



Código de Ética e Conduta

1.	PRINCIPAIS OBJETIVOS DO CÓDIGO	3
2.	DEFINIÇÕES DO CÓDIGO DE CONDUTA	4
3.	COMPROMISSOS DE ÉTICA E CONDUTA	6
3.1.	TRABALHO INFANTIL	6
3.2.	TRABALHO FORÇADO E COMPULSÓRIO	6
3.3.	SEGURANÇA E SAÚDE	6
3.4.	LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA	6
3.5.	IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	7
3.6.	PODER DISCIPLINAR	7
3.7.	HORÁRIO DE TRABALHO	7
3.8.	REMUNERAÇÃO	7
3.9.	RESPEITO PELOS DIREITOS HUMANOS	8
3.10.	AMBIENTE	8
3.11.	PREVENÇÃO NA PRÁTICA DE ASSÉDIO	8
4.	ÉTICA NOS NEGÓCIOS	9
4.1.	PRINCÍPIOS DE ÉTICA PESSOAL	9
4.2.	CUMPRIMENTO DA LEI	9
4.3.	BENEFÍCIOS	9
4.4.	FORNECEDORES	9
4.5.	ATIVIDADES POLÍTICAS	10
4.6.	INTERESSES ECONÓMICOS PARTICULARES NAS TRANSAÇÕES COM A EMPRESA	10
4.7.	ACEITAÇÃO DE PRESENTES E BENEFÍCIOS - CORRUPÇÃO	10
4.8.	BENEFÍCIOS PRIVADOS RESULTANTES DE RELAÇÕES COMERCIAIS	10
4.9.	DESPESAS PARTICULARES VS DESPESAS DE SERVIÇO	11
4.10.	USO DO PATRIMÓNIO DA ORGANIZAÇÃO	11
5.	PROCEDIMENTOS E CONTROLO	12
6.	PROCEDIMENTOS DE CONTROLO DE AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES E PARCEIROS	13

PRINCIPAIS OBJETIVOS DO CÓDIGO

Este Código de Ética e Conduta tem como objetivo principal, dar a conhecer a todos os colaboradores, clientes, entidades publicas, fornecedores e, de uma forma geral, a toda a comunidade os valores preconizados, vividos e exigidos pela Miguel Sousa Confeções de forma a:

- Fomentar na Miguel Sousa Confeções a existência e a partilha de valores e normas de conduta comuns, reforçando uma cultura comum;
- Promover relações de confiança entre a Miguel Sousa Confeções e todos os seus parceiros;
- Reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos;
- Responder ao desafio cívico de alicerçar a sociedade em princípios éticos.

O Código de Ética e Conduta deve-se constituir como referência permanente nas relações internas de trabalho, na forma como as tarefas devem ser executadas e na conduta perante a sociedade enquanto agentes da empresa. Deste modo, este Código deve ser respeitado no cumprimento das ações quotidianas por parte de todos os colaboradores da Miguel Sousa Confeções.

O presente código é um instrumento que acompanhará a evolução da nossa empresa e da sua envolvente, razão pela qual poderá ser objeto das atualizações necessárias para o cumprimento dos seus fins.

1. DEFINIÇÕES DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

- **Definição de medida retificativa**

Medida tomada com vista a remediar uma não conformidade;

- **Definição de medida corretiva**

Medida tomada com vista a evitar a repetição de uma não conformidade;

- **Definição de Medida de reparação**

Medida com vista a remediar uma não conformidade em relação a um trabalhador ou ex-trabalhador, quanto a uma violação do direito do trabalhador;

- **Definição de criança**

Todo o ser humano menor de 18 anos;

- **Definição de jovem trabalhador**

Menor que tiver completado a idade mínima de admissão, 16 anos, até aos 18 anos (artigo n.º 68 do CT);

- **Definição de trabalhos perigosos**

Trabalhos que pela sua natureza ou devido às condições em que são executados põem em risco a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico ou moral, a educação e a formação dos jovens;

- **Definição de trabalho infantil**

Trabalho efetuado por crianças, sem que seja contratado nos termos definidos pelos artigos n.º 68 e 69 do CT.

- **Definição de trabalho forçado**

Qualquer trabalho ou serviço exigido a uma pessoa sob a ameaça de qualquer castigo, sem que a mesma se tenha oferecido de livre vontade;

- **Definição de subcontratado**

A pessoa singular ou coletiva e, ou serviço contratado pela Miguel Sousa Confeções com

vista a prossecução da sua missão.

