



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Arouca, 14 de outubro de 2025

ÍNDICE

1. OBJETO	4
2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO	4
2.1. Objetivos	4
3. VALORES	5
3.1. Integridade	5
3.2. Profissionalismo e competência.....	5
3.3. Inovação e evolução	5
3.4. Responsabilidade social e sustentabilidade	5
4. PRINCÍPIOS.....	5
4.1. Princípio do Interesse Público	5
4.2. Princípio da Legalidade	5
4.3. Princípio da Justiça e Imparcialidade	6
4.4. Princípio da Igualdade	6
4.5. Princípio da Proporcionalidade	6
4.6. Princípio da Colaboração e Boa-Fé.....	6
4.7. Princípio da Informação e Qualidade.....	6
4.8. Princípio da Lealdade e Cooperação	6
4.9. Princípio da Integridade	7
4.10. Princípio da Competência, Eficiência e Responsabilidade	7
4.11. Princípio da Independência.....	7
5. NORMAS DE CONDUTA	7
5.1. Corrupção, Suborno e Extorsão	8
5.2. Tráfico de influência	8
5.3. Branqueamento	8
5.4. Fraude na obtenção ou desvio de subsídio.....	9
5.5. Conflitos de Interesses	9
5.6. Violação do Dever de Segredo	9
5.7. Responsabilidade Financeira, Transparência e Divulgação de Informação.....	9
5.8. Incumprimento.....	10
5.9. Mecanismos de denúncia e medidas anti retaliatórias.....	10
6. RESPONSÁVEL PELO CUMPRIMENTO NORMATIVO.....	10
7. CANAL DE DENÚNCIA INTERNA	11

8. FORMAÇÃO	11
9. PROTEÇÃO DE INFORMAÇÃO E DADOS PESSOAIS	11
10. PROIBIÇÃO DE ASSÉDIO	12
11. ENTRADA EM VIGOR.....	14

A. Pimenta – Construções, 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.

A A. Pimenta 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 empresa.

1. OBJETO

O presente Código estabelece o conjunto de princípios, valores e regras de atuação em matéria de ética profissional e prevenção 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”).

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código de Ética e de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores da A. Pimenta, independentemente do vínculo ou posição hierárquica que ocupem, bem como, aos membros da Gerência. Por trabalhadores devem entender-se todos os trabalhadores titulares de contrato individual de trabalho, com ou sem termo.

O disposto no presente Código não prejudica, e pretende reforçar, a aplicação das normas legais, gerais ou especiais, bem como as normas internas em vigor.

2.1. Objetivos

O presente normativo que constitui este Código de Ética e de Conduta aponta, essencialmente, para:

- a) Assegurar a afirmação de uma identidade corporativa alicerçada no rigor, na competência e na transparência;
- b) Garantir a clarificação e harmonização dos padrões de referência no exercício da atividade;
- c) Preservar os mais elevados padrões de segredo profissional no acesso, gestão e processamento de toda a informação relevante;
- d) Assegurar uma gestão transparente, responsável, criteriosa e prudente.

3. VALORES

A A. Pimenta pauta o desenvolvimento da sua atividade por valores e comportamentos éticos que constituem em si mesmo um forte elo entre a Missão e os Valores da Entidade:

3.1. Integridade

Esta entidade pauta a sua conduta pela ética e honestidade e desenvolve relações com base na confiança.

3.2. Profissionalismo e competência

A empresa presta serviços de qualidade orientados às necessidades dos seus clientes e à eficácia, racionalidade e eficiência da gestão de recursos, assumindo um compromisso partilhado com os resultados.

3.3. Inovação e evolução

A A. Pimenta é uma organização que aprende e evolui, procurando sempre inovar e otimizar os serviços prestados, numa perspectiva de melhoria contínua.

3.4. Responsabilidade social e sustentabilidade

A empresa age de modo a assegurar um legado para as gerações futuras, através da racionalidade da gestão e proteção dos recursos comuns.

