

# Código de Conduta e Ética

## Ferbar e Alibar



# Compromisso da Gestão de Topo

O Conselho de Administração da Ferbar, S.A. e Gerência da Alibar, Lda., definem como mandatário, a implementação, o cumprimento e a manutenção dos princípios e diretrizes constantes do presente Código de Conduta e Ética (daqui em diante apenas designado por Código), espelho do seu compromisso de responsabilidade social e Ética corporativa.

Compete, a estes órgãos máximos hierárquicos das empresas, garantir a eficaz comunicação deste Código a todas as Partes Interessadas e, ainda, assegurar a efetiva implementação, cumprimento, monitorização e revisão da eficácia das ações preconizadas, com o objetivo de garantir o cumprimento dos princípios e compromissos que lhe estão subjacentes.

Compete, ainda, ao Conselho de Administração da Ferbar e Gerência da Alibar, a disponibilização dos recursos necessários para a concretização das ações previstas neste Código e a garantia de envolvimento de todas as Partes Interessadas.

Este compromisso é subscrito formalmente pelo Presidente do Conselho de Administração Ferbar e Gerente da Alibar, Sr. ° Fernando Nogueira Coelho de Barros.

# Mensagem da Administração

A Ferbar, S.A. e Alibar, Lda. procuram assegurar o seu crescimento de forma Ética e sustentada.

Nesse sentido, é essencial que cada um de nós se comprometa com altos padrões de comprometimento, responsabilidade e de Ética profissional.

Este Código tem as suas raízes nas políticas da organização, mas pretende antecipar novos desafios trazidos pelo ambiente de mudança e alavancar os seus níveis de qualidade e produtividade. Visa, ainda, partilhar princípios que orientem o nosso comportamento quando somos confrontados com circunstâncias nem sempre simples ou pacíficas. Ao mesmo tempo, perspectiva-se que cada um de nós conheça e cumpra as normas internas e legislação em vigor, pautando as suas ações do dia-a-dia de acordo com o presente Código.

A nossa busca pela qualidade e excelência deve ser acompanhada por um compromisso de atuação íntegra e eticamente responsável.

Todos nós somos individualmente responsáveis pela proteção do negócio, da reputação e bom nome das empresas em que trabalhamos. Seguindo este Código de Conduta e Ética contribuiremos, coletivamente, para o sucesso do negócio, pautado por um comportamento ético e para a garantia da nossa empregabilidade.



Fernando Barros,

Presidente do Conselho de Administração Ferbar

Gerente Alibar

# 1 Disposições Gerais

Consciente das suas responsabilidades sociais e corporativas, com todas as Partes Interessadas, a Ferbar, S.A. e a Alibar, Lda (doravante designadas por Ferbar e Alibar) têm formalizada uma Política de Qualidade e Segurança Alimentar, cujos princípios e diretriz, estão subjacentes ao presente Código.

Para além desta Política de Qualidade e Segurança Alimentar, o presente Código incorpora os normativos emanados do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (doravante RGPC), bem assim o respetivo Plano de Cumprimento Normativo (doravante PCN) estabelecido para a Ferbar, enquanto empresa portuguesa com mais de 50 trabalhadores.

## Objetivo

Este Código visa:

- 1) Traçar linhas diretrizes claras de Conduta, base dos princípios éticos e de responsabilidade social que devem pautar a atividade da Ferbar e Alibar;
- 2) Promover a adoção de uma Conduta Ética, alinhada com os princípios da Ferbar e Alibar, por parte dos seus Stakeholders;
- 3) Promover o respeito e o cumprimento de legislação e regulamentação aplicável, em especial, as obrigações decorrentes do RGPC, em cumprimento do PCN da Ferbar;
- 4) Fortalecer a imagem institucional da Ferbar e Alibar, tendo por base a sua Missão, Valores e a Qualidade dos seus Produtos.

Destaca-se, no entanto, que este documento fornece orientações gerais e, portanto, não esgota em si todas as possibilidades, nem antecipa cada situação ou circunstância que os seus Stakeholders possam enfrentar no dia-a-dia.

## Âmbito

Este Código aplica-se a todos os Membros dos órgãos Sociais, Colaboradores da Ferbar e Alibar, bem como a Fornecedores e Parceiros de Negócio e outros Stakeholders que nos representam. Estabelece, também, os princípios fundamentais de Conduta que devem ser observados pela Empresa, Colaboradores, Fornecedores e Parceiros de Negócio e outros Stakeholders.

