a raça ou etnia, o sexo, a orientação sexual, a idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião política, ideologia, religião ou crença.

Artigo 3.º

Comportamentos ilícitos

1. Estão expressamente proibidos os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:
 - Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
 - Promover o isolamento social;
 - Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
 - Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
 - Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
 - Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
 - Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;

- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
- Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento da Coberação, Lda sendo no entanto o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas ou subordinados;
- Transferir o/a trabalhador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o/a trabalhador/a demora na casa de banho;
- Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

2. Estão expressamente proibidos os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:

- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
- Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- Promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;

- Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

Artigo 4.º

Infrações

1. Sempre que a Coberaço, Lda tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, e no caso de o/a infrator/a ser trabalhador sujeito ao poder disciplinar da Coberaço, Lda, será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar tomem conhecimento da infração, nos termos do nº 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.
2. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários do presente Código de Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.
3. Os destinatários do presente Código de Conduta têm o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contraordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

Artigo 5.º

Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1. Será garantido um regime específico de proteção para o/a denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.
2. Salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva decisão.
3. Nos termos do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infração, se esta tiver lugar até um ano após a denúncia ou após outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

4. Os destinatários do presente Código de Conduta que denunciem infrações ao mesmo de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 6.º

Responsabilidade da Coberaço

1. A Coberaço, Lda é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos serão fixados pelo Governo em regulamentação própria.
2. A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho, figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.
3. Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

Artigo 7.º

Formalização de denúncias

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

Seção II - Prevenção da corrupção e infrações conexas

Artigo 8.º

Responsável pelo cumprimento normativo

1. A Coberaço, Lda designou como responsável pelo cumprimento do Programa de Cumprimento Normativo o sócio-gerente Paulo Domingues.
2. O Responsável pelo cumprimento do Programa de Cumprimento Normativo deve garantir e controlar a aplicação do respetivo programa, exercendo as suas funções com total independência e autonomia decisória, de acordo com os termos legalmente aplicáveis.

Artigo 9.º

Princípios de atuação

1. A Coberação, Lda orienta toda a sua atividade pelos seguintes princípios e regras de atuação:

- a) Integridade – agindo com retidão e honradez;
- b) Honestidade – efetuando toda e qualquer ação com probidade e em plena consciência;
- c) Lealdade – agindo com sinceridade e dedicação para com os seus colaboradores/trabalhadores e parceiros;
- d) Rigor – aplicando regras e normas com zelo;
- e) Boa-fé – efetuando toda e qualquer atividade com respeito e sinceridade.

Artigo 10.º

Regras de atuação

1. A Coberação, Lda, cumpre as seguintes regras de atuação:

- a) Cumprimento escrupuloso das regras laborais aplicáveis, com destaque para as relativas a:
 - i. Igualdade de não discriminação no trabalho;
 - ii. Proibição de todas as formas de assédio;
 - iii. Segurança e Saúde no trabalho;
 - iv. Medidas Anticorrupção e Infrações Conexas;
 - v. Deveres do trabalhador, conforme Anexo II que faz parte integrante deste Código de Conduta;
- b) Todos os colaboradores e membros dos Órgãos Sociais da Coberação, Lda devem cumprir e fazer cumprir as obrigações contratuais assumidas, mantendo com os parceiros/clientes uma relação de acordo com os bons costumes e boas práticas comerciais e deontológicas;
- c) Todos os colaboradores e membros dos Órgãos Sociais devem respeitar as regras de mercado e não devem promover nem participar em qualquer tipo de atividades que violem ou ameacem violar regras éticas, deontológicas ou concorrenciais e que tenham como finalidade obter vantagens ilegais sobre os seus concorrentes;
- d) Todos os colaboradores/trabalhadores e parceiros/clientes devem abster-se de agir, em todos os momentos, em função das suas próprias motivações ou interesses, económicos ou pessoais, ou de terceiros, em prejuízo da Coberação, Lda;

e) A Coberaco, Lda proíbe e não tolera qualquer prática de corrupção, suborno ou infração conexa, de forma ativa ou passiva, e outras formas de influência indevida, em todas as suas relações internas e externas;

f) Todos os colaboradores/trabalhadores e Membros dos Órgãos Sociais devem utilizar devidamente equipamentos, instalações, maquinarias, veículos de serviço ou quaisquer bens patrimoniais da Coberaco, Lda zelando pelo seu bom funcionamento, manutenção e acondicionamento. É expressamente proibido o uso sem a devida autorização assim como a cedência a terceiros sem a devida autorização;

g) Todos os colaboradores/trabalhadores e membros dos Órgãos Sociais devem cumprir as normas aplicáveis, nacionais e internacionais, de combate à Corrupção e Infrações Conexas;