4. PRINCÍPIOS

4.1. Princípio do Interesse Público

Os trabalhadores da A. Pimenta devem atuar com subordinação ao interesse público, atuando com elevada competência técnica no cumprimento dos normativos e orientações em vigor, na disponibilização da informação de forma verdadeira, concisa e atempada e promover a melhoria contínua dos padrões de qualidade dos serviços prestados.

4.2. Princípio da Legalidade

Os trabalhadores da A. Pimenta devem atuar dentro das responsabilidades que lhes foram atribuídas e em conformidade com os fins para que as mesmas foram conferidas, bem como de acordo com os princípios constitucionais e as instruções legítimas dos superiores hierárquicos.

4.3. Princípio da Justiça e Imparcialidade

No âmbito da sua atividade profissional, os trabalhadores da A. Pimenta devem agir com justiça, imparcialidade e isenção, ficando impedidos de práticas ou decisões que resultem em benefícios ou prejuízos ilegítimos.

4.4. Princípio da Igualdade

Os trabalhadores da A. Pimenta não podem praticar qualquer tipo de discriminação, em especial, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, situação económica, condição social, ideias filosóficas ou convicções religiosas, devem demonstrar respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento ofensivo, bem como respeitar o direito à reserva da intimidade da vida privada.

4.5. Princípio da Proporcionalidade

Os trabalhadores da A. Pimenta, na sua relação com terceiros, devem agir de modo que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver.

4.6. Princípio da Colaboração e Boa-Fé

Os trabalhadores da A. Pimenta devem atuar com zelo e espírito de cooperação e responsabilidade, informando e esclarecendo de forma respeitosa, clara e simples, preservando os valores de transparência e abertura, no relacionamento pessoal, tendo em vista o adequado cumprimento dos objetivos da entidade.

4.7. Princípio da Informação e Qualidade

Os trabalhadores da A. Pimenta devem manter sentido de rigor e clareza na prestação de informações e/ou esclarecimentos a terceiros, os quais, observadas que sejam as normas legais em matéria de acesso à informação e de proteção de dados, devem ser facultados em tempo útil.

Os trabalhadores da A. Pimenta na sua relação com terceiros somente devem exigir a informação indispensável ao adequado desempenho das suas funções.

4.8. Princípio da Lealdade e Cooperação

O conceito de lealdade para os trabalhadores da A. Pimenta implica não só o adequado desempenho das tarefas que lhes são atribuídas pelos seus superiores hierárquicos, como o

cumprimento das instruções destes últimos. Devem igualmente garantir a cordialidade e a capacidade de diálogo adequadas no trato diário com superiores hierárquicos e colegas.

Os trabalhadores da A. Pimenta devem facultar entre si toda a informação ou conhecimento necessários para o correto ao desenvolvimento das suas funções.

Os trabalhadores da A. Pimenta devem promover o bom relacionamento interpessoal, assente numa base de respeito pelo próximo e por forma a assegurar a existência de relações cordiais.

4.9. Princípio da Integridade

Os trabalhadores da A. Pimenta devem agir de acordo com uma conduta honesta e diligente, garantindo a verdade e devem abster-se de práticas que possam suscitar dúvidas quanto ao respeito pelos princípios éticos que regulam o seu comportamento.

Os trabalhadores da A. Pimenta devem prestar uma especial atenção a favores, convites, gestos de hospitalidade e situações de cumplicidade que possam induzir a criação de vantagens ilícitas ou constituir formas dissimuladas de corrupção.

4.10. Princípio da Competência, Eficiência e Responsabilidade

Os trabalhadores da A. Pimenta, devem cumprir sempre com competência, eficiência e transparência as responsabilidades e deveres que lhes sejam solicitados. Devem estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades e comportar-se de forma a manter e a reforçar a confiança das entidades, públicas e privadas, e dos cidadãos na A. Pimenta.

4.11. Princípio da Independência

Os trabalhadores da A. Pimenta devem agir com independência, isto é, com capacidade para julgar e atuar de forma imparcial e objetiva com isenção dos interesses de todas as entidades que possam estar relacionadas com as suas funções e trabalho.