Este Código não suplanta a restante regulamentação, políticas e compromissos assumidos pelas empresas que devem, de igual modo, continuar a ser seguidos e respeitados por Todos.

Espera-se de todos os Stakeholders uma adesão efetiva ao conjunto de princípios e regras aqui descritos.

Apesar de ser aplicável a Todos, independentemente da sua posição hierárquica, das funções e responsabilidade de cada Um, espera-se exemplo e um grau de cumprimento especialmente diligente por parte da Gestão de Topo e Responsáveis de Departamento.

## Aprovação e entrada em vigor

O presente Código é aprovado pelo Conselho de Administração da Ferbar e Gerência Alibar. Entra em vigor após publicação e divulgação às Partes Interessadas.

## Acompanhamento da aplicação do Código

O acompanhamento da aplicação e respeito por este Código encontra-se a cargo do Conselho de Administração da Ferbar e Gerência Alibar, com a colaboração dos Departamentos de Recursos Humanos e do Departamento de Qualidade, Ambiente e Segurança Alimentar Ferbar e Alibar.

Quaisquer dúvidas sobre a interpretação ou aplicação deste Código, deverão ser dirigidas ao Conselho de Administração, Gerência, Departamento de Recursos e Departamento de Qualidade, Ambiente e Segurança Alimentar.

## Divulgação e Formação

Este Código será comunicado aos Colaboradores no acolhimento e aos parceiros de negócio no arranque de novas parcerias.

Aos atuais Colaboradores será divulgado via e-mail, a todos os que dispõem desta ferramenta informática, aos restantes pela promoção de ações de sensibilização em sala e/ou recorrendo a panfletos ilustrativos. As principais linhas diretrizes e compromissos subjacentes ao presente Código de Conduta e Ética Corporativa serão partilhados igualmente com os principais fornecedores, nossos parceiros de negócio, por convite a subscreverem formalmente uma Carta de Princípios.

Qualquer alteração e/ou revisão deste Código será comunicada às Partes Interessadas, segundo esta mesma metodologia.

Para além do original arquivado no Sistema de Gestão Integrado existe disponível, em cada uma das unidades das empresas, uma cópia controlada para consulta livre dos Colaboradores.

O controlo da distribuição deste documento cumpre os pressupostos de gestão e controlo documental assegurado pelo Sistema de Gestão Integrado Ferbar e Alibar.

Anualmente, a Ferbar garantirá formação interna, a todos a Equipa, em matéria de corrupção e infrações conexas, ministrada por pessoas com conhecimentos técnicos adequados, com vista a que estes conheçam e compreendam as normas e procedimentos de prevenção de corrupção e infrações conexas implementados.

## Versões

Versão 0	12/05/2017	Novo documento
Versão 1	05/05/2020	Manteve-se a redação
Versão 2	10/05/2023	Manteve-se a redação
Versão 3	12/02/2025	Revisão Geral; Referência a Ferbar/Alibar (retirar Calimenta)

O Presente documento é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade que justifique a sua revisão, bem como do conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os Dirigentes e Trabalhadores em matéria de ética e conduta profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes.

## 2 Princípios e Compromisso de Conduta e Ética da Gestão de Topo da Ferbar e Alibar:

### 2.1 Relacionamento com os Clientes

Proporcionar produtos e serviços de modo a satisfazer as necessidades dos Clientes, cumprindo as condições acordadas e compromissos assumidos.

Assegurar a igualdade de tratamento a todos os Clientes, sem discriminação injustificada entre eles.

Tratar os Clientes com profissionalismo, eficiência, lealdade e dedicação.

Atuar com diligência, neutralidade e discrição.

Respeitar a privacidade da informação dos Clientes.

### 2.2 Relacionamento com Acionistas e Mercado

Atuar com lealdade relativamente aos acionistas, atendendo aos seus interesses com o objetivo fundamental de criar valor, garantir a sustentabilidade e o controlo do risco.

Garantir o rigor e a veracidade da informação disponibilizada aos acionistas e Mercado.

