



# Código de Ética e Conduta

2025-2027



Revisão	Conteúdo da Revisão	Páginas Revisadas	Data
0	Novo Documento		19-12-2019
1	Atualização do documento com adição de novas diretrizes	Todas	18-01-2023
2	Atualização do documento com adição de novas diretrizes relacionadas com corrupção	Todas	11-02-2025
3	Atualização do documento em geral	Todas	01-11-2025

## Índice

Lista de Revisões .....	1
1. Introdução.....	5
1.1 Missão.....	6
1.2 Visão .....	6
1.3 Valores .....	6
2. Enquadramento Legal.....	7
3. Objeto e Finalidade.....	7
4. O Código de Ética e Conduta.....	8
5. Âmbito .....	8
6. Princípios Éticos .....	8
6.1 Discriminação .....	9
6.2 Assédio e Abuso.....	9
6.3 Prevenção de Trabalho Involuntário e Tráfico de Seres Humanos.....	9
6.4 Proibição de Trabalho infantil e Proteção de Trabalho Juvenil.....	10
6.5 Horas de Trabalho .....	10
6.6 Remuneração e Benefícios .....	10
6.7 Liberdade de Associação e Negociação Coletiva .....	11
7. Saúde e Segurança.....	11
7.1 Ambiente de Trabalho .....	11
7.2 Materiais Perigosos e Segurança dos Produtos .....	11
7.3 Saúde Ocupacional e Segurança .....	12
8. Compromissos Profissionais.....	12
8.1 Ferramentas e Ambiente de Trabalho .....	12
8.2 Proteção de Dados Pessoais e Segurança da Informação .....	12
9. Ambiente .....	13
9.1 Licenças e Registos Ambientais .....	13
9.2 Sistema de Gestão Ambiental.....	13
9.3 Gestão de Resíduos Perigosos .....	13
9.4 Consumo de Recursos, Prevenção da Poluição e minimização de Resíduos .....	14
10. Princípios de Ação.....	14
10.1 Proteção dos Interesses da Empresa .....	14

10.2	Conflito de Interesses .....	14
10.3	Confidencialidade e Sigilo Profissional .....	15
10.4	Relação com outras Entidades/ Entidades Contratantes .....	15
10.5	Acumulação de funções.....	15
10.6	Fraude, Suborno e Corrupção .....	16
10.7	Ofertas e Benefícios.....	16
11.	Responsável pelo Cumprimento Normativo.....	16
12.	Incumprimento do Código de Ética e Conduta.....	17
13.	Comunicação de Denúncias de Corrupção e Infrações Conexas.....	17
14.	Formação.....	17
15.	Vigência, Revisão e Publicidade .....	18
16.	Dúvidas e Contactos .....	18
ANEXOS .....		19
Quadro de Infrações disciplinares no Setor Privado .....		20
Quadro dos Crimes do Âmbito do Regime Geral de Prevenção da Corrupção.....		22
Crimes previstos na Lei nº 20/2008 de 21 de abril, com as subsequentes alterações (novo regime penal de corrupção no comércio internacional e no setor privado) .....		26
Relatório de Infrações ao código de Ética e Conduta.....		27
Declaração de Acumulação de Funções.....		29

## 1. Introdução

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPESSOAL, LDA. apoia incondicionalmente os Princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, a Declaração do Rio sobre Ambiente e Desenvolvimento, a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, bem como as restantes Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), os 10 princípios da iniciativa Global Compact da Organização das Nações unidas e demais legislação nacional e comunitária em vigor.

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPESSOAL, LDA. está comprometida com os mais elevados padrões de responsabilidade social e ambiental, segurança nas condições de trabalho e ética em todas as suas relações comerciais, exigindo, através deste código, a mesma atuação a todos os seus trabalhadores e parceiros.

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPESSOAL, LDA. providencia aos seus trabalhadores condições de trabalho seguras, tratamento adequado e em conformidade com os princípios fundamentais do respeito e da dignidade, honrando os seus direitos de remuneração, livre associação e direito a negociação coletiva, pautando a sua atuação de forma justa e ética e utilizando práticas responsáveis relativamente à proteção do meio ambiente em todos os locais onde atua.