5. NORMAS DE CONDUTA

A A. Pimenta assume como compromisso, a criação de valor económico baseado em relações de Ética e Confiança, num horizonte de médio e longo prazo. Para tal, define princípios de conduta fundamentais assegurando um padrão íntegro e correto perante os seus parceiros, prestadores de serviços e clientes.

Acredita que a sua conduta deverá ser sempre irrepreensível e não admitimos práticas ilícitas que desvirtuem o investimento público ou particular.

O repúdio a práticas ilícitas deverá estar espelhado nos colaboradores, parceiros, fornecedores e clientes, pelo que clarificamos as regras de atuação que consubstanciam a posição da A. Pimenta em relação aos diferentes comportamentos ilícitos:

5.1. Corrupção, Suborno e Extorsão

A corrupção define-se como o recebimento indevido de vantagem. A corrupção pode ser ativa ou passiva, consoante a ação (ou omissão) seja praticada pela pessoa que corrompe, ou pela pessoa que se deixa corromper.

O suborno é um ato ilícito que consiste na ação de induzir alguém a praticar determinado ato em troca de dinheiro, bens materiais, ou outros benefícios particulares.

A A. Pimenta repudia veementemente qualquer uma destas práticas. Só são admissíveis contribuições em termos de negócio a parceiros ou potenciais parceiros, não sendo lícita a aceitação ou solicitação de quaisquer ganhos pessoais em troca de dinheiro, bens materiais ou outros benefícios particulares.

Enquanto Gerente ou colaborador da A. Pimenta, devem abster-se de receber de terceiros, ou oferecer a terceiros, quaisquer tipos de gratificações, ofertas ou vantagens que excedam a cortesia ou ultrapassem um valor simbólico.

5.2. Tráfico de influência

O tráfico de influência consiste na prática ilícita de uma pessoa se aproveitar da sua posição privilegiada dentro de uma empresa ou entidade, ou das suas conexões com pessoas em posição de autoridade, para obter favores ou benefícios para si própria ou terceiros, junto de qualquer entidade pública, geralmente em troca de favores ou pagamento.

Esta entidade repudia este tipo de comportamentos e qualquer colaborador, representante ou parceiro, deverá abster-se desta prática.

5.3. Branqueamento

O branqueamento de capitais consiste na transformação dos proveitos resultantes de atividades ilícitas, em capitais dando-lhes uma aparência de legalidade.

A A. Pimenta condena esta prática, devendo os seus colaboradores, representantes e terceiros associados abster-se de tal prática.

5.4. Fraude na obtenção ou desvio de subsídio

A fraude na obtenção ou desvio de subsídio, consiste na obtenção destes através do fornecimento às autoridades ou entidades competentes, de informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros, e relativas a fatos importantes para a concessão desse subsídio.

A A. Pimenta, pelos valores que representam, repudia esta prática. Todas as informações cedidas às entidades competentes, com vista à obtenção de qualquer subsídio, ou fundo, terão por base a exatidão.

5.5. Conflitos de Interesses

O conflito de interesses ocorre quando alguém que ocupa determinado cargo tem interesses pessoais e ou profissionais que se podem sobrepor aos interesses associados a esse cargo.

Os Gerentes e colaboradores da A. Pimenta devem tratar todos os assuntos que lhes sejam confiados de forma imparcial, objetiva e transparente, prevenindo e evitando conflitos de interesses. No entanto, caso ocorra, deverá ser resolvido, recorrendo, se necessário, ao superior hierárquico e encontrando-se um meio termo adequado para que ninguém seja lesado, de acordo com o disposto neste Código de Conduta. Nos casos em que tal não seja possível, deverá ser utilizado o canal de denúncias interno.

5.6. Violação do Dever de Segredo

A violação do dever de segredo consiste no ato ilícito de revelar, sem consentimento, segredo alheio de que tenha tomado conhecimento em razão do seu estado, ofício, emprego, profissão ou arte, o que, para além de crime, é considerada uma prática de concorrência desleal.

A empresa considera que as informações confidenciais são um dos nossos ativos mais valiosos pelo que, proteger essa informação é uma prioridade.