### 2.3 Relacionamento com a Concorrência

Respeitar as regras de Mercado, promovendo uma concorrência leal, evitando qualquer prática que possa impedir, falsear ou restringir de modo sensível a concorrência.

### 2.4 Relacionamento com os Colaboradores

Não permitir quaisquer formas de discriminação que sejam incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão da origem, etnia, sexo, convicções políticas, confissão religiosa, orientação sexual, deficiência física ou tipo de vinculação à Ferbar ou Alibar.

Valorizar a diversidade

Não permitir quaisquer Condutas configuradas como assédio sexual, profissional, abuso de poder ou ameaça.

Não permitir práticas disciplinares abusivas. A realização e instrução dos processos disciplinares, deverão ser realizados em conformidade com a legislação em vigor.

Não permitir qualquer forma de trabalho forçado, involuntário ou análogo a trabalho escravo, infantil ou ilegal.

Tratar cada Colaborador com justiça, potenciar a igualdade de tratamento e de oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, desde o recrutamento e seleção, contratação até à cessação de contrato de trabalho.

Promover o desenvolvimento pessoal e profissional através de ações de formação, sensibilização e consciencialização.

Colocar à disposição dos Colaboradores os meios adequados para o aperfeiçoamento e atualização dos seus conhecimentos para o desempenho das suas funções.

Assegurar o cumprimento das regras laborais aplicáveis, incluindo as matérias relativas à Segurança e Saúde no Trabalho.

Promover o espírito de equipa e de partilha.

Tratar de forma imparcial, legal e cuidadosa, todos os dados pessoais recolhidos ou processados dos Colaboradores, por forma a proteger a privacidade de cada Colaborador e no estrito respeito da legislação aplicável.

Não reter, de forma indevida, documentos originais, depósitos, contribuições ou remunerações dos Colaboradores para a Segurança Social, Autoridade Tributária ou qualquer outro fim.

Promover a apresentação de ideias novas e/ou sugestões pelos Colaboradores, como forma de criar valor, promover uma comunicação pró-ativa e a melhoria contínua.

Respeitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do Colaborador.

## 2.5 Ambiente de trabalho, segurança e saúde

Proporcionar um bom ambiente de trabalho, com condições de higiene, segurança e saúde no trabalho adequadas.

Garantir a comunicação e partilha de informação entre os Colaboradores e, ainda, o registo de dados relevantes para a execução das suas funções e das atividades que com estas possam ter impacto.

Assegurar o cumprimento das normas em matéria de Segurança, Saúde, Higiene e bem-estar no local de trabalho; devendo os Colaboradores observar estritamente as leis, regulamentos, normas e instruções internas sobre estas matérias.

Disponibilizar todo o equipamento de proteção individual e/ou coletiva necessários à execução segura das atividades e tarefas a realizar, sem qualquer ónus ou custo para os Colaboradores.

## 2.6 Fornecedores

Escolher os Fornecedores com base em critérios imparciais, equitativos e transparentes, sem concessão de privilégios ou favoritismos.

Promover uma cadeia de abastecimento que se comprometa com os Princípios de Conduta e Ética, tal como percebido pela Ferbar e Alibar.

A seleção de fornecedores (incluindo: prestadores de serviços) deve processar-se em conformidade não apenas com as condições comerciais, de qualidade e segurança dos produtos ou serviços a adquirir, mas atendendo, também, ao seu comportamento ético, social e legal, tal como percebido pela Ferbar e Alibar.

Honrar os compromissos assumidos.

Evitar, sempre que possível, situações de exclusividade.

## 2.7 Autoridades públicas e entidades de supervisão

Zelar pelo cumprimento das obrigações legais, regulamentares e normativas aplicáveis à Ferbar e Alibar.

Prestar às autoridades de supervisão e fiscalização toda a colaboração requerida ou informação solicitada, dentro do seu alcance.

## 2.8 Atividades associativas

Manter uma atitude de abertura, no que diz respeito à atividade sindical ou de associação, de forma livre e sem dependência de qualquer autorização; desde que estas não se destinem a promover violência e os respetivos fins não sejam contrários à lei.

## 2.9 Meio ambiente e Comunidade

Adotar e estimular a adoção das melhores práticas ambientais, nomeadamente na seleção de matérias-primas e de embalagens, desde que economicamente viáveis.