O Código de Conduta da LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPESSOAL, LDA. visa estabelecer um compromisso entre todas as partes Interessadas através da qual os trabalhadores e parceiros se comprometem a atuar de acordo com os princípios definidos e em completa concordância com toda a legislação e regulamentação em vigor.

### 1.1 Missão

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. tem como missão conduzir todas as atividades com integridade, respeito pelas pessoas, pela lei e pelo meio ambiente, promovendo relações de confiança com colaboradores, clientes, fornecedores e comunidades onde atua.

### 1.2 Visão

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA., pretende ser reconhecida como uma empresa de referência em ética, transparência e responsabilidade social, assegurando práticas sustentáveis e justas em toda a sua cadeia de valor.

### 1.3 Valores

**INTEGRIDADE** – agir de forma honesta, justa e transparente em todas as situações.

**RESPONSABILIDADE** - assumir compromissos e cumprir obrigações legais, sociais e ambientais.

**RESPEITO** – valorizar a dignidade humana, a diversidade e os direitos fundamentais.

**SUSTENTABILIDADE** – promover práticas que assegurem a proteção ambiental e o futuro das próximas gerações.

**EXCELÊNCIA** – procurar a melhoria contínua e a qualidade em todos os processos.

**COLABORAÇÃO** – fomentar um ambiente de trabalho assente na confiança, na partilha e no trabalho em equipa.

## 2. Enquadramento Legal

O Decreto-Lei nº 109-E/2021 de 9 de dezembro aprovou em Portugal o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), estabelecendo um quadro normativo de medidas e obrigações aplicáveis a entidades públicas e privadas, com o objetivo de prevenir e combater práticas de corrupção e infrações conexas.

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. pauta a sua atuação por elevados padrões de responsabilidade e ética profissional, observando de forma rigorosa os princípios da integridade, transparência, honestidade, lealdade, rigor e boa-fé, que constituem pilares essenciais da sua cultura organizacional e da sua relação com todas as partes interessadas.

## 3. Objeto e Finalidade

O presente Código de Ética e Conduta estabelece um conjunto de princípios, valores e regras de atuação, transversais a todas as atividades, em matéria de ética profissional e prevenção da Corrupção e Infrações Conexas, conforme previsto no RGPC.

Para efeitos do presente Código, os seguintes termos e expressões terão o significado abaixo indicado, quando iniciados por letra maiúscula, no singular ou no plural:

- a. **Código de Conduta:** conjunto de princípios que regem a atividade da empresa e regras de natureza ética e deontológica a observar pela administração e trabalhadores, entre si e com terceiros.
- b. **Trabalhador:** todos os trabalhadores da empresa, incluindo a administração.
- c. **Corrupção e Infrações Conexas:** os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei nº 48/95, de 15 de Março, na sua redação atual, na Lei nº 34/87 de 16 de Julho, na sua redação atual, no Código de Justiça Militar, aprovado em anexo à Lei nº 100/2003 de 15 de Novembro, na Lei nº 50/2007 de 31 de Agosto, na sua redação atual, na Lei nº 20/2008 de 21 de Abril, na sua redação atual, e no Decreto-Lei nº 28/84 de 20 de Janeiro, na sua redação atual. Ficam igualmente abrangidas as versões dos referidos diplomas em cada momento em vigor, bem como outros

	Procedimento Geral <b>Código de Ética e Conduta</b>	PG.06
	Classificação: Documento Interno	REV. 3 01-11-2025

diplomas que no futuro venham a regular matérias que, pela sua natureza, se devam considerar abrangidas.

- d. **Parceiros:** os terceiros que atuem em nome da empresa.

#### 4. O Código de Ética e Conduta

O presente Código é um instrumento onde se encontram os valores de atuação da empresa, assim como os princípios éticos e as normas de conduta a que os seus trabalhadores, em concreto, se encontram sujeitos e assumem como intrinsecamente seus.

Este aplica-se a todos os trabalhadores independentemente do seu vínculo contratual, categoria ou posição hierárquica que ocupem. Aplica-se ainda aos colaboradores eventuais, voluntários, técnicos externos e a outros intervenientes que prestem serviços à empresa a título permanente ou ocasional.

O Código vai para além, mas não dispensa o simples cumprimento da lei e dos procedimentos da empresa.

