

	<h1>Código de Conduta</h1>	Edição: 01/2023
		Revisão: 3
		Data de Elaboração: 30/06/2023

# Código de Conduta

**Cort-gin – Indústria de Cortes e Sapatos de Ginástica, S.A.**  
 Rua António José Pinto de Oliveira, nº 257  
 Zona Industrial nº 1  
 3700-309 S. João da Madeira  
**PORTUGAL**

<i>Natureza do Documento</i>	<i>Versão</i>	<i>Data</i>	<i>Edição</i>	<i>Revisão</i>
Código de Conduta	Revisão	30 de junho de 2023	1	3

**Objetivos:**

O presente Código de Conduta estabelece o conjunto de princípios e de valores em matéria de ética profissional que deve ser reconhecido e adotado por todos os trabalhadores ao serviço da **Cort-gin – Indústria de Cortes e Sapatos de Ginástica, S.A.**

<b>Elaborado por:</b>	<b>Verificado por:</b>	<b>Aprovado</b>	<b>Página</b>
Fábio Silva, TST TP nº 0706/2493/01	Paulo Leal, Cort-gin	Paulo Leal, Cort-gin	Pág. 1
Código de Conduta	[Reprodução proibida]	Data: 30/06/2023	Revisão nº3

	<h1>Código de Conduta</h1>	Edição: 01/2023
		Revisão: 3
		Data de Elaboração: 30/06/2023

## INTRODUÇÃO

O presente Código de Conduta resume os princípios de ética empresarial que norteiam as condutas sociais e ambientais da **Cort-gin – Indústria de Cortes e Sapatos de Ginástica, S.A.**

No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários do presente Código devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da **Cort-gin** e o respeito pelos princípios da legalidade, boa-fé, responsabilidade, concorrência, transparência, boa administração, lealdade, integridade, profissionalismo, salvaguarda de recursos, consciência ambiental e confidencialidade, tendo em consideração a missão e as políticas em vigor na empresa.

A **Cort-gin** acredita que a concretização dos seus interesses de longo prazo está, necessariamente, baseada no estrito cumprimento de padrões de conduta ética assumindo a convicção de que as preocupações diárias com a eficiência ou o crescimento económico não podem ser desagregadas de uma conduta ética, transparente e responsável.

Por outro lado, a segurança da informação e a proteção de dados pessoais apresentam-se como fator determinante tanto para o cumprimento de requisitos legais como para garantia do controlo da informação e da capacidade de restauração de dados em caso de perda devido a ocorrência imprevista e inevitável.

