

# Anexo à Carta Ética e Conduta da VINCI

# Preâmbulo

Todos os Destinatários devem aceitar e fazer seu o presente Anexo à Carta Ética e Conduta, sendo requerida a observância individual do estipulado no mesmo, que passa pelo cumprimento de valores, princípios, normas e regras de atuação que o compõem, nomeadamente o respeito pela dignidade da pessoa humana, a integridade física e moral, a igualdade e não discriminação, a personalidade de cada um, a segurança no emprego, o direito ao trabalho, a prevenção e combate à corrupção, devendo a conduta do dia-a-dia de todo e qualquer trabalhador pautar-se por estas e outras premissas assentes na Carta Ética e Conduta e, subsidiariamente, no Código de Conduta Anticorrupção.

O presente Anexo foi criado com o intuito de estatuir um conjunto de orientações de natureza ético-deontológica que visam, em primeira instância, promover e incentivar a adoção de condutas e boas práticas por parte dos trabalhadores e dos seus dirigentes no que toca a matérias relacionadas com assédio, discriminação e combate à corrupção no contexto laboral, bem como na prevenção da possibilidade de prática de tais condutas.

A Empresa adotará as medidas necessárias para aplicar um conjunto de valores, princípios, normas e regras de atuação que compõem o presente Anexo, difundindo entre os Destinatários o seu conteúdo e esclarecendo as dúvidas geradas pela sua aplicação.

Nenhum Destinatário poderá justificar uma conduta que atente contra o presente Anexo ou uma má prática desculpando-se com uma ordem superior ou o desconhecimento do conteúdo deste mesmo Anexo.

## Âmbito

1. O presente Anexo tem como Destinatários e aplica-se a:
  - i) Todos os trabalhadores com contrato de trabalho, independentemente da modalidade contratual que determina a sua relação laboral, posição que ocupam ou âmbito geográfico em que desempenham o seu trabalho, bem como a Membros dos corpos sociais.
  - ii) Membros dos órgãos de administração / gestão da Empresa, seja qual for a composição, forma e regime de funcionamento do órgão em questão.
  - iii) Às demais categorias de denunciante previstas nos termos do artigo 5.º da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, com as devidas adaptações.

2. Qualquer Destinatário identificado nas alíneas anteriores obriga-se a assumir e reconhecer como próprios, mediante a sua aceitação livremente consentida, os valores e princípios reconhecidos no presente Anexo.
3. Nenhum Destinatário, melhor identificado nas alíneas i) e ii) do número 1 da presente disposição, poderá colaborar, de forma consciente, com terceiros na violação de qualquer disposição legal, nacional ou internacional, nem cooperar com estes em ações ou omissões que comprometam o princípio da legalidade ou que possam, se forem conhecidas, causar danos à reputação da Empresa, ou à dos seus trabalhadores.

### **Objetivos**

São objetivos deste Anexo:

- a) Reforçar as medidas de igualdade existentes na Empresa, garantindo de forma transversal, o princípio de igualdade em todas as políticas da Empresa, em todos os seus processos e em todos os seus níveis;
- b) Reforçar as medidas preventivas que visem impedir a ocorrência de práticas de assédio e/ou discriminação e, caso elas ocorram, garantir a aplicação de medidas adequadas para responsabilizar o(s) autor(es) e prevenir a sua repetição;
- c) Reforçar as medidas preventivas que visem impedir qualquer forma de suborno, abuso, corrupção, branqueamento de capitais ou quaisquer outros atos conexos;
- d) Identificar as sanções disciplinares aplicáveis caso sejam praticados quaisquer atos em que se ofereçam ou aceitem compensações ou benefícios que influenciem o comportamento alheio, com o intuito de obter vantagens para o trabalhador ou para a empresa ou outros associados a atos de corrupção e infrações conexas;
- e) Identificar a eventual relevância criminal dos atos praticados, com vista à denúncia ou apresentação da respetiva queixa-crime às entidades judiciárias competentes para a investigação dos factos, incluindo as instituições, órgãos ou organismos da União Europeia.

