



Código de Ética e de Conduta



ÍNDICE

1. PREÂMBULO	4
2. COMISSÃO DE ÉTICA	4
3. POLÍTICA DE ÉTICA	4
4. POLÍTICA SOCIAL	5
5. POLÍTICA AMBIENTAL	5
6. HIGIENE E SEGURANÇA	6
7. ABERTURA E TRANSPARÊNCIA	6
8. INOVAÇÃO	6
9. ASSOCIATIVISMO	6
10. CONFIDENCIALIDADE E SIGILO PROFISSIONAL	7
11. PROTEÇÃO DE DADOS E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	7
12. DIREITOS DE PROPRIEDADE INTELECTUAL	7
13. POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO E ANTIFRAUDE	8
14. POLÍTICA ANTI TRABALHO INFANTIL	9
15. POLÍTICA ANTI TRABALHO FORÇADO	10
16. POLÍTICA ANTIDISCRIMINAÇÃO, DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	10
17. POLÍTICA ANTI ABUSO E ASSÉDIO	11
18. POLÍTICA ANTI DROGAS E ÁLCOOL	12
19. USO E PROTEÇÃO DOS ATIVOS, DAS INSTALAÇÕES E DOS RECURSOS DA EMPRESA	12
20. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS, GESTÃO DE CARREIRA E RETENÇÃO DE TALENTO	13
21. SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL	14
22. RISCOS DE IMAGEM E REPUTAÇÃO	14
23. CONDUTA DOS FORNECEDORES	14
24. DIVULGAÇÃO	15

25. AÇÃO DISCIPLINAR	15
26. COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES	15
27. DÚVIDAS	16
28. APLICAÇÃO	16

1. Preâmbulo

O presente Código de Conduta tem como principais objetivos definir as regras e os princípios gerais de carácter ético e deontológico que deverão pautar o comportamento dos órgãos sociais, colaboradores, parceiros e fornecedores da João Pires. Simultaneamente, visa acautelar os imperativos legais previstos na alínea k) do n.º 1 do art.º 127.º do Código de Trabalho.

Em adição, o presente Código respeita à disciplina em vigor na João Pires para o tratamento de dados pessoais, no âmbito do exercício das suas competências legais.

O Código de Conduta deverá ser uma referência no padrão de conduta da João Pires, assumindo o compromisso de consolidação da imagem organizacional como exemplo de qualidade, autenticidade e excelência.

Este Código de Conduta aplica-se aos órgãos sociais, colaboradores, parceiros e fornecedores da João Pires, assumindo um papel determinante no sucesso a longo prazo. Todos os colaboradores atestam o conhecimento e o compromisso individual com o cumprimento das políticas descritas, através da aceitação de uma Declaração de Compromisso.

A João Pires compromete-se a dar a conhecer o Código de Conduta a todos os seus parceiros e fornecedores que deverão atuar em conformidade com as regras aí descritas. Os parceiros deverão assegurar o cumprimento do presente Código por parte de todos os recursos humanos alocados à prestação de serviços à João Pires.

2. Comissão de ética

De forma a garantir o acompanhamento e a observância do Código de Ética e de Conduta, foi definido um comité de ética, que tem como objetivo acompanhar e fazer cumprir todas as políticas definidas neste código.

Este comité é composto pela direção da empresa, recursos humanos e diretor de qualidade.

3. Política de ética

A João Pires acredita na qualidade dos seus serviços bem como na performance dos seus colaboradores, tendo o compromisso de criar valor económico baseado em relações de ética e confiança num horizonte de médio e longo prazo. As relações com as partes interessadas baseiam-se no respeito, na transparência, na honestidade, na lealdade e na integridade, e não é tolerada qualquer tipo de falta de ética ou forma de corrupção. Comprometemo-nos a respeitar e promover os Direitos Humanos, seguindo os princípios, padrões e leis internacionais comumente aceites, tais como o **Pacto Global das Nações**

Unidas, a Declaração Universal dos Direitos Humanos e os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho.

Preservamos a nossa independência para podermos falar e agir livremente, em defesa dos interesses da empresa e na apresentação das nossas opiniões e sugestões.