- **Definição de parceiro/ parceria**

Qualquer empresa prestadora de serviço, contratada pela Miguel Sousa Confeções, para a realização de uma determinada atividade ou processo envolvendo o contato direto com as informações da Miguel Sousa Confeções. Tais informações podem estar em meios físicos ou eletrónico;

- **Definição de Sustentabilidade**

O estado de um sistema global incluindo aspetos ambientais, sociais e económicos nos quais são cumpridas as necessidades das gerações atuais sem comprometer as necessidades das gerações futuras;

- **Definição de Assédio**

Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

- **Assédio sexual**

O comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

2. COMPROMISSOS DE ÉTICA E CONDUTA

2.1. TRABALHO INFANTIL

A Miguel Sousa Confeções não recorre nem admite o uso de trabalho infantil, não expondo, deste modo, jovens trabalhadores a situações perigosas. As pessoas com idade superior a 18 anos poderão exercer qualquer função na Miguel Sousa Confeções, mediante cumprimento de toda a legislação laboral, referente ao trabalho infantil.

2.2. TRABALHO FORÇADO E COMPULSÓRIO

A Miguel Sousa Confeções não recorre nem admite o uso de trabalho forçado, quer seja através de uma obrigação física, por via de ameaças ou outros métodos forçados.

2.3. SEGURANÇA E SAÚDE

A Miguel Sousa Confeções garante o cumprimento das normas de segurança, saúde e bem-estar no local de trabalho. Para isso:

- Garante um trabalho seguro e saudável, tomando as medidas adequadas de forma a evitar acidentes de trabalho e exige aos seus parceiros tal cumprimento;
- Promove a consulta por escrito aos trabalhadores em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho;
- Proporciona formação regular nesta matéria a todos os colaboradores da empresa;
- Proporciona e exige aos seus parceiros para uso de todo o pessoal, casas de banho limpas, acesso a água potável e, se for o caso, locais para o armazenamento de alimentação, proporciona e exige também, que as instalações de produção estejam conformes as leis e as normas em vigor, de forma a proteger os trabalhadores contra os riscos de incêndio, acidentes e substâncias tóxicas. Também os sistemas de ventilação, iluminação e aquecimento devem ser adaptados ao trabalho efetuado.

O cumprimento das regras de segurança é uma obrigação de todos, sendo dever dos colaboradores informar atempadamente os seus superiores hierárquicos, de qualquer situação irregular suscetível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos da sua empresa.

2.4. LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Os colaboradores da Miguel Sousa Confeções têm o direito de se associar ou formar sindicatos,

associações, representações, conforme a sua vontade e livre escolha, assim como têm direito à negociação coletiva. Os representantes dos trabalhadores não devem ser discriminados, devendo ter a possibilidade e acessibilidade para realizar as suas funções de representante.

2.5. IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

A Miguel Sousa Confeções reprovava qualquer forma de discriminação, seja em razão da raça, etnia, sexo, idade, deficiência física, convicção religiosa, opinião ou filiação política, condenando ainda qualquer comportamento, através de gestos, linguagem ou contato físico, que seja sexualmente coercivo, ameaçador ou abusivo.

2.6. PODER DISCIPLINAR

A Miguel Sousa Confeções não recorre nem admite a prática do castigo corporal, da coerção mental ou física ou do insulto verbal.

2.7. HORÁRIO DE TRABALHO

A Miguel Sousa Confeções não obriga nem admite que os trabalhadores possam trabalhar mais de 40 horas semanais, tendo direito a, pelo menos, um dia de descanso por cada período de 7 dias. Quanto às horas suplementares (mais de 40 horas semanais, salvo estipulação em contrário no instrumento regulamentação coletiva), a Miguel Sousa Confeções faz com que não ultrapassem 8 horas semanais por cada trabalhador, sendo solicitados apenas em circunstâncias excepcionais e a curto prazo.

2.8. REMUNERAÇÃO

A Miguel Sousa Confeções paga e exige que os parceiros paguem aos colaboradores, mensalmente, pelo menos igual ao mínimo legal ou ao mínimo previsto para o setor e este seja sempre suficiente para atender às necessidades elementares do trabalhador.