### **Conceitos**

Para efeitos do presente Anexo, considera-se:

- a) **Assédio**
  - i. **Assédio (moral)**: o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, 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;
  - ii. **Assédio Sexual**: significa um comportamento indesejado de caráter sexual ou comportamentos em razão do sexo que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, com o objetivo ou o efeito referido na alínea anterior. Esta definição pode incluir quaisquer outros comportamentos indesejados do tipo físico, verbal ou não verbal, que constituam, nomeadamente, importunação sexual, sem prejuízo da relevância dos referidos comportamentos na verificação da prática e outros crimes sexuais previstos nos termos da lei;

Se uma reação de rejeição ou de submissão de uma pessoa a tal conduta, vinda quer do empregador quer do trabalhador (incluindo superiores ou colegas), for usada explícita ou implicitamente como fundamento de uma decisão que vai afetar o acesso dessa pessoa ao emprego, à continuidade no emprego, à promoção, ao salário ou a qualquer outra decisão respeitante ao emprego e/ou se tal conduta gerar um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou humilhante para o trabalhador;

b) **Discriminação:** a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão nomeadamente, de qualquer um dos seguintes fatores de discriminação:

- Ascendência;
- Idade;
- Sexo;
- Orientação sexual;
- Estado civil;
- Identidade de género;
- Situação familiar;
- Situação económica;
- Instrução;
- Origem ou condição social;
- Património genético;
- Capacidade de trabalho reduzida;
- Deficiência;
- Doença crónica;
- Nacionalidade;
- Origem étnica ou raça;
- Território de origem;
- Língua;
- Religião;
- Convicções políticas ou ideológicas;
- Filiação sindical.

i. **Discriminação direta:** sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

ii. **Discriminação indireta:** sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente a outras, a não ser o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional, nos termos da lei.

c) **Trabalho igual:** aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;

d) **Trabalho de valor igual:** aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida,

às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado;

- e) **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, nos termos e para os efeitos do previsto no artigo 3.º do Anexo do DL 109-E/2021.
- i. **Corrupção ativa:** Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a trabalhador, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela ratificação ou promessa;
- ii. **Corrupção passiva:** O trabalhador 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 àquela solicitação ou aceitação.

#### **Deveres dos Trabalhadores/ Destinatários**

1. Sem prejuízo de outras obrigações legalmente previstas, todos os trabalhadores, e demais sujeitos vinculados às obrigações que decorrem do presente Anexo têm o dever de:
- a) Respeitar a integridade física e moral dos colegas e quaisquer pessoas que se relacionem com a Empresa;
- b) Respeitar e tratar a Empresa, os superiores e/ou inferiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a Empresa, com dignidade, honestidade e cortesia;
- c) 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 ilícitas;
- d) Não praticar atos de violência ou de coação física e psicológica sobre os colegas;
- e) Promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador, dos colegas de trabalho e de quaisquer pessoas que se relacionem com a Empresa;
- f) Adotar um comportamento ético e íntegro em todas as suas ações e evitar qualquer conduta que, mesmo sem violar a lei, possa prejudicar a reputação da Empresa e afetar de forma negativa os seus interesses, reputação e imagem comercial e pública;
- g) Abster-se da prática de atos que constituam assédio e discriminação;
- h) Abster-se da prática de atos de corrupção, extorsão, suborno ou outros atos ilícitos conexos;
- i) Comunicar à Empresa quando tenha suspeita ou conhecimento de qualquer ato suscetível de ser enquadrado como crime de corrupção ou quaisquer outros crimes relacionados com obtenção indevida de vantagem no contexto laboral;
- j) Não apresentar falsas denúncias, que possam constituir difamação, lesão do bom-nome ou imagem de terceiros.

2. Qualquer trabalhador que exerça um cargo de direção e/ou chefia, ou que seja Membro de Órgão Estatutário tem o especial dever de aplicar e zelar pelo cumprimento dos princípios enunciados no presente Anexo.

#### **Deveres da Empresa em matéria de Igualdade, Assédio e Discriminação**

1. Sempre que a Empresa tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho e/ou de atos discriminatórios e/ou que violem os direitos de igualdade obriga-se a instaurar procedimento disciplinar, conduzido nos termos legais.
2. A Empresa assegurará a proteção do princípio da proibição de retaliação relativamente ao denunciante de boa fé e com fundamento sério para crer que as informações são, no momento da denúncia ou da divulgação pública verdadeiras, bem como a(s) testemunha(s) por si indicada(s), não podendo estes ser sancionados disciplinarmente.