4. Política social

Sabemos que a nossa atividade empresarial tem um impacto sobre o ambiente social e que temos uma responsabilidade no que concerne ao apoio à comunidade local. O nosso objetivo é colaborar com instituições de solidariedade social ou de beneficência e apoiar atividades culturais, desportivas ou de outro tipo, encorajando a participação ativa de todos os nossos colaboradores.

Além destes pontos, temos ainda uma política bem definida relativa aos nossos colaboradores, sendo o nosso compromisso garantir as condições laborais, o cumprimento de todas as disposições legais e ainda, o bem-estar de todos eles.

Apostamos no desenvolvimento organizacional e profissional, desenvolvendo políticas de motivação e empenho que nos permitem responder com eficácia e qualidade às expectativas dos nossos clientes.

Contamos com colaboradores altamente qualificados em constante atualização profissional. Investir no seu crescimento é uma das nossas prioridades.

5. Política ambiental

Consideramos que a gestão responsável das questões ambientais é crucial para o nosso sucesso empresarial. Estamos empenhados no conceito da ecoeficiência e damos prioridade ao desenvolvimento de serviços e soluções de transporte e logísticas sustentáveis e respeitamos ativamente estes princípios em todas as nossas práticas empresariais.

Orientamos as nossas ações e estratégias ambientais guiando-nos pelo **Pacto Ecológico Europeu**.

O nosso compromisso é a prevenção da poluição através de boas práticas de manutenção dos nossos veículos pesados, assim como, a partir de ações que permitam minimizar o nosso impacto. Garantimos ainda uma continua atenção neste ponto, de forma a termos sempre presente a melhoria continua na nossa atividade e na nossa interação com o ambiente.

Acreditamos que o nosso investimento numa frota recente, equipada com tecnologia avançada, garante o cumprimento do nosso compromisso com o meio-ambiente, reduzindo a transmissão de CO2 e minimizando o impacto dos transportes no planeta.

6. Higiene e segurança

O bem-estar físico e psicológico dos nossos colaboradores tem uma importância fundamental para nós e esforçamo-nos por garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos.

Esperamos que todos os colaboradores cumpram as diretrizes e práticas aplicáveis em matéria de saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho implementadas internamente, assim como, em todos os nossos clientes no momento de carga e descarga, diminuindo assim a probabilidade de acidentes/incidentes de trabalho.

7. Abertura e transparência

Incentivamos uma cultura de abertura, transparência e responsabilização, e estamos receptivos à opinião de colaboradores, bem como de parceiros externos, como meio para obter uma avaliação independente do nosso desempenho, do nosso grau de cumprimento das melhores práticas e dos nossos próprios valores e princípios. Esforçamo-nos por dar resposta às preocupações das partes interessadas.

Estamos sempre disponíveis para sermos visitados e/ou auditados por parte dos nossos clientes de forma a garantir que os mesmos têm acesso aos nossos processos e podem aferir o nosso método de trabalho e contribuir para a sua melhoria contínua.

8. Inovação

Procuramos as melhores soluções e serviços direcionados para o cliente. Os nossos colaboradores e os gestores da empresa têm de ser suficientemente flexíveis para aceitar novas ideias e novas formas de fazer negócios, tendo também de estar preparados para aceitar mudanças, melhorar serviços e processos e dar resposta a novos desafios organizacionais.

9. Associativismo

Os nossos colaboradores podem exercer o seu direito de integrarem mecanismos de negociação coletiva, tais como associações sindicais e organizações de trabalhadores. Todos os trabalhadores que pertencerem aos mecanismos acima identificados, não deverão ser alvo de discriminação, violência e assédio, quer seja físico ou psicológico.

10. Confidencialidade e sigilo profissional

Todos os colaboradores estão sujeitos ao sigilo profissional, particularmente em matérias que, devido à sua importância para a organização ou por força da legislação, não devem ser do conhecimento geral.

O uso de informações privilegiadas dentro e fora da empresa para proveito próprio poderá levar ao exercício de medidas disciplinares.

