

Código de Ética e de Conduta Empresarial

Lista de Revisões

Revisão	Conteúdo da Revisão	Páginas Revisadas	Data	Aprovado por
0	Redação Inicial	-	23-05-2019	ADM
1	Revisão 1	4, 6, 12 a 17	12-02-2025	ADM
2	Revisão 2	3, 5, 6, 12, 13, 14, 15, 16, 17	24/04/2026	CA

Índice

Lista de Revisões	2
1.Introdução	5
1.1 Missão.....	5
1.2 Visão	5
2. O Código de Ética e de Conduta Empresarial	6
3. Destinatários	7
4. Princípios Éticos.....	7
4.1 Clientes.....	7
4.2 Órgãos Governamentais	7
4.3 Colaboradores.....	8
4.4 Fornecedores e Empresas de Terceirização de Serviços	8
4.5 Representação dos Empregados, Associações e Instituições.....	9
4.6 Comunidade.....	9
5. Normas de Boa Conduta	10
5.1 Condutas aceitáveis aos dirigentes e empregados da TNORD-TECH, S.A.:.....	10
5.2 Condutas inaceitáveis aos dirigentes e aos empregados da TNORD-TECH S.A.:.....	11
5.3 Acumulação de Funções	13
5.4 Conflito de Interesses	13
5.5 Ofertas, Convites e Hospitalidades	14
5.6 Fraude, Suborno e Corrupção	14
5.7 Relação com Terceiros	15
5.8 Equipamentos de Trabalho.....	15
5.9 Confidencialidade e Sigilo	16
6. Incumprimento do Código de Ética e de Conduta Empresarial	16
7. Responsável pelo Cumprimento Normativo	17
8. Canal de Denúncias	17
9. Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.....	18
10. Revisões ao Código.....	18
ANEXOS	19

1.Introdução

Criada em 2015 e integrada no Grupo Altice, a TNORD-TECH, SA é um contributo essencial para a realização dos ambiciosos planos de desenvolvimento de rede, ao mesmo tempo que combina a criação, retenção de conhecimento e know-how específico das modernas redes de nova geração, como forma de assegurar uma constante estratégia de crescimento, inovação e competitividade do Grupo Altice.

A adoção desta estratégia tem-se revelado fundamental na enorme expansão da Rede de Fibra Ótica (FTTX) e Infraestruturas da Altice Portugal registada desde 2015, onde detém uma liderança indiscutível e em linha com o ambicioso plano de garantir cobertura em fibra ótica de última geração a 5,3 milhões de casas, até 2020.

1.1 Missão

- ∴ A TNORD-TECH, SA afirmar-se como uma empresa chave na gestão de infraestruturas de redes de telecomunicações Móveis e Fixas, em todo o seu ciclo de vida.
- ∴ Disponibilizamos uma gama de serviços End-2-End, garantindo uma conceção, implementação e operação de Rede de elevada qualidade e performance tendo a missão de ligar o país e o Mundo.

1.2 Visão

- ∴ A TNORD-TECH, SA tem como visão a procura, em conjunto com o recurso à inovação e tecnologias, da melhor solução para garantir o sucesso dos seus clientes, através de um negócio sustentável e cada vez mais preocupado com o futuro das pessoas, da sociedade e do planeta.
- ∴ Queremos continuar a conquistar o mercado internacional, investir nos recursos humanos, e estar um passo à frente na utilização das tecnologias mais avançadas.

2. O Código de Ética e de Conduta Empresarial

No cumprimento de seus objetivos, a TNORD-TECH, S.A. não deixa de investir constantemente no desenvolvimento de uma cultura ética e socialmente responsável, direcionando sua ação para a busca da consolidação do reconhecimento pelo Cliente, Estado e Sociedade quanto à qualidade e efetividade dos serviços prestados, numa gestão integrada, participativa, ética e com responsabilidade cidadã.

O presente Código de Ética e de Conduta constitui o instrumento no qual se inscrevem os valores que pautam a atuação da TNORD-TECH, S.A., bem como os princípios éticos e as normas de conduta a que os seus colaboradores, em concreto, se encontram sujeitos e assumem como intrinsecamente seus.