#### **Deveres da Empresa em matéria de prevenção e combate à corrupção**

1. Sempre que a Empresa tiver conhecimento de alegadas situações de corrupção, suborno, abuso, branqueamento de capitais e/ou outros atos com estes conexos, obriga-se a instaurar procedimento disciplinar, conduzido nos termos legais e a comunicar a prática dos mesmos às Autoridades Competentes para que sejam instaurados os respetivos processos criminais e administrativos ou quaisquer outros aplicáveis consoante a infração praticada.
2. A Empresa assegurará a proteção do princípio da proibição de retaliação relativamente ao denunciante de boa fé e com fundamento sério para crer que as informações são, no momento da denúncia ou da divulgação pública verdadeiras, bem como a(s) testemunha(s) por si indicada(s), não podendo estes ser sancionados disciplinarmente.

#### **Direitos do Trabalhador**

1. Qualquer trabalhador da Empresa tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere à formação e promoção ou carreira profissionais, e às condições de trabalho.
2. Qualquer trabalhador da Empresa não pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente por:
  - a) Ascendência;
  - b) Idade;
  - c) Sexo;
  - d) Orientação sexual;
  - e) Estado civil;
  - f) Identidade de género;
  - g) Situação familiar;
  - h) Situação económica;
  - i) Instrução;
  - j) Origem ou condição social;
  - k) Património genético;
  - l) Capacidade de trabalho reduzida;
  - m) Deficiência;

- n) Doença crónica;
  - o) Nacionalidade;
  - p) Origem étnica ou raça;
  - q) Território de origem;
  - r) Língua;
  - s) Religião;
  - t) Convicções políticas ou ideológicas;
  - u) Filiação sindical.
3. O direito à igualdade mencionado nos números anteriores da presente cláusula, respeita, designadamente a:
- a) Critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos;
  - b) Acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
  - c) Retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;
  - d) Filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por ela atribuídos.
4. Todos os trabalhadores têm o direito a ser tratados com dignidade.
5. Qualquer trabalhador que alegadamente seja vítima e/ou que tenha conhecimento de práticas que configurem assédio e/ou discriminação, tem o direito de apresentar queixa nos termos melhor enunciados abaixo, sem prejuízo dos meios de denúncia/queixa externos, previstos na lei.
6. O direito à igualdade não prejudica a aplicação pela Empresa de:
- a) Disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;
  - b) Disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

#### **Procedimento de Denúncia e Deveres dos Destinatários**

- 1. Qualquer Destinatário que tenha conhecimento e /ou suspeite que qualquer norma do presente Anexo não está a ser cumprida ou que existe uma impossibilidade no seu cumprimento, deverá informar a Empresa, através do canal de denúncia interno implementado para o efeito, sem prejuízo, se assim entender, de informar o seu superior hierárquico;
- 2. Qualquer Destinatário que reporte nos termos do ponto anterior, poderá fazê-lo de forma anónima ou não, sendo, em qualquer das situações assegurada a confidencialidade dos factos relatados, bem como da identidade e dados relativos ao denunciante e terceiros que venham a ser mencionados na denúncia de acordo com o Modelo de Funcionamento do Canal de Denúncia (PRO 190148).
- 3. Se se tratar de alegado assédio sexual, a Empresa tentará não pedir ao denunciante que apresente os factos mais vezes do que o estritamente necessário pois que relatar tal experiência pode ser difícil e suscetível de atentar contra a dignidade do próprio.

### **Instrução**

1. Após receção da denúncia, a Empresa compromete-se a notificar, no espaço de 7 (sete) dias, o denunciante da receção da denúncia, informando-o, de forma clara e acessível, dos requisitos, autoridades competentes e forma e admissibilidade da denúncia externa.
2. No seguimento da denúncia, a Empresa pratica os atos internos adequados à verificação das alegações aí contidas e, se for caso disso, à cessação da infração denunciada, inclusive através da abertura de um inquérito interno ou da comunicação a autoridade competente para investigação da infração, incluindo as instituições, órgãos ou organismos da União Europeia.
3. A Empresa comunica ao denunciante as medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia e a respetiva fundamentação, no prazo máximo de 3 (três) meses a contar da data da receção da denúncia.
4. O denunciante pode requerer, a qualquer momento, que a Empresa lhe comunique o resultado da análise efetuada à denúncia no prazo de 15 (quinze) dias após a respetiva conclusão.
5. A Empresa obriga-se a instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio e prática de atos de corrupção no trabalho.
6. A investigação realizada pela Empresa decorrerá de forma independente e objetiva, sendo respeitados todos os direitos do denunciante(s) e do(s) prevaricador(es).