O colaborador deve:

- Assegurar a confidencialidade, privacidade e integridade da informação da João Pires;
- Não divulgar ou partilhar qualquer documentação interna do Grupo a terceiros, que não tenha sido previamente autorizada pela gerência;
- Não utilizar informação privilegiada em benefício próprio ou de terceiros.

11. Proteção de dados e segurança da informação

A João Pires garante uma gestão responsável das informações obtidas dos clientes, no âmbito da prestação de serviços.

Todos os dados pessoais, recolhidos pela João Pires, são processados de forma imparcial, legal, cuidadosa, de forma a proteger a privacidade de cada colaborador/pessoa/entidade, e no estrito respeito pelas normas legais aplicáveis, nomeadamente o RGPD - Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados.

A João Pires privilegia no seu sistema de segurança da informação procedimentos que visem continuamente assegurar a segurança da informação, tendo por base a avaliação de riscos existentes.

Os colaboradores devem assegurar a adoção das boas práticas de segurança informática presente no Manual das Boas Práticas Informáticas, e ajudar a evitar ataques informáticos que possibilitem a fuga ou roubo de informação.

A interrupção de um serviço, fuga ou roubo de informação para entidades não autorizadas ou modificação não autorizada pode levar a consequências graves ao nível financeira, legal, reputacional e a perda de confiança das partes interessadas.

É da responsabilidade de todas as partes interessadas contribuírem proactivamente para a proteção e segurança da informação.

12. Direitos de propriedade intelectual

Deve ser assegurado o sigilo para proteção de propriedade intelectual e/ou licenças.

13. Política anticorrupção e antifraude

Para efeitos da presente política, consideraremos:

Corrupção – prática de ato lícito, ilícito ou de omissão contrária à lei ou aos deveres de determinado cargo, por parte de alguém que, no cumprimento das suas funções, aceita receber uma vantagem indevida em troca da prestação de um serviço.

Fraude – ato ilícito deliberado tendente a obter benefícios pessoais ou a causar perdas a terceiros.

Promovemos uma política de tolerância zero relativamente à corrupção, suborno ou fraude, proibindo estas práticas sob qualquer forma, seja diretamente ou através de terceiros. A oferta ou aceitação de subornos de qualquer espécie não é tolerável.

Os presentes recebidos de terceiros que excedam a mera cortesia ou um valor simbólico e comercialmente despidendo, deverão ser comunicados ao responsável hierárquico, e recusados se indiciadores de expectativas de obtenção de favorecimento especial por parte dos ofertantes.

A integridade é uma característica da nossa cultura organizacional, pelo que o suborno e a corrupção representam uma ameaça aos nossos valores.

Nos três seguintes pontos reiteramos os comportamentos esperados dos colaboradores relativamente a esta matéria:

- Atua em conformidade com os princípios de comércio nacional e internacional

Todos os colaboradores devem atuar em conformidade com todas as leis do comércio nacional e internacional e devem respeitar as regras aplicáveis à importação e exportação, as restrições legais e as normas dos clientes. Quaisquer pedidos de clientes que contradigam estes princípios devem ser recusados.

Não devem ser aceites serviços onde existam suspeitas de operações ilícitas da parte dos nossos parceiros ou que possam conduzir a operações ilegais da nossa parte.

- Gestão de Conflitos de Interesse

Esperamos que os nossos colaboradores não participem em atividades que possam prejudicar os interesses organizacionais. O desenvolvimento de funções para empresas concorrentes, parceiros e fornecedores só é permitido após o consentimento escrito da administração.

Todos os colaboradores estão proibidos de dar tratamento preferencial a parceiros de negócio por motivos de interesse pessoal ou familiar.

- Concorrência

Promovemos a concorrência leal, evitando a adoção de práticas restritivas. O presente código proíbe a realização de acordos entre concorrentes a fim de dividir o mercado e os clientes, bem como acordos que pretendam influenciar preços e condições de mercado.