O presente Código aplica-se a todos os colaboradores da TNORD-TECH, S.A., bem como aos das empresas por si participadas, independentemente do vínculo ou posição hierárquica que ocupem. Neste sentido, por colaboradores devem entender-se todos os membros dos órgãos sociais, consultores, diretores e restantes colaboradores, independentemente do tipo do seu vínculo, assim como todos os demais elementos que de alguma forma atuam em nome da TNORD-TECH, S.A.

Através deste documento, a Organização tem como finalidade dar a conhecer aos colaboradores, clientes, entidades públicas, fornecedores e, de forma geral, a toda a comunidade os princípios e valores pelos quais a TNORD-TECH, S.A. pauta a sua atividade, fomentando relações crescentes de confiança entre todos eles. Clarificar, junto dos colaboradores, as regras de conduta que os mesmos devem observar, através das suas decisões, comportamentos e atitudes, contínua e escrupulosamente, tanto nas suas relações recíprocas, como nas relações que, em nome da TNORD-TECH, S.A., estabelecem com os *stakeholders*.

Este documento encontra-se no site institucional e na intranet para que todos os colaboradores e partes interessadas tenham o devido acesso.

3. Destinatários

O Código aplica-se a todos os colaboradores da Organização independentemente do seu vínculo contratual, categoria ou posição hierárquica que ocupem. Colaboradores eventuais, voluntários, técnicos externos e a outros intervenientes que prestem serviços à Organização a título permanente ou ocasional devem seguir o definido no Código de Conduta para Terceiros.

4. Princípios Éticos

Os administradores e os colaboradores da TNORD-TECH, S.A., no relacionamento com os diversos setores da sociedade, pautam as suas ações pelos seguintes princípios, assegurando aos:

4.1 Clientes

- ∴ O profissionalismo, a confiança e a transparência;
- ∴ A disponibilidade de soluções que agreguem valor aos negócios de seus clientes, investindo, permanentemente, na busca de tecnologias adequadas e no aprimoramento das estratégias empresariais;
- ∴ A valorização e o respeito ao cumprimento dos acordos e contratos, bem como aos direitos dos seus clientes;
- ∴ A valorização das oportunidades de negócios e parcerias construídas com seus clientes, visando resultados em benefício da sociedade.

4.2 Órgãos Governamentais

- ∴ O zelo e transparência na utilização de seu património e na aplicação dos recursos públicos;
- ∴ O reconhecimento do papel e apoio à atuação dos órgãos controladores, prestando-lhes informações pertinentes e confiáveis no tempo adequado.

- ∴ Ter uma atitude cooperante com autoridades públicas e comunidades locais, pautada por regras de transparência e independência, com inteira disponibilidade e abertura para o melhoramento da envolvente legal dos seus negócios.

4.3 Colaboradores

- ∴ A manutenção de um ambiente de trabalho onde o relacionamento é baseado no profissionalismo, confiança, cooperação, integração, respeito às diferenças individuais e urbanidade;
- ∴ A partilha de conhecimentos e experiências, na busca do aprimoramento da capacitação técnica, dos métodos e dos processos, de maneira a atingir melhor resultado global da TNORD-TECH, S.A;
- ∴ A valorização das pessoas, contribuindo para o seu desenvolvimento pessoal, técnico e profissional;
- ∴ O zelo, permanente, pela utilização adequada e económica dos recursos materiais, técnicos e financeiros da TNORD-TECH, S.A;
- ∴ A preservação e respeito à imagem, ao património e aos interesses da Organização;
- ∴ O reconhecimento e valorização do capital intelectual da Organização e o estímulo ao surgimento de novas lideranças;
- ∴ A valorização e o estímulo à conduta ética individual e coletiva.
- ∴ Assegurar o cumprimento das normas aplicáveis em matéria de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho, devendo os colaboradores observar estritamente as leis, regulamentos e instruções internas sobre esta matéria.
- ∴ O cumprimento das Legislação Laboral e de Segurança no Trabalho.
- ∴ Um Ambiente de Trabalho Seguro com zero acidentes.