#### 5. Âmbito

O presente Código de Conduta é aplicável a todas as entidades legais da LABINA FUNDIÇÃO INJECTADA, LDA, em Portugal, e vincula todos os trabalhadores, independentemente da sua função ou posição hierárquica.

Aplica-se às partes interessadas consideradas relevantes:

- Clientes;
- Fornecedores
- Trabalhadores;
- Entidades Reguladoras;
- Sócios.

#### 6. Princípios Éticos

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. providencia aos seus trabalhadores um local de trabalho justo e ético. Os trabalhadores são tratados com dignidade e respeito, cumprindo os mais altos padrões de direitos humanos e do trabalho.

### **6.1 Discriminação**

Não é admitida a discriminação na contratação, remuneração, acesso à formação, promoção, rescisão ou aposentação em função de critérios de idade, deficiência física, raça, etnia, género, estado civil, nacionalidade, origem, filiação sindical, filiação política, religião, estado de saúde, orientação sexual, identidade de género, classe social, ou quaisquer outros estatutos protegidos por legislação local ou nacional.

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. não requer testes de gravidez ou exames médicos, com exceção dos previstos na legislação, em particular quando necessários de modo a garantir a saúde e segurança dos trabalhadores.

### **6.2 Assédio e Abuso**

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. certifica-se que não existe utilização de castigo corporal, ameaça de abuso físico, sexual ou outros tipos de assédio e abuso verbal ou outras formas de intimidação e que atua de acordo com a legislação aplicável relativa a assédio e abuso dos trabalhadores.

Não é permitida qualquer forma de assédio, abuso ou violência, assim como comportamentos que possam criar um ambiente intimidatório, ofensivo ou hostil, dirigido a qualquer pessoa ou parte interessada com quem a empresa se relaciona.

### **6.3 Prevenção de Trabalho Involuntário e Tráfico de Seres Humanos**

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. assegura que toda e qualquer prestação de trabalho é voluntária. A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. não recorre a tráfico de seres humanos nem utiliza quaisquer outras formas de trabalho escravo, forçado, prisional ou servil. O trabalho involuntário inclui o transporte, acolhimento, recrutamento, transferência, receção ou emprego de pessoas através de ameaça, força, coação, abdução, fraude ou pagamentos a quem, indevidamente, possui controlo sobre outra pessoa com o propósito de exploração. A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. não retém, em momento algum, os documentos oficiais de identificação dos seus trabalhadores.

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. não exige qualquer tipo de pagamento, através de sua própria ação ou através de agentes e empresas de recrutamento, como condição de obtenção de emprego. A LABINA - FUNDIÇÃO

	Procedimento Geral <b>Código de Ética e Conduta</b>	PG.06
Classificação: Documento Interno		REV. 3 01-11-2025

INJETADA UNIPESSOAL, LDA. assegura que as empresas ou agentes de recrutamento contratadas cumprem escrupulosamente este código de conduta.

#### **6.4 Proibição de Trabalho infantil e Proteção de Trabalho Juvenil**

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPESSOAL, LDA. cumpre na íntegra as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), nomeadamente as convenções nº 138 e nº 142 no que diz respeito à idade mínima de admissão ao trabalho. A idade mínima para admissão ao trabalho nunca deverá ser inferior à idade para terminar a escolaridade obrigatória nacional e nunca inferior a 16 anos.

No caso de funções que possam interferir no desenvolvimento físico, mental ou moral, ou que ponham em causa a saúde e segurança das crianças e jovens, a idade mínima é de 18 anos.

#### **6.5 Horas de Trabalho**

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPESSOAL, LDA. age em conformidade com toda a legislação e regulamentação em vigor para o seu setor relativamente ao horário de trabalho instituído e as horas extraordinárias, incluindo pausas, períodos de descanso, férias e licenças de maternidade e paternidade, entre outras.

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPESSOAL, LDA. não exige um horário regular semanal superior a 40 horas e os trabalhadores têm direito a pelo menos, um dia de folga em cada período de sete dias.

As horas extraordinárias devem ser voluntárias e não podem ultrapassar as 12 horas semanais, salvo em casos de emergência comprovados ou situações não controladas.

#### **6.6 Remuneração e Benefícios**

Os trabalhadores da LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPESSOAL, LDA. auferem salários e regalias que, no mínimo, cumprem legislação nacional, a contratação coletiva, os padrões do setor ou o que for mais vantajoso para o colaborador.