O uso ou a divulgação inadequada de informação sigilosa ou confidencial pode causar prejuízos sérios para a A. Pimenta, parceiros de negócios, fornecedores, clientes e colaboradores. Por isso, compromete-se a fazer todos os esforços para garantir a segurança e integridade da informação confidencial.

5.7. Responsabilidade Financeira, Transparência e Divulgação de Informação

Esta entidade promove a informação respeitante à situação e desempenho financeiro e aos investimentos realizados pela empresa, adotando uma postura de transparência da informação

financeira. Só assim será possível manter a confiança do público em geral e dos parceiros comerciais.

Cumpra escrupulosamente com todas as obrigações legais a que estão obrigados.

Será da responsabilidade do colaborador o correto registo dos dados financeiros. Em caso de dúvida, deverá o colaborador dirigir-se ao seu superior hierárquico.

5.8. Incumprimento

A violação de quaisquer princípios ou deveres previstos neste Código de Conduta para o RGPC, verificados que sejam os pressupostos legalmente previstos para tal efeito, podem dar origem a responsabilidade disciplinar de quem os haja violado.

Quem praticar atos de corrupção ou infrações conexas, ou que aja em violação das normas descritas neste Código de Conduta poderá incorrer em procedimento disciplinar cuja sanção máxima interna poderá resultar em despedimento sem indemnização ou compensação, consoante a gravidade das implicações do ato cometido.

5.9. Mecanismos de denúncia e medidas anti retaliatórias

Perante o conhecimento de qualquer violação do disposto neste Código de Conduta para o RGPC, dever-se-á proceder a uma denúncia confidencial, ou anónima, através do canal de denúncias interno.

A A. Pimenta garante a confidencialidade da denúncia de más práticas e comportamentos ilícitos efetuadas através do canal de denúncias interno, e compromete-se a não exercer, por meio algum, quaisquer atos de retaliação contra o denunciante. No entanto, denúncias marcadamente de má-fé, com o exclusivo intuito de prejudicar terceiros ou de proveito próprio, poderão ser alvo de procedimento disciplinar.

Havendo motivos razoáveis para acreditar que o conteúdo da sua denúncia não poderá ser resolvido internamente, ou havendo fundado receio de que possa ser vítima de retaliações, poderá recorrer a uma denúncia externa ou a divulgação pública, nos termos da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

6. RESPONSÁVEL PELO CUMPRIMENTO NORMATIVO

O Responsável pelo Cumprimento Normativo, designado pela Empresa, monitoriza e controla a execução do Programa de Cumprimento Normativo, sem prejuízo de competências legalmente conferidas a outros órgãos ou Colaboradores.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo exerce as suas funções com independência e autonomia decisória, dispondo de acesso à informação interna e aos recursos técnicos e humanos necessários ao exercício das suas funções.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo deverá prestar todos os esclarecimentos necessários sobre a aplicação do Código e promoverá a realização de auditorias interna regulares com vista à avaliação do cumprimento da mesma.

7. CANAL DE DENÚNCIA INTERNA

A Empresa dispõe de um Canal de Denúncia Interna e dá seguimento a denúncias de atos de Corrupção e Infrações conexas, nos termos do disposto na Lei 93/2021, de 20 de dezembro de 2021, a qual 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 Europeia.

A receção e o reencaminhamento de denúncias seguem o procedimento aconselhado, garantindo o anonimato quando pretendido.

8. FORMAÇÃO

A Empresa assegura a realização de um programa de formação interna sobre o conteúdo do presente Código, a todos os colaboradores, visando o conhecimento e compreensão de todas as normas e procedimentos no âmbito da prevenção da Corrupção e Infrações conexas.

A formação ministrada deve ser adaptada às funções desempenhadas pelos colaboradores em causa, tendo em conta os diversos graus de exposição aos riscos identificados.

9. PROTEÇÃO DE INFORMAÇÃO E DADOS PESSOAIS

A A. Pimenta, bem como os seus trabalhadores, são responsáveis por salvaguardar toda a informação a que acedem no exercício da sua atividade, quer se trate de dados respeitantes a pessoas singulares ou coletivas.