A Miguel Sousa Confeções não retém e exige que no parceiro não se efetue reduções de salário por razões disciplinares e que o salário e demais prestações sejam claras e regularmente especificados para os trabalhadores. A Miguel Sousa Confeções paga e exige que os salários e demais prestações sejam pagos em total conformidade com as leis aplicáveis e que a retribuição seja efetuada em dinheiro, através de cheque ou por transferência bancária, de forma prática para os trabalhadores.

A Miguel Sousa Confeções não possui nem admite nenhum sistema de controlo de trabalho ou que

nenhum programa falso de aprendizagem seja utilizado com o objetivo de evitar cumprir as obrigações para com os trabalhadores, nos termos da legislação e das normas em vigor, em matéria de trabalho e de segurança social.

2.9. RESPEITO PELOS DIREITOS HUMANOS

A Miguel Sousa Confeções respeita e exige o respeito pelos Direitos Humanos estabelecidos nas convenções internacionais.

2.10. AMBIENTE

A Miguel Sousa Confeções respeita e exige a proteção do Ambiente, através do desenvolvimento de processos e uso de produtos com menor impacto no Ambiente, assim como através de medidas do uso eficiente de recursos e prevenção de poluição.

2.11. PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO

A prática de assédio é expressamente proibida. Com o objetivo de proteger o bem-estar físico e psicológico dos nossos colaboradores, são considerados como comportamentos inaceitáveis todos os atos discriminatórios, bem como qualquer tipo de assédio nos termos da legislação em vigor.

3. ÉTICA NOS NEGÓCIOS

3.1. PRINCIPIOS DE ÉTICA PESSOAL

Espera-se de todas as partes interessadas com a Miguel Sousa Confeções um elevado padrão de integridade e honestidade e o melhor julgamento em todos os assuntos relacionados com a Organização. Um Colaborador não pode usar a sua posição na Empresa para usufruir de vantagens em seu proveito, nem pode fomentar comportamento contrário a este Código de Conduta. As Chefias - a qualquer nível - devem tomar todas as providências para assegurar que cada Colaborador atue de acordo com estas normas. As pessoas com funções executivas ou ligadas à gestão de equipas devem constituir os melhores exemplos de cumprimento destas regras de comportamento e demonstrar, a este respeito, um especial sentido de responsabilidade.

3.2. CUMPRIMENTO DA LEI

As decisões de negócio, dentro ou fora do país de emprego, devem ser tomadas em estrita obediência à Lei e estatutos em vigor. Em nenhuma circunstância, podem aos seus intervenientes, direta ou indiretamente, participar em atividades ilegais ou corruptas.

3.3. BENEFÍCIOS

Com base no bom senso e no que é socialmente aceite, todos os que detenham responsabilidades executivas devem assegurar que nenhum colaborador faça ou autorize pagamentos ou donativos a Clientes ou a terceiros, de modo direto ou indireto, com o objetivo de concluir uma transação comercial com determinada Empresa.

3.4. FORNECEDORES

Os Fornecedores devem ser selecionados, exclusivamente, com base na competitividade das suas propostas. Têm o direito de ser tratados de forma honesta, correta e igual. Qualquer tentativa, por parte de um fornecedor, de influenciar a decisão do Colaborador da Empresa, através de benefícios que ultrapassem o que é normal numa transação, tais como convites para atividades lúdicas e oferta de presentes, é considerada como comportamento inaceitável e punido com a suspensão das relações contratuais, mediante análise caso a caso.

3.5. ATIVIDADES POLÍTICAS

A Miguel Sousa Confeções acolhe, com agrado, a participação dos seus Colaboradores na vida política das suas comunidades e países. Porém, tais atividades devem ocorrer fora do seu horário de trabalho e às suas próprias expensas. Em nenhuma circunstância, pode a Empresa ser envolvida em qualquer campanha política ou atividades afins. No decurso da atividade política, o Colaborador deverá evitar qualquer conflito de interesses com a empresa. Sempre que preveja que tal possa acontecer, deverá informar o seu superior hierárquico.

3.6. INTERESSES ECONÓMICOS PARTICULARES NAS TRANSAÇÕES COM A EMPRESA

Nenhum elemento da Empresa pode, em nome desta, negociar com entidades em que o próprio, a sua companheira ou os membros diretos da família, detenham interesses económicos. De acordo com este princípio, não lhe é permitido colocar os seus interesses privados á frente ou em detrimento da organização. O Superior Hierárquico, ou o Diretor dos Recursos Humanos, deve ser informado de todos os factos pertinentes e de quaisquer relações familiares ou pessoais que possam, aparentemente, influenciar as decisões assumidas pela organização.