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPESSOAL, LDA. comunica a todos os trabalhadores as diversas componentes do seu salário, bem como o período de pagamento, incluindo todas as deduções legais para sistemas de proteção social, Impostos, ordens judiciais, ou outras de acordo com a legislação aplicável.

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. não aplica nenhuma forma de dedução nas remunerações por motivos disciplinares, nem usa discriminação nas práticas de empregabilidade e de remuneração.

### **6.7 Liberdade de Associação e Negociação Coletiva**

Os trabalhadores da LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. têm o direito de se associarem entre si, de formarem ou associarem-se a organizações da sua escolha e de negociarem coletivamente, sem qualquer interferência, discriminação, retaliação ou assédio.

## **7. Saúde e Segurança**

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. mantém um ambiente de trabalho seguro e integra as melhores práticas em matéria de saúde e segurança no trabalho nas suas instalações. Os colaboradores têm o direito de recusar qualquer tipo de trabalho onde não existam as condições de segurança necessárias e a reportar todas as situações que possam pôr em causa os princípios básicos da saúde e segurança no trabalho.

### **7.1 Ambiente de Trabalho**

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA., dentro daquilo que é razoável, assegura que todos os seus equipamentos, máquinas, edifícios, postos de trabalho e em geral todos os processos sob o seu controlo sejam seguros e sem riscos para a saúde dos trabalhadores.

### **7.2 Materiais Perigosos e Segurança dos Produtos**

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. assegura que os seus produtos ou substâncias químicas, físicas e biológicas sob o seu controlo não constituem um risco para a saúde e segurança dos trabalhadores. Quando assim é, a LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. assegura que as medidas necessárias para a proteção dos colaboradores foram implementadas. A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. fornece o vestuário de segurança e os equipamentos de produção adequados de modo a prevenir, tanto quanto possível, o risco de acidentes ou de efeitos nocivos para a saúde dos seus trabalhadores.

	Procedimento Geral <b>Código de Ética e Conduta</b>	PG.06
Classificação: Documento Interno		REV. 3 01-11-2025

### **7.3 Saúde Ocupacional e Segurança**

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPESSOAL, LDA. possui e mantém todas as normas e leis em matéria de saúde e segurança no trabalho atualizadas, assegurando o seu cumprimento.

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPESSOAL, LDA. identifica, avalia e gere a saúde ocupacional e os riscos de segurança através de um processo que estabelece como prioridade a eliminação da situação perigosa ou risco e a implementação de medidas de proteção coletivas.

## **8. Compromissos Profissionais**

### **8.1 Ferramentas e Ambiente de Trabalho**

Nas áreas produtivas, devem ser respeitadas as regras de vestuário em função das atividades desenvolvidas. Compete ao Departamento de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) assegurar o cumprimento desta obrigação, fornecendo os equipamentos de proteção necessários, de acordo com a matriz de riscos da empresa.

As ferramentas de trabalho disponibilizadas pela LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPESSOAL, LDA devem ser utilizadas de forma adequada e responsável, partilhadas sempre que necessário e devolvidas no momento da cessação do vínculo laboral. Os colaboradores devem zelar pela correta utilização destes recursos, reconhecendo o seu elevado custo económico e a importância da sua preservação.

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPESSOAL, LDA assegura o cumprimento das normas legais e internas em matéria de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho. Todos os colaboradores têm o dever de conhecer, cumprir e fazer cumprir estas normas, bem como reportar eventuais não conformidades identificadas.

### **8.2 Proteção de Dados Pessoais e Segurança da Informação**

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPESSOAL, LDA assume o compromisso de proteger os dados pessoais e a segurança da informação, aplicando medidas técnicas e organizativas adequadas para assegurar um nível de segurança proporcional ao risco, cabe ao departamento de Recursos Humanos zelar pelo tratamento destes dados.

Está disponível para todos os trabalhadores, fornecedores e terceiros um sistema composto por:

	Procedimento Geral <b>Código de Ética e Conduta</b>	PG.06
Classificação: Documento Interno		REV. 3 01-11-2025

- **Medidas técnicas de segurança**, destinadas a proteger a informação contra acessos não autorizados, perda ou alteração;
- **Medidas organizativas de segurança**, que definem responsabilidades e boas práticas no tratamento de dados e utilização da informação.