4.4 Fornecedores e Empresas de Terceirização de Serviços

- ∴ A legalidade, a impessoalidade, a moralidade, a publicidade e a eficiência em todos os atos praticados;
- ∴ A manutenção de um relacionamento pautado no respeito mútuo, preservação e confidencialidade das informações pertinentes à TNORD-TECH, S.A e seus clientes;

- ∴ Relacionamento com fornecedores e parceiros que possuem práticas em harmonia com o padrão de ética empresarial e à moral social;
- ∴ O estabelecimento de parcerias, desde que preservados a imagem e os interesses da TNORD-TECH, S.A.;
- ∴ A rejeição às disposições contratuais que afrontem ou minimizem a dignidade, a qualidade de vida e o bem-estar social dos empregados terceirizados.
- ∴ Atuar com lealdade e boa-fé nas relações com os seus parceiros de negócio, estabelecendo com estes uma comunicação clara e objetiva, tendo em vista a consolidação de uma relação de confiança a longo prazo.

4.5 Representação dos Empregados, Associações e Instituições

- ∴ O reconhecimento à legitimidade e manutenção de um diálogo permanente com as instituições representativas dos trabalhadores, legalmente constituídas, mantendo canais de diálogo pautados no respeito mútuo, seriedade, responsabilidade e transparência nas relações;
- ∴ A negociação como instrumento adequado para buscar a integração e a convergência;
- ∴ O cumprimento das determinações explicitadas nos instrumentos que regulam a relação da Organização com seus funcionários.

4.6 Comunidade

- ∴ O estabelecimento de relações justas e equilibradas com a comunidade por meio do incentivo, promoção, apoio e participação em ações de responsabilidade social e cidadania;
- ∴ O incentivo, apoio e participação em ações governamentais voltadas para o desenvolvimento social e o combate à pobreza;
- ∴ O estímulo às iniciativas socioculturais e desportivas dos seus funcionários.
- ∴ Agir numa lógica de desenvolvimento sustentável nas vertentes económica, social e ambiental.
- ∴ Assumir a responsabilidade social junto das comunidades onde desenvolve as suas atividades empresariais de forma a contribuir para o seu progresso e bem-estar.

- ∴ Mitigar e/ou minimizar os impactos ambientais que decorrem dos aspetos ambientais associados às atividades e serviços desenvolvidos.
- ∴ Promover, divulgar, estimular e influenciar os colaboradores, clientes, fornecedores e comunidade em geral para a adoção das melhores práticas ambientais, nomeadamente, no que diz respeito à prevenção da produção de resíduos, à correta segregação dos mesmos, de modo a potenciar a sua valorização e o seu correto encaminhamento, à prevenção da poluição do ar, água e solos, assim como, o uso eficiente dos recursos naturais consumidos (água, energia e combustível).

5. Normas de Boa Conduta

A administração e colaboradores da TNORD-TECH, S.A. devem pautar o seu comportamento por este Código de Conduta Empresarial, nos termos enumerados a seguir.

5.1 Condutas aceitáveis aos dirigentes e empregados da TNORD-TECH, S.A.:

- ∴ Preservar e cultivar a imagem positiva da TNORD-TECH, S.A.;
- ∴ Comercializar, nas dependências da Empresa, apenas os produtos e serviços de propriedade e de interesse da TNORD-TECH, S.A.;
- ∴ Desenvolver condições propícias ao estabelecimento de um clima produtivo e agradável no ambiente de trabalho;
- ∴ Tratar as pessoas e suas ideias com dignidade e respeito;
- ∴ Proceder com lealdade, justiça e franqueza nas relações do trabalho;
- ∴ Preservar o bem-estar da organização, respeitando as características pessoais, a liberdade de opinião e a privacidade de cada um;
- ∴ Agir com clareza e lealdade na defesa dos interesses da empresa TNORD-TECH, S.A.;
- ∴ Apresentar-se de forma adequada para o desempenho de suas funções e atividades na TNORD-TECH, S.A.;
- ∴ Abster-se de utilizar influências internas ou externas, para a obtenção de vantagens pessoais e funcionais;