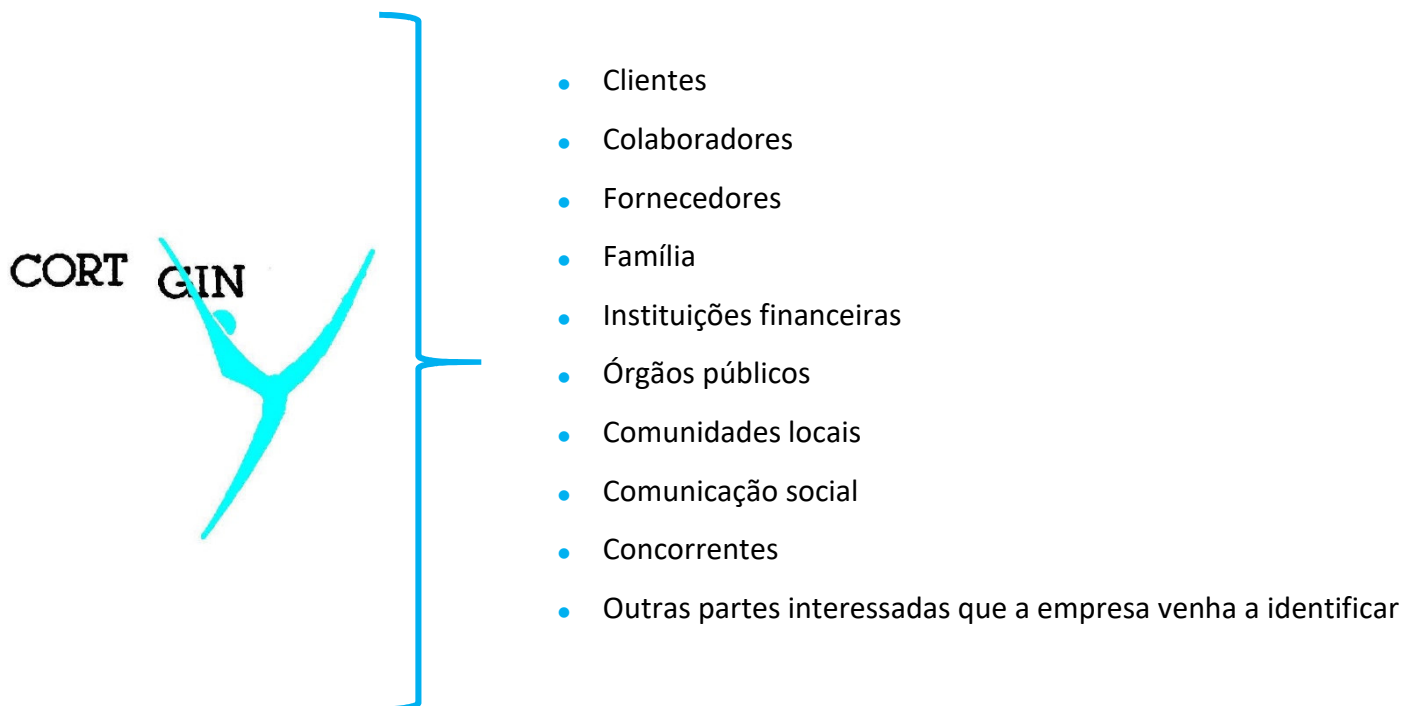
Este documento vem expressar o compromisso da **Cort-gin** para uma conduta deontológica nos seus relacionamentos internos e externos e as regras de acesso e utilização da informação, tendo como objetivo o reforço dos padrões éticos aplicáveis e a criação de um ambiente de trabalho que promova o respeito, a segurança, a integridade e a igualdade.

O cumprimento do presente código é vinculativo para qualquer colaborador da **Cort-gin**, devendo ser respeitado nas ações quotidianas, pelo que será considerado incumprimento qualquer desvio às condutas nele estabelecidas, sendo suscetível de procedimento corretivo.

Elaborado por:	Verificado por:	Aprovado	Página
Fábio Silva, TST TP nº 0706/2493/01	Paulo Leal, Cort-gin	Paulo Leal, Cort-gin	Pág. 2
Código de Conduta	[Reprodução proibida]	Data: 30/06/2023	Revisão nº3

	<h1>Código de Conduta</h1>	Edição: 01/2023
		Revisão: 3
		Data de Elaboração: 30/06/2023

Pretende, também, influenciar e envolver todas as partes interessadas para os aspetos de responsabilidade social, nomeadamente:



A aplicação do presente Código de Conduta e a sua observância não impede, nem dispensa a aplicação de outras regras de conduta ou deontológicas, de fonte legal ou de qualquer outra natureza, aplicáveis a determinadas funções, atividades ou grupos profissionais.

Elaborado por:	Verificado por:	Aprovado	Página
Fábio Silva, TST TP nº 0706/2493/01	Paulo Leal, Cort-gin	Paulo Leal, Cort-gin	Pág. 3
Código de Conduta	[Reprodução proibida]	Data: 30/06/2023	Revisão nº3

	<h1>Código de Conduta</h1>	Edição: 01/2023
		Revisão: 3
		Data de Elaboração: 30/06/2023

## VALORES E PRINCÍPIOS

A Administração da **Cort-gin – Indústria de Cortes e Sapatos de Ginástica, S.A.** definiu os valores a seguir indicados pelos quais toda a organização deve ser orientada. Acredita que é com base nestes valores que o desenvolvimento sustentável da empresa pode ser conseguido:

**Humildade**

**Rigor**

**Competência**

**Trabalho**

**Os princípios que conduzem a empresa são:**

- Cumprimento da lei, dos instrumentos de regulamentação coletiva e dos regulamentos aplicáveis;
- Respeito pelas convenções e declarações reconhecidas internacionalmente;
- Adoção do princípio da precaução;
- Reconhecimento do direito das partes interessadas em serem ouvidas e o dever de reagir por parte da organização;
- Reconhecimento dos aspetos da responsabilidade social diretos e indiretos da organização tendo em conta todo o ciclo de vida dos seus produtos;
- Atuação transparente, partilha de informação e comportamento aberto;
- Responsabilização pelas ações e omissões da organização e prestação de contas pela sua conduta face às legítimas preocupações das partes interessadas;
- Integração dos aspetos da responsabilidade social nos sistemas de gestão da organização e no seu processo de tomada de decisão;