h) As condutas proibidas encontram-se estabelecidas no Anexo I ao presente Código de Conduta (que dele faz parte integrante), sendo nomeadamente, absolutamente proibido:

i. aceitar quaisquer vantagens ou ofertas como contrapartida do tratamento preferencial de qualquer terceiro, para influenciar uma ação ou decisão, e apenas poderão ser realizadas ofertas que se enquadrem nas condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes. Um benefício é considerado socialmente aceitável se for oferecido como sinal de educação e boas maneiras, conforme os usos e costumes locais, na medida em que esse benefício esteja relacionado com a atividade e não tenha intenção ou propósito de persuadir ou obter um tratamento preferencial ou vantagem ilegítima do destinatário ou de influenciar indevidamente o seu comportamento;

ii. oferecer ou aceitar, em qualquer circunstância e independentemente do valor, dinheiro, cheques e outros bens sujeitos a restrições legais;

iii. influenciar as decisões dos parceiros de negócio por qualquer forma ilegal ou que pareça contrariar as normas aplicáveis;

iv. obter algum benefício ou vantagem para a empresa, para o Colaborador ou para terceiros, através de práticas pouco éticas ou contrárias aos deveres do cargo, nomeadamente através de práticas de corrupção, recebimento indevido de vantagem ou tráfico de influências;

i) A(s) conta(s) de endereço eletrónico institucional deverão ser utilizadas para fins profissionais, devendo evitar-se o uso para questões e assuntos de natureza estritamente pessoal ou particular;

j) Os colaboradores/trabalhadores e Membros dos Órgãos Sociais devem reger as suas atividades regendo-se pelo princípio da confidencialidade nomeadamente quanto à partilha de:

- i. *passwords* de acesso aos sistemas informáticos e plataformas utilizadas no âmbito profissional;
- ii. informações relativamente a matérias reservadas ou com qualquer grau de confidencialidade.
- k) Todos os membros da Coberaço, Lda devem promover uma cultura organizacional de respeito, lealdade, cooperação, confiança, transparência e integridade, em contexto interno e nas relações institucionais ou funcionais com terceiros, incluindo o respeito pelas questões de natureza ambiental e recursos energéticos.

Artigo 11.º

Incumprimento

1. O conhecimento e o cumprimento das normas previstas neste Código de Conduta são obrigatórios para todos os colaboradores/trabalhadores e membros dos órgãos Sociais. Em circunstância alguma a ignorância das normas indicadas neste Código de Conduta justifica a falta do seu cumprimento.
2. O não cumprimento das regras constantes neste Código de Conduta pode acarretar consequências graves para a Coberaço, Lda e pode constituir um ilícito disciplinar e/ou uma violação contratual, que a Coberaço, Lda não deixará de punir, nos termos legais e regulamentares.
3. As medidas a adotar poderão implicar mudanças de procedimentos, necessidades de formação e poderão, ainda, desencadear sanções disciplinares, adequadas e proporcionais à infração cometida ou, ainda, responsabilidade civil e/ou criminal de cada colaborador, de fonte contratual ou legal, perante as Organizações da Coberaço, Lda ou de terceiros.

Artigo 12.º

Sanções disciplinares

1. De acordo com a gravidade da infração e a culpabilidade do infrator, pelo incumprimento das disposições deste Código, podem ser aplicadas, com ou sem divulgação no âmbito da empresa, as seguintes sanções disciplinares no contexto laboral:
 - a) Repreensão não registada;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Sanção pecuniária;

- d) Perda de dias de férias;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.
2. No caso de parceiros/clientes e outros terceiros, o incumprimento das regras constantes neste Código de Conduta poderá constituir motivo para aplicação de penalizações e/ou para a descontinuação da relação comercial.
3. Consoante a gravidade da infração e a culpabilidade do infrator, por atos de Corrupção e Infrações Conexas podem ser aplicadas as sanções criminais previstas no Anexo I ao presente Código.

Artigo 13.º

Procedimento em caso de infração

1. A aplicação das regras definidas no presente Código de Conduta RGPC é monitorizada e acompanhada de forma permanente pela Comissão de Ética e Sustentabilidade;
2. Caso estejam em causa situações de infrações e irregularidades previstas nos termos da Política de Denúncia Interna, deverá ser seguido o procedimento aí estabelecido;
3. Sem prejuízo do disposto na Política de Denúncia Interna, por cada infração ao presente Código de Conduta RGPC deverá ser elaborado um relatório que inclua:
 - i) a identificação das regras violadas;
 - ii) a sanção aplicada;
 - iii) as medidas adotadas ou a adotar.