Todos os trabalhadores e fornecedores estão obrigados a agir em conformidade com estas políticas.

Qualquer interessado poderá exercer os seus direitos de proteção de dados, incluindo os direitos de acesso, retificação, oposição, limitação do tratamento e apagamento, nos termos da legislação aplicável.

## 9. Ambiente

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. cumpre a legislação e demais regulamentos, como as normas internacionais de proteção ambiental de forma a minimizar os impactos ambientais e assegurar a melhoria contínua no seu desempenho ambiental.

### 9.1 Licenças e Registos Ambientais

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. obtém, mantém atualizadas e cumpre com as linhas de orientação de todas as licenças e registos ambientais exigidos, de modo a assegurar a sua conformidade em qualquer momento.

### 9.2 Sistema de Gestão Ambiental

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. mantém um sistema de gestão ambiental adequado.

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. inclui regras, linhas de orientação e normas internas, relativamente ao desempenho do produto, restrições na utilização de químicos e/ou substâncias, etiquetagem, informações legais, reutilização, reciclagem, entre outros. O departamento de ambiente e segurança faz cumprir todas as orientações em vigor.

### 9.3 Gestão de Resíduos Perigosos

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. tem implementada uma abordagem sistemática para identificar, gerir, reduzir e eliminar ou reciclar de forma responsável os

	Procedimento Geral <b>Código de Ética e Conduta</b>	PG.06
	Classificação: Documento Interno	REV. 3 01-11-2025

resíduos perigosos. O departamento de ambiente e segurança faz cumprir todas as orientações em vigor.

#### **9.4 Consumo de Recursos, Prevenção da Poluição e minimização de Resíduos**

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. otimiza continuamente o consumo de recursos naturais, incluindo energia e água. Sempre que aplicável, a LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. implementa medidas de redução de ruído, minimiza a produção de resíduos sólidos, desperdícios de água e emissões atmosféricas. A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. procede à caracterização e tratamento dos efluentes líquidos e resíduos sólidos, antes da sua descarga e eliminação, de acordo com as leis e regulamentação aplicável. O departamento de ambiente e segurança faz cumprir todas as orientações em vigor.

### **10. Princípios de Ação**

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. reconhece que a ética e uma conduta responsável constituem fatores determinantes para a sustentabilidade do negócio e para a preservação da confiança das partes interessadas.

#### **10.1 Proteção dos Interesses da Empresa**

Os trabalhadores devem pautar a sua conduta por padrões de integridade, transparência e responsabilidade, salvaguardando os legítimos interesses da empresa e assegurando o cumprimento rigoroso dos princípios éticos e legais em vigor. Neste contexto, assumem o dever de lealdade, respeitando as normas internas, o Código de Conduta e as disposições do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (Decreto-Lei n.º 109-E/2021), adotando uma postura preventiva face a quaisquer situações suscetíveis de configurar conflito de interesses, práticas de corrupção ou infrações conexas.

#### **10.2 Conflito de Interesses**

Sempre que um trabalhador identifique qualquer situação suscetível de configurar um conflito de interesses, deve comunicá-la de imediato ao seu superior hierárquico e, caso aplicável, ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, abstendo-se de intervir ou tomar qualquer decisão relacionada com essa situação até que a mesma seja devidamente analisada e resolvida pela empresa.

### **10.3 Confidencialidade e Sigilo Profissional**

Os trabalhadores devem manter, durante e após a cessação da sua relação com a LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. o dever de confidencialidade relativamente a quaisquer factos, dados ou informações obtidas no exercício das suas funções. É proibida a divulgação ou utilização dessa informação para fins pessoais ou de terceiros, devendo ser cumpridas as regras aplicáveis à proteção de dados e confidencialidade, sob pena de responsabilidade disciplinar, civil e/ou criminal.

### **10.4 Relação com outras Entidades/ Entidades Contratantes**

Os trabalhadores da LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. desempenham as suas funções de acordo com a missão e objetivos da empresa, respeitando os valores e assegurando o bom relacionamento durante a sua interação com terceiros, atuando sempre de modo diligente, cordial e cooperante, salvaguardando, em todas as situações, a integridade, credibilidade e confiança no trabalho desenvolvido.