Assumir uma atitude socialmente responsável na Comunidade em Geral onde se insere a Ferbar e Alibar.

Fomentar melhores práticas, que visem o uso sustentável da água e utilização racional de energia

Manter disponibilidade para estabelecer parcerias com entidades público/privados de ação social e formação de jovens, como espelho de compromisso de responsabilidade social das empresas na região onde estão sediadas.

Apoiar com donativos a Comunidade local ou Instituições.

Atuar de acordo com os princípios de legalidade, veracidade, objetividade, oportunidade e clareza, na informação prestada ao público e Consumidores.

## 2.10 Corrupção e Suborno

Não aceitar quaisquer favores, pagamentos, comissões e subornos entre a Ferbar e Alibar e Clientes, Fornecedores ou Outras Entidades. Esta é uma proibição que se aplica independentemente do valor do suborno e da sua materialidade, dado que tais subornos condicionam os deveres de isenção, transparência e integridade próprios do exercício de funções numa organização ou entidade, para lá de consubstanciarem a prática de crimes.

Não é permitido aceitar presentes, convites ou gratificações que possam ser consideradas como tentativa de influência para obtenção de qualquer tipo de vantagem (valor limitado a € 150,00).



## 3 Princípios e Compromisso de Conduta e Ética da Ferbar e Alibar

### 3.1 Princípios gerais de Conduta

No relacionamento com Clientes, Fornecedores (incluindo: prestadores de serviços), Concorrentes e outras Partes Interessadas, os Colaboradores devem ser profissionais, responsáveis, diligentes, conscienciosos, íntegros e disponíveis.

### 3.2 Responsabilidade dos Colaboradores

Os Colaboradores devem utilizar a sua capacidade técnica e profissional com a prudência e o cuidado, adequados ao desempenho das suas funções na Ferbar e Alibar, respeitando todas as normas. Nessa medida devem:

- Atuar de boa-fé no cumprimento das suas funções. e no respeito pelos demais, não praticando quaisquer atos que possam prejudicar os demais Colaboradores
- Adequar os seus comportamentos e atitudes aos princípios aqui definidos.
- Respeitar as instruções internas acerca da utilização dos equipamentos e recursos.
- Não usar o poder que lhes for delegado de forma abusiva, mas sim orientado para a consecução dos objetivos da Ferbar e Alibar e nunca para a obtenção de vantagens pessoais.
- Não praticar quaisquer atividades ilegais e terminar imediatamente com qualquer Conduta ilícita praticada.
- Abster-se de violar as regras em matéria de conflito de interesses, regime de informação privilegiada e defesa do Mercado.
- Cumprir com especial zelo todas as regras transmitidas.
- Reportar quaisquer irregularidades suscetíveis de pôr em causa a sua segurança e o desenvolvimento do negócio ou o bom nome da Ferbar e Alibar.

### 3.3 Lealdade para com a Ferbar e Alibar e os seus Clientes

Assumir um comportamento de lealdade para com a Ferbar e Alibar; empenhando-se em salvaguardar a credibilidade, bom nome e prestígio das empresas e dos seus Clientes, no Mercado e Comunidade da qual são parte integrante.

### 3.4 Conflitos de interesses

#### Dever de comunicação

Evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesse, intervindo em processos de decisão que envolvam direta ou indiretamente entidades com que colaborem ou tenham colaborado, ou pessoas singulares a que estejam ou estivessem estado ligados por laços de parentesco ou afinidade de

qualquer natureza. Na impossibilidade de o fazer, devem comunicar às chefias a existência dessas relações.

Abster-se de exercer funções fora da Ferbar e Alibar sempre que tais atividades possam pôr em causa o cumprimento dos seus deveres e obrigações enquanto Colaboradores Ferbar e Alibar, ou em organizações cujos objetivos possam colidir (ou interferir) com os objetivos das empresas. Na impossibilidade de o fazer, devem comunicar às chefias a existência dessas situações.

#### **Conflitos de interesses com Ferbar e Alibar**

Não dar tratamento preferencial ou condições de trabalho privilegiadas fundadas apenas na existência de relações pessoais, familiares ou de proximidade.

Não intervir na apreciação ou decisão em que sejam direta, ou indiretamente, interessados os próprios, seus familiares ou pessoas próximas.