Artigo 14.º

Procedimento para análise de denúncia

1. A Coberação, Lda dispõe de um Canal de Denúncia Interna e dá seguimento a denúncias de atos de corrupção e infrações conexas, nos termos do disposto na legislação que transpõe a Diretiva (UE) 2019/1937, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.
2. A receção e o encaminhamento de denúncias seguem o procedimento aplicável às denúncias estabelecido na Política de Denúncia Interna da Organização.



ESTRUTURAS
METÁLICAS

Código de Conduta

Revisão 1

3. Para efeitos do presente Código, a estrutura societária competente pelo registo e tratamento denúncias nos termos da Política de Denúncia Interna é a Comissão de Ética e Sustentabilidade.

Disposições finais

Artigo 15.º

Vigência, divulgação e formação

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela gerência da Coberação, Lda.
2. O Código de Conduta e respetivas revisões são divulgados a todos os colaboradores/trabalhadores e Membros dos Órgãos Sociais e partes interessadas através do website www.coberaco.com.
3. A Organização assegura a realização de um programa de formação interna ministrado a todos os Colaboradores e Membros dos Órgãos Sociais, com vista a que estes conheçam e compreendam as políticas, procedimentos e regras de atuação a adotar, nos termos legalmente previstos.

Artigo 16.º

Revisão

1. O Código de Conduta deverá ser revisto a cada três (3) anos ou sempre que ocorra uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da Coberação, Lda que justifique a revisão.
2. Sempre que acontecer uma revisão nestes termos, será dado conhecimento das revisões e/ou alterações verificadas em cada momento, através do site oficial na internet www.coberaco.com, e no prazo de 10 dias desde a referida revisão e aprovação.

Sede:

Av. da República, nº 6, 7º Esquerdo
Avenidas Novas
1050-191 Lisboa

Fábrica:

Rua Outeiro do Pomar,
Zona Industrial Casal do Cego
2415-458 Leiria

geral@coberaco.com

tel. (+351) 244 733 657*

* chamada para a rede fixa nacional

www.coberaco.com



Anexo I - Corrupção e Infrações conexas

Para efeitos da *Seção II - Prevenção da corrupção e infrações conexas*, consideram-se Corrupção e Infrações conexas:

Crime/Base Legal	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Código Penal (Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março)		
Corrupção (art.º 373º)	1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos. 2 - Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou.
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 372º)	1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não lhe é

	seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias. 3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.	devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção.
Peculato (art.º 375º)	1 - O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. 3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos no n.º 1, é punido 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.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções.
Peculato de uso (art.º 376º)	1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores, materiais ou



	pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias. 2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.	financeiros, pertencentes à organização onde exercem funções ou que se encontram à sua guarda.
Participação económica em negócio (art.º 377º)	1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos. 2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias. 3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem um determinado interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a organização ou entidade
Concussão (art.º 379º)	1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, se



ESTRUTURAS
METÁLICAS

Código de Conduta

Revisão 1

	terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.	apropriada de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha sido por si deliberadamente induzido.
Abuso de poder (art.º 382º)	O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido 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.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros.
Tráfico de influência (art.º 335º)	1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido: a) 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 ilícita favorável; b) 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 lícita favorável.	Quando alguém solicitar ou receber um bem ou valor material ou financeiro em troca de mover as suas influências junto de uma entidade ou serviço público tendo em vista um determinado propósito ilícito dessa entidade ou serviço.



	2 - 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: a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa; b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.	
Branqueamento (art.º 368º A)	1 - ... 2 - ... 3 - 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 até 12 anos. 4 - 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. 5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade. 6 - ...	Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais.



ESTRUTURAS
METÁLICAS

Código de Conduta

Revisão 1

Lei n.º 20/2008, de 21 de abril – Novo Regime Penal de Corrupção no Comércio Internacional e no Setor Privado		
Corrupção com prejuízo do comércio internacional (art.º 7º)	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	Quando um funcionário de uma entidade ou organização internacional solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie quem o subornou e em procedimento de comércio internacional.
Corrupção no setor privado (art.º 8º)	1 - 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 é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 2 - Se o ato ou omissão previsto no número anterior 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.	Quando o funcionário de uma entidade ou organização particular solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão que seja contrária aos seus deveres funcionais e que beneficie quem o subornou.