Devem, ainda, evitar qualquer manifestação de opiniões que possam pôr em causa a imagem e credibilidade da empresa, evitando comportamentos que possam ser entendidos como inapropriados.

Os trabalhadores devem exigir das entidades contratantes o cumprimento rigoroso do contratado.

É expressamente proibida qualquer conduta que possa configurar ausência de integridade e transparência, partilha de informação comercial, ou qualquer outra prática que vise restringir ou distorcer a concorrência.

### **10.5 Acumulação de funções**

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. não aprova a acumulação de funções ou atividades que:

- Sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções exercidas na empresa;
- Se desenvolvam, ainda que parcialmente, em horário sobreposto ao das funções desempenhadas na empresa;
- Comprometam a isenção, a imparcialidade ou a independência exigida pelo exercício das suas funções.

No caso de exercerem funções ou atividades autorizadas, os trabalhadores devem abster-se de praticar quaisquer atos contrários aos interesses da LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. ou suscetíveis de gerar conflito com a sua missão. Sempre

	Procedimento Geral <b>Código de Ética e Conduta</b>	PG.06
Classificação: Documento Interno		REV. 3 01-11-2025

que surja, de forma superveniente, um conflito real ou potencial, presente ou futuro, o colaborador compromete-se a solicitar, de imediato, a cessação da função ou atividade acumulada.

#### **10.6 Fraude, Suborno e Corrupção**

Os trabalhadores e parceiros da LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. não devem oferecer ou prometer, diretamente ou através de intermediários, benefícios pessoais impróprios com o intuito de ganhar ou manter um negócio ou outras vantagens de terceiros, sejam eles do setor público ou privado.

Os trabalhadores e parceiros da LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. não podem pagar nem aceitar subornos, combinar ou aceitar comissões nem agir de forma a infringir ou levar os seus parceiros de negócios a infringir qualquer lei, regulamento e convenção internacional anticorrupção.

#### **10.7 Ofertas e Benefícios**

Os trabalhadores da LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. não podem oferecer, solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer ofertas, benefícios, dádivas, compensações ou vantagens em virtude do exercício das suas funções, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade da sua atuação, nos termos legalmente previstos.

### **11. Responsável pelo Cumprimento Normativo**

O Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN) designado pela LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPessoal, LDA. tem como principais atribuições a monitorização e controlo da execução do Programa de Cumprimento Normativo, de modo independente, permanente e com autonomia decisória, dispondo de acesso à informação interna e aos recursos técnicos e humanos necessários ao exercício das suas funções de forma transparente e íntegra.

O RCN assume a responsabilidade de apresentar esclarecimentos sobre a aplicação do Código de Ética e Conduta e promoverá a realização de auditorias internas regulares para avaliação do cumprimento do mesmo.

## 12. Incumprimento do Código de Ética e Conduta

O incumprimento das regras descritas no presente código por qualquer trabalhador será considerado uma infração grave, a qual, dependendo do grau de culpa do infrator e da gravidade da infração, poderá dar lugar à abertura de um processo disciplinar e aplicação de uma das seguintes sanções disciplinares:

- 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 com justa causa.

No caso de incumprimento por parceiros das regras constantes do presente código, poderá determinar a aplicação de penalizações e/ou resolução do contrato, de forma adequada e proporcional à infração.

O não cumprimento das normas poderá ainda conduzir à responsabilização administrativa ou civil dos infratores, assim como, consoante a gravidade da infração e a culpabilidade do infrator, dar origem a sanções criminais.

O RCN juntamente com a equipa elabora um relatório por cada infração cometida, do qual conste a identificação das regras violadas, a sanção aplicada e as medidas adotadas ou a adotar pela empresa no âmbito do seu sistema de controlo interno.

## 13. Comunicação de Denúncias de Corrupção e Infrações Conexas

Em conformidade com a Lei nº 93/2021 de 20 de dezembro, a LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPESSOAL, 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 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 UE.

A receção e reencaminhamento de denúncias seguem o previsto pela lei.

## 14. Formação

A LABINA - FUNDIÇÃO INJETADA UNIPESSOAL, LDA. assegura a realização de um programa de formação interna sobre o conteúdo do presente código, aos seus

trabalhadores, visando o conhecimento e compreensão de todas as normas e procedimentos no âmbito da prevenção da corrupção e infrações conexas.