- ∴ Eximir-se de fazer uso do cargo, da função de confiança ocupada ou da condição de empregado da empresa TNORD-TECH S.A. para obter vantagens para si ou para terceiros;
- ∴ Utilizar os recursos da empresa apenas para fins próprios aos negócios da TNORD-TECH, S.A.;
- ∴ Contribuir para o bom funcionamento de toda a TNORD-TECH, S.A, abstendo-se de atos e atitudes que impeçam, dificultem ou tumultuem a prestação de serviços;
- ∴ Elaborar e apresentar informações que reflitam reais posições e resultados econômicos, financeiros, operacionais, logísticos e quaisquer outros que afetem o desempenho da TNORD-TECH, S.A.;
- ∴ Priorizar e preservar os interesses da TNORD-TECH, S.A. junto a clientes, órgãos governamentais, instituições financeiras, fornecedores, entidades e outras empresas com as quais a TNORD-TECH, S.A. mantenha relacionamento comercial;
- ∴ Proteger a confidencialidade da informação a que têm acesso no exercício das suas funções, não a podendo utilizar para obter vantagens para si ou para terceiros.;
- ∴ Prestar estrita anuência com as diretrizes e a condução estratégica empresarial ao assumir função de confiança da TNORD-TECH, S.A.;
- ∴ Renunciar ao exercício da função de confiança para a qual tenha sido designado, quando houver dissonância com as diretrizes e orientações estratégicas empresariais.

5.2 Condutas inaceitáveis aos dirigentes e aos empregados da TNORD-TECH S.A.:

- ∴ Reivindicar benefícios ou vantagens pessoais para si próprio ou para terceiros, em decorrência de relacionamento comercial ou financeiro assinado em nome da TNORD-TECH S.A. com clientes, órgãos governamentais, instituições financeiras, fornecedores, entidades e outras empresas com as quais a TNORD-TECH S.A. mantenha este relacionamento;
- ∴ Ser conivente ou omissa em relação a erros e infrações a este Código de Ética e às disposições legais e regulamentares vigentes;
- ∴ Exercer outras atividades profissionais durante o expediente, com ou sem fins lucrativos, ou ainda, independentemente da compatibilidade de horários, exercer atividades que constituam prejuízo, concorrência direta ou indireta com as atividades da TNORD-TECH S.A.;

- ∴ Exercer qualquer tipo discriminação de pessoas por motivos de natureza econômica, social, política, religiosa, de cor, de raça ou de sexo;
- ∴ Permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram nas suas relações profissionais;
- ∴ Prejudicar deliberadamente a reputação de empregado da Empresa ou de qualquer outro profissional com quem a TNORD-TECH, S.A. mantenha relacionamento comercial;
- ∴ Prejudicar deliberadamente a reputação dos clientes, órgãos governamentais, fornecedores, entidades e outras empresas com as quais a TNORD-TECH, S.A. mantenha relacionamento comercial;
- ∴ Pleitear, solicitar ou receber presentes, ou vantagens de qualquer espécie, para si ou para terceiros, além da mera insinuação ou provocação para o benefício que se dê, em troca de concessões ou privilégios de qualquer natureza junto à TNORD-TECH, S.A.;
- ∴ Priorizar e preservar interesses pessoais, de clientes, órgãos governamentais, instituições financeiras, fornecedores, entidades e outras empresas, em detrimento dos interesses da TNORD-TECH, S.A.;
- ∴ Obter vantagens, para si ou para terceiros, decorrente do acesso privilegiado a informações da TNORD-TECH, S.A., mesmo que não acarretem prejuízo para a empresa;
- ∴ Utilizar em benefício próprio ou repassar a terceiros, documentos, trabalhos, metodologias, produtos, ferramentas, serviços e informações de propriedade da TNORD-TECH, S.A. ou de seus clientes e fornecedores, salvo por determinação legal ou judicial;
- ∴ Manifestar-se em nome da TNORD-TECH, S.A. por qualquer meio de divulgação pública, quando não autorizado ou habilitado para tal;
- ∴ Fazer uso inadequado e antieconômico dos recursos materiais, técnicos e financeiros da TNORD-TECH, S.A.;
- ∴ Impedir ou dificultar a apuração de irregularidades cometidas na TNORD-TECH, S.A.;
- ∴ Alterar ou deturpar o teor de qualquer documento, informação ou dado de responsabilidade da TNORD-TECH, S.A. ou de terceiros;
- ∴ Facilitar ações de terceiros que resultem em prejuízo ou dano para a TNORD-TECH, S.A.;