Elaborado por:	Verificado por:	Aprovado	Página
Fábio Silva, TST TP nº 0706/2493/01	Paulo Leal, Cort-gin	Paulo Leal, Cort-gin	Pág. 4
Código de Conduta	[Reprodução proibida]	Data: 30/06/2023	Revisão nº3

	<h2>Código de Conduta</h2>	Edição: 01/2023
		Revisão: 3
		Data de Elaboração: 30/06/2023

- Proteção de dados pessoais no estrito cumprimento dos direitos estabelecidos pela regulamentação de proteção de dados, nomeadamente, acesso, oposição, limitação, apagamento, portabilidade e transparência das informações e comunicações;
- Proteção, ainda mais elevada, dos dados que poderão gerar riscos significativos de ingerência e violação de direitos e liberdades fundamentais, nomeadamente, raciais, étnicos, opiniões políticas, religiosas ou filosóficas, genéticos, biométricos, saúde, sexualidade, orientação sexual entre outros considerados dados sensíveis.
- Respeito pelo princípio da integridade, incompatível com o facto de qualquer trabalhador ou membro da Administração solicitar, receber ou aceitar, a título pessoal ofertas, favores ou outros benefícios que excedam um valor meramente simbólico e que, de algum modo estejam relacionados com as suas funções.

Elaborado por:	Verificado por:	Aprovado	Página
Fábio Silva, TST TP n° 0706/2493/01	Paulo Leal, Cort-gin	Paulo Leal, Cort-gin	Pág. 5
Código de Conduta	[Reprodução proibida]	Data: 30/06/2023	Revisão nº3

	<h1>Código de Conduta</h1>	Edição: 01/2023
		Revisão: 3
		Data de Elaboração: 30/06/2023

## CONDUTA SOCIAL e LABORAL

### São considerados os seguintes aspetos:

#### Trabalho Infantil

A **Cort-gin** não tolera nem apoia a utilização de trabalho infantil, o que considera inaceitável. É prática assumida pela empresa o recrutamento de colaboradores jovens com a idade mínima nunca inferior à permitida pela legislação em vigor.

#### Trabalho Forçado e Compulsório

A **Cort-gin** compromete-se a não se envolver e a não apoiar a utilização de trabalho forçado e compulsório, em particular, a retenção de documentos pessoais originais bem como qualquer outra situação que possa forçar o colaborador a permanecer contra a sua vontade. A empresa compromete-se ainda a não se envolver nem apoiar o tráfico de seres humanos.

#### Saúde e Segurança

A **Cort-gin** compromete-se a assegurar as condições necessárias para garantir um ambiente de trabalho são e seguro para todos os colaboradores da empresa, bem como qualquer parceiro, visitante ou fornecedor que se encontre nas suas instalações ou a trabalhar em seu nome.

Por sua vez, os colaboradores da empresa deverão respeitar integralmente todas as regras internas, requisitos, normas, legislação nacional e comunitária em matéria de segurança no trabalho. Para o efeito, a **Cort-gin** compromete-se a realizar a formação necessária a todos os colaboradores da empresa. O cumprimento das regras de segurança é uma obrigação de todos, sendo dever dos colaboradores informar atempadamente os seus superiores hierárquicos, ou os serviços responsáveis, da ocorrência de qualquer situação irregular suscetível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos.

Em caso de perigo grave e eminente, os colaboradores deverão retirar-se do local em questão, informando o Departamento/Empresa de Higiene e Segurança no Trabalho e a chefia hierárquica.

Elaborado por:	Verificado por:	Aprovado	Página
Fábio Silva, TST TP nº 0706/2493/01	Paulo Leal, Cort-gin	Paulo Leal, Cort-gin	Pág. 6
Código de Conduta	[Reprodução proibida]	Data: 30/06/2023	Revisão nº3

## Liberdade de Associação

A **Cort-gin** não interfere no exercício dos direitos dos colaboradores relativamente à liberdade sindical e ao seu direito à negociação coletiva.

No exercício das atividades político-partidárias ou sindicais, os colaboradores da **Cort-gin** devem respeitar os princípios constitucionais e o quadro legal aplicável, devendo agir com prudência e respeito, de modo a evitar conflitos e a preservar a independência da sua empresa.