### **Meios de Prova**

Qualquer uma das partes pode arrolar testemunhas que tenham conhecimento sobre a alegada situação e possam, por esse motivo, contribuir para a resolução do caso.

### **Medidas**

1. A violação das normas do presente Anexo constitui uma irregularidade e pode implicar a aplicação de uma sanção disciplinar adequada por parte da Empresa, em conformidade com a legislação aplicável, nomeadamente o Código do Trabalho, o Instrumento de Regulamentação Coletivo de Trabalho, se aplicável, sem prejuízo da reclamação de indemnizações por parte da Empresa, mesmo que a falha no cumprimento das regras tenha sido detetada no âmbito de um procedimento de controlo interno.
2. A liberdade aliada à responsabilidade faz com que qualquer trabalhador que relate factos referentes a eventuais violações do presente Anexo o realize de boa fé e tendo fundamento sério para crer que as informações são, no momento da denúncia ou da divulgação pública, verdadeiras, sob pena de interferir com os princípios do presente Anexo, estando o mesmo sujeito a uma investigação interna.
3. A Empresa obriga-se a acompanhar e rever os processos de denúncia de assédio e/ou de discriminação, no intuito de verificar se os procedimentos que estão a aplicar são eficazes.

### **Incumprimento em matéria de prevenção e combate à corrupção**

1. O incumprimento das presentes regras no que respeita à prevenção e combate à corrupção será tida como uma infração grave, que conduzirá à instauração de um processo disciplinar, nos termos e para os efeitos previstos no Código do Trabalho, e à participação dos factos às autoridades competentes.



2. Acresce que, o incumprimento nos termos do n.º 1 da presente cláusula, poderá consubstanciar, entre outros, a prática dos seguintes crimes:
- i. Crime de recebimento indevido de vantagem: punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias;
  - ii. Crime de corrupção passiva: punido com pena de prisão de um a oito anos;
  - iii. Crime de corrupção ativa: punido com pena de prisão de um a cinco anos;
  - iv. Crime de suborno: punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias;
  - v. Crime de tráfico de influência:
    - a) punido 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) 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, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.
  - vi. Crime de Peculato:
    - a) punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal;
    - b) Se os valores ou objetos 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;
    - c) Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos 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.
  - vii. Crime de Participação Económica em Negócio:
    - a) punido com pena de prisão até 5 anos;
    - b) 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, 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;
    - c) 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.
  - viii. Crime de Concussão:
    - a) 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;
    - b) 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;
  - ix. Crime de Abuso de Poder: 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;
  - x. Crime de Prevaricação:

- a) punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias;
  - b) se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos;
  - c) se, no caso do n.º 2, resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.
- xi. Crime de Branqueamento: punido com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos;
  - xii. Crime de fraude na obtenção de subsídio ou subvenção: punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias e nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos.
3. A Empresa reserva-se no direito de participar, nos termos da lei, às autoridades judiciais e administrativas competentes o conhecimento de qualquer facto que possa constituir crime ou outro tipo de infração nos termos dos números anteriores

#### **Divulgação / Disposições Finais**

- 1. O presente Anexo entra em vigor no dia seguinte à publicitação do mesmo na Empresa.
- 2. O presente Anexo é divulgado no site da Empresa ([www.ana.pt](http://www.ana.pt)), na sua Intranet e/ou outros meios internos, quando se afigure necessário.
- 3. A Empresa reserva-se no direito de alterar unilateralmente o presente Anexo sempre que entender que a sua realidade laboral assim o exige.
- 4. O esclarecimento de dúvidas sobre qualquer disposição do presente Anexo, e/ou quanto à sua implementação, deve ser solicitado ao Comité de Ética e Vigilância, através do endereço eletrónico [etica.vigilancia@ana.pt](mailto:etica.vigilancia@ana.pt).
- 5. Todos os Diretores/ Chefes de Gabinete têm a obrigação de corrigir desvios detetados no cumprimento do presente Anexo reportando os mesmos ao respetivo vogal, que, conseqüentemente, reencaminhará ao membro da CE que integra o Comité de Ética e Vigilância, para que lhe seja dado o seguimento necessário.