3.7. ACEITAÇÃO DE PRESENTES E BENIFÍCIOS - CORRUPÇÃO

Os Colaboradores, companheiros(as) e família mais próxima, não podem aceitar valores em dinheiro, presentes ou benefícios de pessoas ou entidades com as quais mantêm relações comerciais no exercício da sua atividade. Os benefícios menores, não devem ultrapassar o âmbito do que é usual nas práticas comerciais. Todos os Colaboradores devem informar o seu Superior Hierárquico sobre quaisquer desvios do que ficou definido. Assim, nas atividades de compras e vendas, o cumprimento do código de conduta, não permitindo compactuar com qualquer pagamento ou ofertas desproporcionadas (não se inclui refeições de trabalhos e pequenas ofertas sem significado monetário, material de vantagem ou outro).

3.8. BENEFÍCIOS PRIVADOS RESULTANTES DE RELAÇÕES COMERCIAIS

Para evitar qualquer conflito de interesses entre o domínio da organização e o domínio privado, nenhum Colaborador poderá beneficiar pessoalmente das relações comerciais que estabelece no âmbito da sua atividade na empresa. Exceções podem ser consideradas, mediante consulta prévia ao seu Superior Hierárquico ou ao responsável pela Direção dos Recursos Humanos.

3.9. DESPESAS PARTICULARES VS DESPESAS DE SERVIÇO

As despesas com lembranças e lazer devem ser assumidas como particulares, sempre que não seja possível fazer uma separação clara entre o que pertence à esfera do profissional e o que faz parte do particular.

3.10. USO DO PATRIMÓNIO DA ORGANIZAÇÃO

Os bens, equipamentos e o tempo dos Colaboradores, não podem ser utilizados para a promoção de interesses estranhos aos da Organização, sem prévia autorização do seu superior.

4. PROCEDIMENTOS E CONTROLO

A Miguel Sousa Confeções constitui um Comité Ético com a responsabilidade de analisar, ou mandar analisar, periodicamente a adequação e a finalidade ou eficácia da política, dos procedimentos e dos desempenhos da empresa, face às exigências do presente Código e outras exigências às quais a empresa adira.

O Comité Ético da Miguel Sousa Confeções está, deste modo, encarregue de:

- Seguir e Desenvolver o Código de Conduta da Miguel Sousa Confeções;
- Comunicar o Código de Conduta às partes interessadas da Miguel Sousa Confeções;
- Assegurar o cumprimento das normas, processos e compromissos assumidos;
- Comunicar junto da direção as não conformidades encontradas.

A Miguel Sousa Confeções analisa, estuda e responde a cada questão referente às exigências deste código, podendo estas questões ser colocadas por um trabalhador, um subcontratado ou um parceiro.

Ao abrigo da política da Empresa e das exigências do presente Código, a Miguel Sousa Confeções tomará medidas corretivas, quando identificada alguma não conformidade.

5. PROCEDIMENTO DE CONTROLO E DE AVALIAÇÃO DOS FORNECEDORES E PARCEIROS

Os Fornecedores e Parceiros comprometem-se a cumprir integralmente as obrigações decorrentes do Código de Ética e Conduta da Miguel Sousa Confeções.

Todos os parceiros de negócio da Miguel Sousa Confeções / fornecedores têm a responsabilidade de informar os seus funcionários e subcontratados sobre o conteúdo de código da Miguel Sousa Confeções e assegurar o seu cumprimento. Além disso, compromete-se a agir de boa-fé.

A Miguel Sousa Confeções compromete-se a controlar o conjunto dos aspetos que são do conhecimento do parceiro citados de forma não exaustiva neste documento, a saber:

1. Trabalho infantil	7. Horários de trabalho
2. Trabalho forçado	8. Remuneração
3. Segurança, Higiene e Saúde	9. Respeito pelos Direitos Humanos
4. Liberdade de associação e direito à negociação coletiva	10. Ambiente
5. Igualdade e não discriminação	11. Ética nos Negócios
6. Poder disciplinar	

Barcelos, 22 de Abril, 2024

A Gerência
(Júlio Miguel Rego de Sousa)