## Discriminação

A **Cort-gin** repudia, não se envolve nem será conivente com qualquer situação de discriminação na contratação, remuneração, acesso à formação, promoção, encerramento de contrato ou reforma, com base na raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, género, orientação sexual, idade, responsabilidades familiares, associação a sindicato, filiação política ou qualquer outra situação que possa causar discriminação.

## Remuneração

A **Cort-gin** compromete-se a remunerar os colaboradores com equidade, em conformidade com o previsto na lei e desempenho funcional do colaborador. A composição dos salários deve ser detalhada, clara e perceptível para todos os colaboradores. A empresa está convicta de que os colaboradores têm a remuneração suficiente para assegurar as necessidades básicas e proporcionar algum rendimento extraordinário.

## Práticas Disciplinares

Todos os colaboradores deverão ser tratados com dignidade e respeito. A **Cort-gin** não tolera comportamentos incorretos, inadequados ou abusivos que contrariem os princípios éticos subjacentes à política de Responsabilidade Social da empresa, entre os quais se destacam os seguintes:

Elaborado por:	Verificado por:	Aprovado	Página
Fábio Silva, TST TP nº 0706/2493/01	Paulo Leal, Cort-gin	Paulo Leal, Cort-gin	Pág. 7
Código de Conduta	[Reprodução proibida]	Data: 30/06/2023	Revisão nº3

## • Violência no local de trabalho

A **Cort-gin** não tolera violência de qualquer natureza, envolvendo ameaças físicas, insultos e a linguagem incorreta ou qualquer outra conduta similar.

## • Assédio sexual e intimidação

A **Cort-gin** não tolera comportamentos que manifestem qualquer tipo de intimidação psicológica, linguagem indecente, ofensiva ou insultuosa, bem como assédio sexual.

## • Abuso de Poder

A **Cort-gin** exige que todos os colaboradores que ocupem cargos de chefia, exerçam a sua autoridade respeitando os princípios de não discriminação e tratamento justo, não sendo tolerado qualquer abuso de poder.

## • Fraudes e Roubos

A **Cort-gin** assegura que qualquer incidente que envolva fraude ou roubo é rigorosa e prontamente investigado de acordo com o previsto no Código de Trabalho, vigente à data.

## • Drogas e Álcool

A **Cort-gin** repudia o consumo, utilização, posse, distribuição ou oferta de drogas nas suas instalações ou veículos, ou em qualquer dos locais onde se desenvolve a atividade da empresa.

A empresa controla e não aceita o consumo excessivo de álcool, durante o horário de trabalho dos colaboradores, em qualquer instalação ou veículos ao serviço da empresa.

A empresa está disponível para analisar e encaminhar para tratamento situações de dependência de álcool e drogas de qualquer colaborador que solicite apoio implícita ou explicitamente.

## • Confidencialidade da informação

Informação confidencial, cuja divulgação possa prejudicar os interesses da empresa, é considerada património da mesma, pelo que todos os colaboradores estão obrigados ao dever de sigilo e confidencialidade não podendo revelar essa informação em nenhuma circunstância.

## • Corrupção

Os colaboradores e os membros da administração, devem combater ativamente todas as formas de corrupção, ativa ou passiva. Deve ser prestada uma especial atenção aos favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas, que constituem formas subtis de corrupção, tais como ofertas ou recebimentos de verbas por parte de utilizadores, fornecedores ou outras entidades.

Elaborado por:	Verificado por:	Aprovado	Página
Fábio Silva, TST TP nº 0706/2493/01	Paulo Leal, Cort-gin	Paulo Leal, Cort-gin	Pág. 8
Código de Conduta	[Reprodução proibida]	Data: 30/06/2023	Revisão nº3



	<h1>Código de Conduta</h1>	Edição: 01/2023
		Revisão: 3
		Data de Elaboração: 30/06/2023

## Privacidade Pessoal

A **Cort-gin** recolhe e mantém informação pessoal dos seus colaboradores atualizada em função das necessidades da organização e questões legais. Os colaboradores que trabalham com os dados pessoais, devem respeitar a privacidade e integridade dessa informação não podendo, em nenhuma circunstância, presente ou futura, utilizar indevidamente esses dados para qualquer fim que não o previsto internamente ou transmiti-los a pessoas não autorizadas. Por outro lado, ao acesso e tratamento da informação, contendo dados pessoais, aplicam-se os princípios do regulamento de proteção de dados, tais como, a limitação das finalidades, a minimização dos dados, a exatidão da informação, a limitação da conservação, a integridade e a confidencialidade. Estas obrigações mantêm-se em vigor após a cessação do contrato desses colaboradores.