### 15. Vigência, Revisão e Publicidade

O presente código entra em vigor na data da sua aprovação pela administração e deverá ser revisto a cada 3 (três) anos ou/e sempre que exista qualquer alteração.

Qualquer alteração ao código deverá ser aprovada pela Administração.

O presente código é divulgado, na sua versão mais atual, no site da empresa, e um exemplar para consulta na receção, tendo sido comunicada a sua criação a todos os trabalhadores dentro dos 10 dias previstos pela lei vigente.

### 16. Dúvidas e Contactos

Caso trabalhador tenha qualquer dúvida relacionada com a melhor forma de agir em determinada situação, o mesmo deverá consultar o seu superior hierárquico, a Equipa Responsável pelo Tratamento de Denúncias ou o Departamento de Recursos Humanos.

### Braga

Rua Quinta de Santa Maria

Apartado 2337 4700-244

Braga

Email: [recursoshumanos@labina.com](mailto:recursoshumanos@labina.com)

Tel. +351 253 305 240



A administração

**LABINA**  
Fundição Injetada, Lda  
A Gerência

05/12/2025



# Anexos

## Quadro de Infrações disciplinares no Setor Privado

Violação dos deveres previstos no art.º 128.º do Código do Trabalho (Lei nº 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

<p><b>Artigo 128.º</b> <b>Deveres do trabalhador</b></p>	<p><b>Artigo 328.º</b> <b>Sanções disciplinares</b></p>
<p>1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:</p> <p>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;</p> <p>b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;</p> <p>c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;</p> <p>d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;</p> <p>e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, bem como à segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;</p> <p>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;</p> <p>g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;</p> <p>h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;</p> <p>i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;</p> <p>j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p>	<p>1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:</p> <p>a) Repreensão;</p> <p>b) Repreensão registada;</p> <p>c) Sanção pecuniária;</p> <p>d) Perda de dias de férias;</p> <p>e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;</p> <p>f) Despedimento sem indemnização ou compensação.</p> <p>2 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.</p> <p>3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:</p> <p>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;</p> <p>b) A perda de dias de férias não pode por em causa o gozo de 20 dias úteis;</p> <p>c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias seguidos, nem, em cada ano civil, o total de 90 dias;</p> <p>d) 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.</p>

2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens e instruções do empregador como de superiores hierárquicos.

4 - Sempre que a sanção seja aplicada, deve ser comunicada ao trabalhador por escrito.

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

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

## Quadro dos Crimes do Âmbito do Regime Geral de Prevenção da Corrupção

(previstos no art. 3º do Decreto-Lei nº 109-E/2021 de 9 de dezembro)

Crimes previstos pelo Decreto-Lei nº 48/95 de 15 de março (Código Penal) com as subsequentes alterações, aplicável a funcionários e trabalhadores de entidades e organizações do setor público, de natureza pública ou que, de algum modo, exerçam atividades, no todo ou em parte, que sirvam o interesse público ou que beneficiem de apoios públicos (ver no final da tabela a norma interpretativa sobre o conceito de funcionário para efeito de aplicação da lei penal)

Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Corrupção (art. 373º)	<p>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 àquelas solicitações ou promessas, é punido com pena de prisão de um a oito anos.</p> <p>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 até cinco anos.</p>	<p>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</p>
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 372º)	<p>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.</p> <p>2 - Quem, 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 patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.</p> <p>3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</p>	<p>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 devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção.</p>

<p>Peculato (art.º 375º)</p>	<p>1 - O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel, imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenham sido entregues, estejam na sua posse ou lhe sejam acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave não lhe 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 202º, 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 nº 1, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções.</p>
<p>Peculato de uso (art.º 376º)</p>	<p>1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outrem faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa móvel ou 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 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 diferente daquele a que está legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p>	<p>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 financeiros, pertencentes à organização onde exercem funções ou que se encontravam à sua guarda.</p>
<p>Participação económica em negócio (art.º 377º)</p>	<p>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 cumpra, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender, 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, o poder de administrar, de fiscalizar, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.</p>	<p>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 outrem, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a organização ou entidade.</p>