- ∴ Gerar qualquer tipo de confusão patrimonial entre os bens da TNORD-TECH, S.A e seus próprios bens, independentemente de advirem vantagens pecuniárias dessa confusão;
- ∴ Manter-se no exercício da função de confiança para a qual tenha sido designado, quando houver dissonância com as diretrizes e orientações estratégicas empresariais.

5.3 Acumulação de Funções

Os colaboradores não podem acumular funções ou atividades:

- ∴ Legalmente consideradas incompatíveis com as funções desenvolvidas na Organização;
- ∴ Realizadas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções desenvolvidas;
- ∴ Comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções desenvolvidas;

No exercício de funções autorizadas, os colaboradores não podem praticar quaisquer atos contrários aos interesses da Organização ou que possam conflitar com a missão, comprometendo-se a solicitar a cessação imediata do exercício da função ou atividade acumulada, no caso de ocorrer, subsequentemente, conflito, real ou potencial, presente ou futuro.

5.4 Conflito de Interesses

Um conflito de interesses ocorre quando os interesses pessoais de um colaborador ou de um terceiro competem com os interesses da TNORD-TECH, SA. Nesta situação, pode ser difícil que o colaborador aja totalmente no melhor interesse da Organização.

A TNORD-TECH, SA compromete-se a prevenir, identificar e gerir de forma adequada quaisquer situações que possam configurar conflitos de interesses, assegurando que as decisões profissionais sejam tomadas com base em critérios objetivos, transparentes e alinhados com os interesses legítimos da organização.

Os colaboradores comprometem-se a:

- ∴ Evitar estabelecer relações comerciais com familiares ou amigos que proporcionem benefícios unilaterais ou benefícios mútuos. Tal situação não deve afetar as decisões da Organização;
- ∴ Evitar que colaboradores que têm o direito de tomar decisões de recrutamento possam tomar decisões no recrutamento dos seus familiares, parentes próximos e amigos;
- ∴ Evitar participar em decisões da TNORD-TECH, SA que envolvam, direta ou indiretamente, entidades com as quais mantenham ou tenham mantido relações profissionais;
- ∴ Abster-se de assumir cargos ou funções externas à Organização sempre que essas atividades possam interferir com o cumprimento dos seus deveres profissionais ou afetar a sua imparcialidade e autonomia no exercício das suas funções em prol da mesma.

Sempre que se verifique um conflito de interesses, seja ele potencial ou real, o colaborador tem a obrigação de o comunicar, conforme estabelecido no Procedimento de Gestão de Conflitos de Interesses.

5.5 Ofertas, Convites e Hospitalidades

A TNORD-TECH, SA abstém-se de aceitar ofertas, brindes ou hospitalidades que possam comprometer a integridade, imparcialidade ou independência dos seus colaboradores.

Os colaboradores comprometem-se a, por princípio, não aceitar ou conceder quaisquer ofertas e/ou hospitalidades de/a entidades com as quais a TNORD-TECH, SA se relaciona.

O pagamento de refeições, no âmbito da cortesia comercial, deve respeitar os limites razoáveis e sempre na suposição de que não possam suscitar influência entre as partes ou aparência de influência.

5.6 Fraude, Suborno e Corrupção

Os colaboradores da Organização não devem ter qualquer conduta fraudulenta ou desonesta que envolva os bens, os ativos ou os relatórios/ demonstrações financeiras e contabilísticas. Este tipo de conduta pode conduzir a acusações criminais e consequentemente despedimento.