ESTRUTURAS
METÁLICAS

Código de Conduta

Revisão 1

Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro - Regime em vigor em matéria de infrações antieconómicas e contra a saúde pública		
Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção (art.º 36º)	1 - 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; será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias. 2 - Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos. 3 - Se os factos previstos neste artigo 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. 4 - A sentença será publicada. 5 - Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se particularmente graves os casos em que o agente: a) Obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos;	Aquele que deliberadamente apresentar elementos falsos ou incorretos em procedimento, tendo em vista a obtenção indevida de subsídio ou subvenção.



	b) Pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes; c) Obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes. 6 - Quem praticar os factos descritos nas alíneas a) e b) do n.º 1 com negligência será punido com prisão até 2 anos ou multa até 100 dias. 7 - O agente será isento de pena se: a) Espontaneamente impedir a concessão da subvenção ou do subsídio; b) No caso de não serem concedidos sem o seu concurso, ele se tiver esforçado espontânea e seriamente para impedir a sua concessão. 8 - Consideram-se importantes para a concessão de um subsídio ou subvenção os factos: a) Declarados importantes pela lei ou entidade que concede o subsídio ou a subvenção; b) De que dependa legalmente a autorização, concessão, reembolso, renovação ou manutenção de uma subvenção, subsídio ou vantagem daí resultante.	
Fraude na obtenção de crédito (art.º 38º)	1 - 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,	Aquele que deliberadamente apresentar elementos falsos ou incorretos em procedimento, tendo em vista a obtenção indevida de crédito



ESTRUTURAS
METÁLICAS

Código de Conduta

Revisão 1

	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. 2 - Se o agente, atuando pela forma descrita no número anterior, obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa. 3 - No caso do número anterior, se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa coletiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a dissolução destas. 4 - O agente será isento de pena: a) Se espontaneamente impedir que o credor entregue a prestação pretendida; b) Se, no caso de a prestação não ter sido entregue sem o seu concurso, se tiver esforçado com anterioridade séria e espontaneamente para impedir a entrega. 5 - A sentença será publicada.	
Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado (art.º 37º)	1 - 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. 2 - Com a mesma pena será punido quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto	Aquele que deliberadamente der descaminho ou sentido diverso a subvenção ou subsídio que lhe tenha sido legalmente

Sede:

Av. da República, nº 6, 7º Esquerdo
Avenidas Novas
1050-191 Lisboa

Fábrica:

Rua Outeiro do Pomar,
Zona Industrial Casal do Cego
2415-458 Leiria

geral@coberaco.com

tel. (+351) 244 733 657*

* chamada para a rede fixa nacional

www.coberaco.com



ESTRUTURAS
METÁLICAS

Código de Conduta

Revisão 1

	na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente. 3 – A pena será a de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias quando os valores ou danos causados forem consideravelmente elevados. 4 – Se os factos previstos neste artigo 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. 5 – A sentença será publicada.	atribuída.
--	---	------------

Sede:

Av. da República, nº 6, 7º Esquerdo
Avenidas Novas
1050-191 Lisboa

Fábrica:

Rua Outeiro do Pomar,
Zona Industrial Casal do Cego
2415-458 Leiria

geral@coberaco.com

tel. (+351) 244 733 657*

* chamada para a rede fixa nacional

www.coberaco.com

Anexo II - Deveres do trabalhador

Para efeitos da *Seção II - Prevenção da corrupção e infrações conexas*, consideram-se Deveres do Trabalhador:

QUADRO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES NO SETOR PRIVADO	
Violação dos deveres previstos no art.º 128º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as subsequentes alterações) – a que podem / devem ser acrescidos outros eventuais deveres especiais ou deontológicos que estejam consagrados para determinados setores ou atividades	
Deveres do trabalhador	
Artigo 128.º Deveres do trabalhador 1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve: a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade; b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade; c) Realizar o trabalho com zelo e diligência; d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador; e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios; g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador; h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa; i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim; j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. 2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.	



ESTRUTURAS
METÁLICAS

Código de Conduta

Revisão 1

Outros deveres especiais

1 – Aos deveres do trabalhador previstos no art.º 128º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as subseqüentes alterações) acresce:

- a) Zelar pela limpeza e organização do seu espaço de trabalho;
- b) Colaborar com os demais colegas no exercício das suas funções

Quadro de sanções disciplinares legalmente previstas para a violação dos deveres

Artigo 328.º

Sanções disciplinares

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

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

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

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

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

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

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

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

Sede:

Av. da República, nº 6, 7º Esquerdo
Avenidas Novas
1050-191 Lisboa

Fábrica:

Rua Outeiro do Pomar,
Zona Industrial Casal do Cego
2415-458 Leiria

geral@coberaco.com

tel. (+351) 244 733 657*

* chamada para a rede fixa nacional

www.coberaco.com