	<p>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, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.</p>	
<p>Concussão (art.º 379º)</p>	<p>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 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 não lhe couber por força de outra disposição legal.</p> <p>2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou com ameaça 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.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, se apropria 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.</p>
<p>Abuso de poder (art.º 382º)</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>Tráfico de influência (art.º 335º)</p>	<p>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 a vantagem tiver por fim a obtenção de uma 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.</p>	<p>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.</p>

	<p>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.</p>	
<p>Branqueamento (art.º 368º-A)</p>	<p>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 dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submeido 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 dos direitos a ela relativos.  5 - Incorre ainda na mesma pena quem, adquirindo ou recebendo vantagens, as detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização dessa qualidade.  6 - ...</p>	<p>Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais.</p>

## Crimes previstos na Lei nº 20/2008 de 21 de abril, com as subsequentes alterações

(novo regime penal de corrupção no comércio internacional e no setor privado)

Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos de situações práticas
<p>Corrupção com prejuízo do comércio internacional (art.º 7º)</p>	<p>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.</p> <p>1 - O trabalhador do setor privado que por si ou mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial ou a sua promessa para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.</p> <p>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.</p>	<p>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 em procedimento de comércio internacional.</p>
<p>Corrupção no setor privado (art.º 8º)</p>		<p>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.</p>

## Relatório de Infrações ao código de Ética e Conduta

Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

N.º do Relatório: \_\_\_\_\_

Responsável pela elaboração: \_\_\_\_\_

### 1. Identificação da Infração

Nome trabalhador envolvido: \_\_\_\_\_

Função/Cargo: \_\_\_\_\_

Data e local da ocorrência: \_\_\_\_\_

Testemunhas (se aplicável): \_\_\_\_\_

### 2. Descrição da Situação

Descrição factual da ocorrência:

---

---

---

Artigos/Cláusulas do Código de Conduta alegadamente infringidos:

---

---

### 3. Análise Preliminar

Classificação da infração (leve / grave / muito grave): \_\_\_\_\_

Enquadramento legal aplicável (ex.: artº 128º ou 328º do Código do Trabalho, RGPC, etc.):

---

Impactos identificados:

- Éticos
- Legais
- Reputacionais
- Financeiros
- Operacionais

### 4. Ações

Medidas de recolha de prova (documental, testemunhal, digital):

---

---

Responsáveis pela instrução do processo:

---

## 5. Conclusões

Síntese do apuramento realizado:

---

---

Recomendações:

- Arquivamento por falta de fundamento
- Advertência verbal
- Repreensão escrita
- Abertura de processo disciplinar
- Outras: \_\_\_\_\_

## 6. Encaminhamento

Entidade/Responsável a quem se submete o relatório:

---

Data de envio: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Assinatura do Responsável pela elaboração

---

Assinatura da Administração / RCN

---

## Declaração de Acumulação de Funções

Entidade: \_\_\_\_\_

Departamento/Serviço: \_\_\_\_\_

Trabalhador: \_\_\_\_\_

Função/Cargo principal: \_\_\_\_\_

### 1. Identificação da Atividade/Função a Acumular

- Entidade/Organização onde será exercida:

\_\_\_\_\_

- Natureza da atividade/função: \_\_\_\_\_

- Duração prevista: \_\_\_\_\_

- Horário/Período de exercício: \_\_\_\_\_

### 2. Declaração do Trabalhador

Declaro, para os devidos efeitos, que solicito autorização para acumular a função/atividade acima identificada, assumindo que:

1. A atividade não interfere com o normal exercício das minhas funções na entidade empregadora;
2. A atividade não é exercida em horário coincidente ou sobreposto ao da função principal;
3. A atividade não compromete a imparcialidade, a isenção e a independência exigidas no exercício das minhas funções;
4. A atividade não configura conflito real, potencial, presente ou futuro, com a missão e interesses da entidade empregadora.

Local e data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Assinatura do Trabalhador: \_\_\_\_\_

### 3. Parecer do Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN)

Favorável à acumulação

Não favorável à acumulação

Justificação: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---

---

---

Local e data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Assinatura do RCN: \_\_\_\_\_

4. Deliberação da Administração / Direção

Autorizada a acumulação de funções

Não autorizada a acumulação de funções

Condições específicas (se aplicável):

Local e data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Assinatura da Administração: \_\_\_\_\_