Os colaboradores não devem, diretamente ou por meio de intermediários, oferecer ou prometer qualquer tipo de vantagem pessoal ou financeira imprópria para obter vantagens/ negócios. Igualmente não devem aceitar vantagens em troca de tratamento preferencial por parte de um terceiro.

De referir que os benefícios impróprios podem consistir em algo de valor para o terceiro, incluindo contratos de prestação de serviços ou de consultoria para terceiros próximos e com algum tipo de relação.

5.7 Relação com Terceiros

A TNORD-TECH, SA compromete-se a, antes do estabelecimento de qualquer relação com qualquer Terceiro, realizar uma avaliação de compliance do Terceiro, de acordo com o Procedimento de Avaliação de Terceiros.

Os trabalhadores comprometem-se a:

Pautar as suas relações profissionais e negociações pelo princípio da boa fé, atuando com transparência, respeito mútuo e integridade.

Procurar soluções equitativas, promover o diálogo construtivo e contribuir para um ambiente de trabalho justo e colaborativo.

As negociações devem ser conduzidas de acordo com os padrões éticos estabelecidos, respeitando os direitos e interesses legítimos de todos os intervenientes

5.8 Equipamentos de Trabalho

A Organização é a única e exclusiva proprietária dos equipamentos/instrumentos de trabalho que são facultados aos colaboradores para o exercício das suas funções.

Os colaboradores devem cumprir as instruções que lhe forem dadas com respeito aos referidos equipamentos/instrumentos, utilizando os mesmos com zelo e cuidado para estes que se mantenham em boas condições.

Os colaboradores devem cumprir as instruções que lhe forem dadas com respeito aos referidos equipamentos/instrumentos, utilizando os mesmos com zelo e cuidado para estes que se mantenham em boas condições.

5.9 Confidencialidade e Sigilo

Entendemos por informação confidencial, qualquer que seja a sua forma, que não seja do domínio público, e que devemos proteger de qualquer uso ou divulgação inadequada, porque tal uso ou divulgação poderia prejudicar a Organização.

Os colaboradores estão sujeitos a um dever de confidencialidade e de sigilo, no exercício das suas funções, sem prejuízo das situações em que existe dever de divulgação.

O dever de confidencialidade e de sigilo mantém-se após o termo do exercício de funções dos colaboradores, não devendo ser divulgadas quaisquer informações a que tenham tido acesso, nem utilizar as mesmas para benefício próprio ou de terceiros.

6. Incumprimento do Código de Ética e de Conduta Empresarial

É da responsabilidade de cada colaborador assegurar o total cumprimento de todos os termos deste código e solicitar orientação/informação à hierarquia quando se revelar necessário. Qualquer falha no cumprimento dos termos descritos pode resultar na aplicação de processos disciplinares, bem como despedimento e no extremo procedimentos legais ou sanções criminais.

O incumprimento do disposto no presente Código, bem como na lei vigente, poderá implicar para o colaborador:

A instauração de um processo disciplinar e a consequente aplicação de sanções disciplinares, a determinar consoante seja o caso e após averiguação dos fatos:

- ∴ Repreensão;
- ∴ Repreensão registada;
- ∴ Sanção Pecuniária;
- ∴ Perda de dias de férias;
- ∴ Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- ∴ Despedimento sem direito a indemnização ou compensação.

A aplicação de sanções criminais (podem ir desde multa a pena de prisão) pela prática de 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, como previsto no Código Penal Português.

O disposto neste Código não afasta nem prejudica outras formas de responsabilidade, designadamente criminal, disciplinar ou financeira, nos termos da lei.

Por cada infração, é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno.

7. Responsável pelo Cumprimento Normativo

O Responsável pelo Cumprimento Normativo designado pela Organização, monitoriza e controla a 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.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo deverá prestar todos os esclarecimentos necessários sobre a aplicação do Código de Conduta e de Ética Empresarial e promoverá a realização de auditorias internas regulares para avaliação do cumprimento do mesmo.

Por cada infração cometida, relativamente ao Código, o Responsável pelo Cumprimento Normativo deverá elaborar um relatório no qual conste a identificação das regras violadas, a sanção aplicada e as medidas adotadas ou a adotar pela TNORD-TECH, SA, no âmbito do seu sistema de controlo interno.