## Proteção de dados

Todos os documentos que contenham dados pessoais devem ser tratados de forma reservada. O posto de trabalho é uma “ferramenta” pensada para que os colaboradores trabalhem de forma organizada e todos os colaboradores fazem parte da cadeia de segurança, por isso, para que a informação esteja protegida, é fundamental que o respetivo posto de trabalho esteja arrumado, devendo cumprir-se o princípio “clean desk”, em particular sempre que os documentos contenham dados pessoais.

## Cortesia

O colaborador deve ser consciencioso, correto, cortês e acessível nas relações desenvolvidas no âmbito da atividade da empresa. Nas respostas a cartas, chamadas telefónicas e e-mails, o colaborador deve tentar responder de forma completa e exata às questões que lhe forem colocadas sendo que, nos casos em que não for o responsável pelo assunto, este deve ser encaminhado ao colaborador competente na matéria.

Elaborado por:	Verificado por:	Aprovado	Página
Fábio Silva, TST TP nº 0706/2493/01	Paulo Leal, Cort-gin	Paulo Leal, Cort-gin	Pág. 9
Código de Conduta	[Reprodução proibida]	Data: 30/06/2023	Revisão nº3

## Relacionamento com Fornecedores e outros Parceiros

A **Cort-gin** baseia as suas relações com fornecedores e parceiros em princípios fundamentais de honestidade, respeito mútuo e não discriminação. É intenção da empresa trabalhar com parceiros que respeitem as regras de boa conduta nas suas relações comerciais incluindo as relações com os seus colaboradores e comunidade local, através da subscrição e cumprimento do Código de Conduta.

## Relacionamento com Entidades Reguladoras

A **Cort-gin** assume o compromisso de colaboração com as autoridades de regulação, supervisão e fiscalização, satisfazendo as solicitações que lhe forem dirigidas, de forma transparente e rigorosa, não assumindo qualquer conduta que possa impedir o exercício das competências atribuídas a essas autoridades.

## Relacionamento Institucional com Outras Entidades

A **Cort-gin** deve manter, nas relações institucionais com outras entidades ou organizações, nacionais e internacionais, uma postura cooperativa e participativa, apoiando iniciativas que se enquadrem no âmbito das suas atividades e acrescentem valor para a empresa e para os seus colaboradores.

## Recurso a Atividades Ilegais ou Ilícitas

A **Cort-gin** condena o recurso a meios ou atividades ilegais ou ilícitas por parte de um colaborador, com ou sem objetivo de retirar benefícios a título próprio ou para terceiros.

## Utilização de Recursos da Empresa

Os recursos da **Cort-gin** devem ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos e não para fins pessoais ou outros, devendo os colaboradores zelar pela proteção e bom estado de conservação do património da empresa procurando sempre maximizar a sua produtividade.

Elaborado por:	Verificado por:	Aprovado	Página
Fábio Silva, TST TP nº 0706/2493/01 Código de Conduta	Paulo Leal, Cort-gin [Reprodução proibida]	Paulo Leal, Cort-gin Data: 30/06/2023	Pág. 10 Revisão nº3

	<h1>Código de Conduta</h1>	Edição: 01/2023
		Revisão: 3
		Data de Elaboração: 30/06/2023

### Atividades Externas

Os colaboradores devem empenhar-se na defesa dos interesses da **Cort-gin**, sendo propriedade da sua empresa os resultados do trabalho nela desenvolvido, inclusive os de natureza intelectual. Os colaboradores, respeitando o quadro legal e os normativos internos definidos pela empresa, não podem exercer atividades que sejam incompatíveis e/ou suscetíveis de gerar conflitos de interesse.

Atividades profissionais que não concorram com o tempo a ser dedicado à **Cort-gin**, e que não gerem conflitos de interesse, não sofrem qualquer objeção. Atividades de trabalho voluntário são apoiadas pela **Cort-gin**.

Os colaboradores têm a responsabilidade de evitar qualquer situação suscetível de originar direta ou indiretamente um conflito de interesses com a **Cort-gin**.