Exemplos de condutas ilícitas:

- Ofertas de benefícios ou pagamentos em dinheiro para empregados, subcontratados, agentes públicos ou particulares;
- Falsificação de documentos, marcas ou produtos;
- Ocultação de acidentes;
- Envolvimento em atividades ou condutas ilegais como, evasão fiscal, sonegação, contrabando, suborno, entre outros.

Estas situações ilícitas e outras semelhantes são inaceitáveis e passíveis das medidas legais cabíveis.

14. Política anti trabalho infantil

Nos termos da Organização Internacional do Trabalho, trabalho infantil é definido como o trabalho que priva as crianças de sua infância, seu potencial e sua dignidade, e que é prejudicial ao seu desenvolvimento físico e mental. Refere-se ao trabalho que:

- É mental, física, social ou moralmente perigoso e prejudicial para as crianças;
- Interfere na sua escolarização;
- Priva as crianças da oportunidade de frequentarem a escola;
- Obriga as crianças a abandonar a escola prematuramente; ou
- Exige que se combine frequência escolar com trabalho excessivamente longo e pesado.

De acordo com a Convenção nº138 da OIT é considerado trabalho infantil o trabalho realizado por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima de admissão ao emprego/trabalho estabelecida no país.

Comprometemo-nos a não promover, nem recorrer a trabalho infantil, cumprindo integralmente o disposto na Subsecção V, do título II, do Código de Trabalho sobre o trabalho de menores.

A prevenção do trabalho infantil é uma preocupação organizacional presente nas várias relações, através de uma seleção cuidada e criteriosa dos nossos fornecedores.

Qualquer colaborador que, em algum momento, detete a possibilidade de a João Pires estar a negociar com alguma entidade que recorra a trabalho infantil deve, com urgência, fazer chegar essa informação à gerência ou responsável de departamento.

15. Política anti trabalho forçado

De acordo com a Organização Internacional de Trabalho e nos termos da Convenção sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório, por trabalho forçado referimo-nos a todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade. Todos os Estados-membros da Organização Internacional do Trabalho têm, por força da Declaração da OIT sobre Princípio e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento, a obrigação de respeitar o princípio da eliminação do trabalho forçado, independentemente da ratificação dessas Convenções.

Comprometemo-nos a não promover, nem recorrer a trabalho forçado.

A implementação de práticas anti trabalho forçado é uma preocupação organizacional presente nas várias relações, através de uma seleção cuidada e criteriosa dos seus parceiros.

16. Política antidiscriminação, diversidade, equidade e inclusão

Para efeitos da presente política e de acordo com a Associação Portuguesa de Apoio à Vítima, consideraremos que discriminação consiste numa ação ou omissão que dispense um tratamento diferenciado (inferiorizado) a uma pessoa ou grupo de pessoas, em razão da sua pertença a uma determinada raça, cor, sexo, nacionalidade, origem étnica, orientação sexual, identidade de género, ou outro fator.

Garantimos a todos os colaboradores um clima organizacional seguro, sem qualquer tipo de discriminação. Esperamos que todos os colaboradores respeitem os diferentes pontos de vista e as diferenças culturais adotando uma postura de respeito, imparcialidade e cortesia.

Somos uma entidade empregadora que defende a igualdade de oportunidades. Estamos empenhados em criar uma cultura organizacional onde todos os colaboradores se sentem respeitados.

Os colaboradores da João Pires devem relacionar-se entre si com respeito, zelando pela manutenção de um ambiente de trabalho harmonioso, saudável e seguro, abstendo-se de práticas que possam constituir algum tipo de discriminação ou ofensa, por motivo de raça ou etnia, ideias religiosas ou políticas, nacionalidade, língua, sexo ou orientação sexual, estado civil, situação socioeconómica, idade, incapacidade física ou deficiência.

A João Pires cultiva as práticas inclusivas e de equidade, acolhendo e incentivando toda a equipa a acolher todas as pessoas com incapacidades, de modo que se adaptem e se sintam confortáveis na empresa.

As instalações são facilitadoras, permitindo a deslocação de pessoas com dificuldades de mobilidade ou visão, em segurança.

17. Política anti abuso e assédio

Nos termos do artigo 29.º, número 2 do Código de Trabalho, Assédio é compreendido como 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.