#### **Exemplos de situações possíveis de configurar conflito de interesses:**

- Familiar/relação pessoal com outro Colaborador das Empresas;
- Familiar/cônjuge/afim/outras relações pessoais relevantes que colaborem com empresas Concorrentes, Fornecedores ou Clientes

#### **Conflitos de interesses com Clientes**

A Ferbar e Alibar evita a criação de relações de exclusividade entre Colaboradores e Clientes que possam dar azo a uma dependência pessoal ou económica.

Os Colaboradores evitarão incentivar a prática de uma operação por um Cliente de modo a beneficiar outro, a não ser que ambos (e as empresas) conheçam as suas posições respetivamente e as aceitem.

## 3.5 Corrupção e Suborno

Não se envolver ou propor a terceiros ofertas, em qualquer tipo de processo de suborno, corrupção, extorsão, recebimentos indevidos, tráfico de influências, fraude ou branqueamento de capitais.

As ofertas recebidas de terceiros que excedam a mera cortesia ou um valor simbólico e comercialmente despidendo, deverão ser comunicadas ao responsável hierárquico e recusadas se indiciadoras de expectativas de obtenção de favorecimento especial por parte dos ofertantes.

## 3.6 Utilização de recursos das Empresas

Utilizar os recursos disponibilizados pelas Empresas apenas para os fins a se destinam.

Respeitar e proteger os bens das Empresas de forma a assegurar que não são perdidos, danificados, incorretamente utilizados ou desperdiçados, nem emprestados a outros ou transferidos, sem autorização.

O e-mail profissional com o domínio da Ferbar e/ou da Alibar não poderá ser utilizado para fins pessoais.

Especial cuidado no sentido de evitar a partilha de passwords de acesso aos sistemas informáticos e às plataformas de informação dos serviços, incluindo na partilha de informações relativamente a matérias reservadas ou com algum grau de confidencialidade.

## 3.7 Informação e confidencialidade

### **Informação privilegiada/abuso de informação**

Os Colaboradores não podem revelar ou utilizar informações sobre factos ou elementos respeitantes à vida da Ferbar e Alibar ou às relações destas com os seus Clientes ou Fornecedores cujo conhecimento lhes advenha do exercício das suas funções ou da prestação dos seus serviços.

Este dever de sigilo não cessa com o termo das suas funções ou serviços.

A informação privilegiada pode ser exigida, quando avaliado como relevante a assinatura de Acordos de Confidencialidade.

## Relações com o exterior

### **Relações com meios de comunicação social**

Os Colaboradores abstêm-se de transmitir, por sua iniciativa ou a pedido de terceiros, qualquer notícia ou informação sobre a Ferbar e Alibar, aos meios de comunicação social.

Qualquer comunicação deve ser previamente informada e autorizada pelo Conselho de Administração da Ferbar ou pela Gerência Alibar ou Pessoa/Entidade formalmente delegado.

Os Colaboradores abstêm-se de difundir comentários ou rumores acerca da Ferbar e Alibar.

### **Relações com autoridades públicas e com entidades de supervisão**

Os Colaboradores deverão prestar às autoridades públicas e entidades de supervisão e fiscalização toda a colaboração necessária que for solicitada e exigível, nos termos da lei e âmbito das suas funções, responsabilidades e autoridade.

### **Atividades políticas e associativas**

A pertença ou adesão a partidos políticos, instituições ou associações é uma escolha livre de cada Colaborador das empresas.

No decorrer das atividades, deverá ficar claro e inequívoco, para todos os envolvidos, a natureza pessoal da adesão à mesma. Não devendo ser vinculado (ou inferida vinculação), em momento algum da Ferbar e Alibar, sem autorização previa formal da gestão de topo das empresas.

## 4. Comunicação de irregularidades

Sempre que detetada alguma irregularidade, qualquer Stakeholder deve reportar essa irregularidade através do Canal de Denúncias da Ferbar, que se encontra disponível em: <https://www.ferbar.com/pt>.

Poderá também fazê-lo verbalmente, através de telefone ou mensagem de voz ou solicitar uma reunião com um Elemento do Conselho de Administração/Gerência, mas a denúncia deverá ser transcrita através do Canal de Denúncia.