### Relacionamento entre Colaboradores

No exercício das suas funções, os colaboradores da **Cort-gin** devem ser responsáveis e cooperativos, privilegiando o bom ambiente, o respeito e o bom trato pessoal, quer com os colegas, quer com os superiores hierárquicos, e estes com os seus subordinados.

No seu relacionamento profissional, os colaboradores da **Cort-gin** devem promover a troca de informação e a cooperação e fomentar o espírito de equipa.

Os colaboradores da **Cort-gin** que, por qualquer forma, contribuam para a geração de uma decisão devem ser solidários com o decisor, assumir as suas responsabilidades e manterem-se solidários na execução da mesma.

### Canais de denúncia

Os colaboradores devem comunicar ao seu superior hierárquico quaisquer factos que tenham conhecimento, no exercício das suas funções, de violação do presente Código de Conduta bem como do cumprimento do normativo relativo aos crimes de corrupção e infrações conexas da boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Elaborado por:	Verificado por:	Aprovado	Página
Fábio Silva, TST TP nº 0706/2493/01	Paulo Leal, Cort-gin	Paulo Leal, Cort-gin	Pág. 11
Código de Conduta	[Reprodução proibida]	Data: 30/06/2023	Revisão nº3

	<h1>Código de Conduta</h1>	Edição: 01/2023
		Revisão: 3
		Data de Elaboração: 30/06/2023

Para o efeito os colaboradores da Cort-gin devem utilizar um dos canais de denúncia disponibilizados pela empresa que assegura o devido tratamento da denúncia e a confidencialidade da identidade dos denunciantes e dos terceiros mencionados na denúncia.

### Sanções disciplinares e criminais

Pelo incumprimento das normas contidas no presente Código, são aplicadas sanções disciplinares que podem ir da repreensão verbal/escrita, da suspensão do exercício da atividade até 12 dias, até ao despedimento por justa causa, bem como sanções criminais quando associadas a atos de corrupção ou infrações conexas nos termos do Código Penal.

### Disposições Gerais

Todos os colaboradores e membros da administração, estão vinculados ao disposto no presente Código de Conduta. O desrespeito ou incumprimento por parte de qualquer profissional, das normas de ética e conduta constantes do presente Código, deverá ser reportado à administração e poderá fazer incorrer a pessoa em causa, em responsabilidade disciplinar ou outra aplicável, consoante a gravidade do caso.

Os termos do presente Código serão objeto de revisão sempre que se revele existir matéria pertinente que contribua para o reforço dos objetivos nele previstos, a qual poderá ser suscitada por qualquer colaborador, e objeto de aprovação por parte da Direção.

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua divulgação. O mesmo é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da empresa que justifique a revisão dos seus elementos.

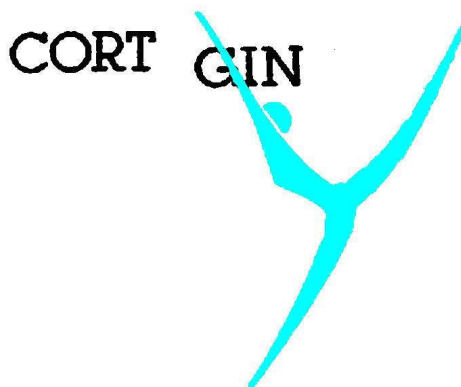
....., xx de ..... de 202x

A Administração

Elaborado por:	Verificado por:	Aprovado	Página
Fábio Silva, TST TP nº 0706/2493/01	Paulo Leal, Cort-gin	Paulo Leal, Cort-gin	Pág. 12
Código de Conduta	[Reprodução proibida]	Data: 30/06/2023	Revisão nº3

	<b>Código de Conduta</b>	<b>Edição: 01/2023</b>
		<b>Revisão: 3</b>
		<b>Data de Elaboração:</b> 30/06/2023

Promova o bem-estar e segurança de todos através  
do bom funcionamento da sua empresa, cumprindo  
com o nosso Código de Conduta



Elaborado por:	Verificado por:	Aprovado	Página
Fábio Silva, TST TP nº 0706/2493/01	Paulo Leal, Cort-gin	Paulo Leal, Cort-gin	Pág. 13
Código de Conduta	[Reprodução proibida]	Data: 30/06/2023	Revisão nº3