Devem, ainda, respeitar as disposições legais e regulamentares aplicáveis, nomeadamente em matéria de sigilo profissional e de proteção de dados.

O acesso e tratamento de dados pessoais, deve respeitar os direitos dos seus titulares, obedecendo a critérios de prudência na sua utilização, com vista a assegurar a sua integridade e reserva.

10. PROIBIÇÃO DE ASSÉDIO

- a) A A. Pimenta bem como os seus trabalhadores, devem abster-se de praticar qualquer tipo de discriminação ou assédio, designadamente com base na raça, sexo, orientação sexual, idade, capacidade física, opiniões políticas ou religiosas, convicções éticas ou ideológicas e filiação sindical.
- b) Devem ainda demonstrar consideração e respeito mútuos, evitar comportamentos que possam razoavelmente ser considerados como ofensivos, bem como abster-se de qualquer tipo de pressão abusiva.
- c) Quando tal seja possível, de acordo com critérios de prudência e razoabilidade, devem impedir ou fazer cessar atos de assédio ou pressão abusiva de que tenham conhecimento direto, designadamente através de comunicação ao seu superior hierárquico.
- d) Quem comunique ou impeça atos de assédio ou pressão abusiva, procedendo de acordo com a prudência e razoabilidade prevista, não pode ser prejudicado a qualquer título por essa conduta.
- e) Em caso de alegado assédio, o procedimento a desenvolver internamente baseia-se nos seguintes princípios:
 - O interesse de todas as partes em agir com a discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;
 - A não divulgação de qualquer informação a outras partes não envolvidas no incidente;
 - As queixas devem ser investigadas e tratadas com o máximo de segredo e celeridade;
 - Todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e beneficiar de um tratamento equitativo;
 - As queixas devem ser sustentadas com base em informações detalhadas;
 - Caso seja provada a ocorrência de assédio, serão tomadas medidas adequadas contra o(s) que o tenha(m) levado a cabo, as quais poderão compreender sanções disciplinares aí incluído o despedimento;
 - Os autores de acusações falsas poderão ser alvo de processos disciplinares.

- f) A A. Pimenta deve desenvolver medidas preventivas apropriadas para:
- Eliminar comportamentos;
 - Evitar danos.
- g) A A. Pimenta decide as medidas a tomar e informa a pessoa afetada por essas medidas no prazo de 10 dias úteis.
- h) O procedimento disciplinar, sem prejuízo das regras constantes no Código do Trabalho, obedecerá ao seguinte:
- A queixa deve ser apresentada e formalizada por escrito, de forma o mais detalhada possível, composta uma descrição precisa dos fatos constitutivos de violência ou assédio no local de trabalho, o momento e a localização de cada evento, a identidade da vítima e o pedido para tomar as medidas apropriadas para pôr fim aos comportamentos, seja através de e-mail seja através de contato pessoal, cabendo à A. Pimenta receber todas as queixas de assédio no trabalho;
 - A A. Pimenta realiza a investigação das queixas que receber, tendo ao seu dispor meios necessários, acesso às informações e documentação que possam estar relacionados com o caso, sendo que todos os recursos humanos estão obrigados a cooperar;
 - O procedimento interno deve ser circunscrito ao conhecimento dos envolvidos;
 - A A. Pimenta elabora um relatório com conclusões, que inclui os fatos e seu enquadramento jurídico, indicando, se possível, circunstâncias agravantes ou atenuantes, e propondo à Gerência a tomada da decisão final;
 - A A. Pimenta, com a decisão da Gerência, deve recomendar a adoção de medidas de carácter preventivo;
 - O procedimento interno deve ser adequado tendo em conta a gravidade dos atos de que o colaborador foi submetido.
- i) Em qualquer caso, a vítima pode apresentar queixa na CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho ou na entidade competente para receção da queixa, consoante a natureza do comportamento em causa.

11. ENTRADA EM VIGOR

O presente Código de Ética e Conduta entra em vigor no dia da sua assinatura.