Todas as situações reportadas (“denúncias”), desde que devidamente fundamentadas, serão tratadas e averiguadas com total confidencialidade, em conformidade com o disposto na Política de Comunicação de Infrações.

Poderá também fazê-lo por escrito através de carta para o seguinte endereço postal, ao cuidado da administração:

*Ferbar - Fernando Barros, Produtos Alimentares, S.A.  
Conselho de Administração  
Rua Carlos Sousa Gomes, 200 Zona Industrial da Maia I, Sector 8, Lote 2, 4475-297 Maia*

*Alibar - Indústria e Comércio de Produtos Alimentares, Lda.  
Gerência  
Indústria e Comércio de Produtos Alimentares, Lda.  
Zona Industrial Maia I, Sector 7, Lote 141, A/B/C  
4470-461 Maia | Portugal*

Aquele que reportar uma situação de incumprimento tem direito a:

- Confidencialidade da sua identidade a menos que a sua divulgação seja exigida por lei;
- Informação sobre a receção da sua denuncia (no prazo de 7 dias);
- Informação sobre o estado do processo e sobre o resultado da investigação (o prazo para informar um denunciante sobre a evolução do processo não pode exceder os 3 meses);

Para garantir que todos terão a oportunidade de clarificar a sua consulta e esclarecer a sua motivação deve identificar claramente todos os intervenientes.

A garantia do anonimato de todos os envolvidos não pode colocar em o causa o dever de:

- Prestar informações durante o decurso da investigação;
- Cooperar e apoiar o Conselho de Administração/Gerência para garantir o total cumprimento deste Código.

### 4.1. Canal de Denúncia da Ferbar e Alibar

O Canal de Denúncia é um meio para comunicar/denunciar práticas irregulares, nomeadamente as que estão previstas na Política de Denúncia da Ferbar, no Regime Geral de Prevenção da Corrupção (doravante RGPC) e no Plano de Cumprimento Normativo (doravante PCN) estabelecido para a Ferbar, enquanto empresa portuguesa com mais de 50 trabalhadores.

Os Denunciantes, tal como definido na Política de Denúncia da Ferbar, podem prestar informações, provas e factos relativos a eventuais infrações, de forma anónima ou identificada.

Importa ressaltar, que quanto mais detalhada for a informação partilhada, mais fácil será a ação de averiguação.

A Ferbar e Alibar, assegura que não haverá qualquer forma de retaliação contra quem tenha reportado uma situação de incumprimento confirmada. A pessoa que reporta e que não teve qualquer envolvimento na situação, não pode ser prejudicada da qualquer forma, nomeadamente, suspensão, despedimento, despromoção, transferência de funções, redução de salário, coerção e tratamento discriminatório.

O Canal de Denúncias, não deve ser utilizado de forma inadequada, ou seja, que promova denúncias falas ou desonestas.

No compromisso de cumprimento deste Código, fica subjacente o compromisso dos Colaboradores a usarem o Canal de Denuncia de forma ética e integra.

## 5. Consequências de uma situação de não cumprimento confirmada

Numa situação destas, não obstante da realização de procedimentos civis e criminais aplicáveis, poderão ser tomadas:

- Medidas para implementar ações corretivas e preventivas que garantam que não haverá reincidência;
- Medidas com impacto nas relações comerciais e ou de parceria com os Stakeholders externos.

### QUADRO DISCIPLINAR E CRIMINAL:

Quadro de Infrações Disciplinares
(Violação dos deveres previstos no artigo 128.º do Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as subseqüentes 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 acções 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 actos 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 colectiva 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.

#### 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 colectiva 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 infracções 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 infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.
4	- Sempre que o justificarem 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 colectiva de trabalho.
5	- A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.
6	- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.

Quadro dos crimes do âmbito do Regime Geral de Prevenção da Corrupção previstos no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro		
Crimes previstos na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, com as subseqüentes alterações (Novo Regime Penal de Corrupção no Comércio Internacional e no Setor Privado)		
Crime	Definição Legal e Quadro Punitivo	Exemplos de situações práticas
Corrupção no setor privado (artigo 8.º)	<i>“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.”</i>	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.



*Ferbar - Fernando Barros, Produtos Alimentares, S.A.*

*Rua Carlos Sousa Gomes, 200*

*Zona Industrial da Maia I, Sector 8, Lote 2*

*4475-297 Maia*