Para qualquer esclarecimento de dúvidas relacionadas com a sua atividade, a RCN poderá ser contactada através do endereço de e-mail compliance@meo.pt.

8. Canal de Denúncias

Os colaboradores devem comunicar práticas ou ações que possam ser consideradas inapropriadas de acordo com o presente código, ao seu superior hierárquico.

As Denúncias podem ser realizadas, ao abrigo da lei, na plataforma que se encontra disponível no site institucional, através do link <https://tnord.workky.com/portal-denuncias>.

Todos os relatos e denúncias serão devidamente investigados e receberão o tratamento adequado. As denúncias serão tratadas por uma equipa específica, salvaguardando os dados pessoais envolvidos e mantendo a confidencialidade, conforme previsto na legislação que protege os denunciantes de infrações. As denúncias podem ser submetidas por qualquer indivíduo, mantendo o anonimato caso seja essa a sua vontade.

A Organização proíbe qualquer tipo de retaliações contra seja quem for o colaborador em virtude de comunicações feitas de boa-fé e assegura os direitos da pessoa incriminada.

9. Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

A TNORD-TECH, SA procura assegurar que a sua atuação é pautada por comportamentos responsáveis, éticos e em consonância com a lei.

De forma a dar cumprimento ao artigo 6º do RGPC, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, a TNORD-TECH, SA assegura um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR), com vista a identificar, analisar e classificar riscos e situações que possam expor a entidade a atos de corrupção e infrações conexas, bem como medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificadas.

De acordo com o artigo 6.º, n.º 4 do mesmo Decreto-Lei, a implementação do PPR é objeto de controlo formal, que inclui a elaboração de um relatório de avaliação intercalar no mês de outubro, nos casos em que tenham sido identificados riscos elevados ou máximos, e no mês de abril do ano seguinte à execução, onde deverá ser elaborado um relatório de avaliação anual, contendo nomeadamente o grau de concretização das medidas preventivas e corretivas propostas, bem como uma estimativa para a sua total implementação.

10. Revisões ao Código

O Código de Ética e de Conduta Empresarial é revisto a cada três anos ou sempre que ocorram alterações nas atribuições, estrutura organizacional ou societária que justifiquem a sua atualização.

ANEXOS

QUADRO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES NO SETOR PRIVADO

Violação dos deveres previstos no art.º 128º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as subsequentes alterações) – a que podem / devem ser acrescidos outros eventuais deveres especiais ou deontológicos que estejam consagrados para determinados setores ou atividades

Deveres do trabalhador**Artigo 128.º****Deveres do trabalhador**

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em 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.

Outros deveres especiais (a acrescentar quando existam)**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 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 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 art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro

ANEXO 3.1

Crimes previstos pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (Código Penal) com as subseqüentes 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.º 373º)	<i>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 acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos. 2 - Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.</i>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 372º)	<i>1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a um funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias. 3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</i>	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
Peculato (art.º 375º)	<i>1 - O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. 3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</i>	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções
Peculato de uso (art.º 376º)	<i>1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias. 2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</i>	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 encontram à sua guarda

Participação económica em negócio (art.º 377º)	<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 cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.</p> <p>2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.</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, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.</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 terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a organização ou entidade
Concussão (art.º 379º)	<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 lhe não couber por força de outra disposição legal.</p> <p>2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</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
Abuso de poder (art.º 382º)	O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros
Tráfico de influência (art.º 335º)	<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 pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável; b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.</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>	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
Branqueamento (art.º 368º A)	<p>1 - ...</p> <p>2 - ...</p> <p>3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reacção criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.</p> <p>4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.</p> <p>5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.</p> <p>6 - ...</p>	Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO
previstos no art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro

ANEXO 3.5

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 com prejuízo do comércio internacional (art.º 7º)	<i>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</i>	Quando um funcionário de uma entidade ou organização internacional solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie quem o subornou e em procedimento de comércio internacional
Corrupção no setor privado (art.º 8º)	<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