Acrescenta ainda o artigo 29.º, número 3 do Código de Trabalho, que constitui 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.

É expressamente proibida a prática de qualquer forma de Assédio, nos termos legalmente previstos.

O Assédio configura uma expressão comportamental inaceitável e suscetível de constranger e limitar os direitos, liberdades e garantias da Pessoa Humana. A sua prática pode assumir diversas formas e ser enquadrada em variadas situações.

Em ambiente laboral, o Assédio verificar-se-á sempre que:

- Um qualquer Trabalhador ou Quadro Diretivo for repetidamente intimidado, ameaçado, humilhado ou constrangido em circunstâncias que se relacionem com o Trabalho.
- Um Trabalhador ou Quadro Diretivo atue perante colega de Trabalho com o propósito ou efeito de violar a sua dignidade, afetando a saúde deste e criando um ambiente de trabalho hostil.

O Assédio no local de trabalho inclui, entre outros, os seguintes comportamentos:

- Comportamento degradante, ofensivo, insultuoso, intimidante, embaraçoso ou humilhante para com outros Trabalhadores ou Quadros Diretivos.
- Punição Física.
- Segmentação de um indivíduo através de comportamentos diferenciados.
- Impedimento do desempenho de atividade.

- Sabotagem da atividade desenvolvida/trabalho.
- Esvaziamento de funções do Trabalhador ou atribuição de tarefas para as quais não tem competência, com o propósito de o humilhar.
- Críticas injustificadas.
- Difusão de rumores discriminatórios.
- Desvalorização pública do trabalho desenvolvido pelo Trabalhador.
- Exibição de imagens ofensivas, em formato físico ou eletrónico, com o objetivo de constranger o Trabalhador ou Quadro Diretivo.
- Cyberbullying.
- Criação de um ambiente hostil, humilhante ou desestabilizador para o Trabalhador ou Quadro Diretivo.

Comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo de perturbar ou constranger o Trabalhador ou Quadro Diretivo.

18. Política anti drogas e álcool

Para efeitos da presente política, consideraremos as seguintes definições de álcool e drogas.

- Drogas: qualquer substância, natural ou sintética que, uma vez introduzida no organismo, modifica as suas funções.
- Álcool: qualquer bebida alcoólica.

Decorrente da nossa preocupação com o bem-estar físico e psicológico com todos os nossos colaboradores e parceiros, praticamos uma política de prevenção quanto ao consumo de álcool e drogas.

Acreditamos que os nossos colaboradores são conscientes e adotam uma postura correta relativamente ao consumo de álcool e drogas.

Esta política tem como objetivo assegurar um ambiente de trabalho livre de álcool e drogas, visando preservar a saúde e segurança dos colaboradores e da comunidade em geral, dado que a sua ingestão ainda que em pequenas quantidades diminuem a concentração, a acuidade visual e, a capacidade de resposta rápida e pronta a qualquer situação.

19. Uso e proteção dos ativos, das instalações e dos recursos da empresa

A João Pires zela e salvaguarda os ativos patrimoniais próprios e de terceiros que lhe sejam confiados.

A João Pires proporciona aos seus colaboradores os recursos adequados ao desempenho da atividade profissional de cada um e compromete-se a disponibilizar os meios suficientes para os proteger e salvaguardar.

Os colaboradores comprometem-se a não fazer uso abusivo destes recursos, responsabilizando-se igualmente pela salvaguarda e conservação dos recursos que lhes forem confiados para cumprirem as suas funções.

Todos os colaboradores têm a responsabilidade de fazer uma correta e apropriada utilização dos recursos que a João Pires coloca à sua disposição, protegendo-os de danos, perda ou roubo.

De igual modo, abstêm-se de subtrair e danificar tais recursos ou outros, como bens, valores e demais ativos de qualquer tipo (corpóreos ou incorpóreos, móveis ou imóveis, tangíveis ou intangíveis; documentos ou instrumentos legais que comprovem a propriedade ou outros direitos sobre tais ativos) que lhes tenham sido confiados por inerência do cargo ocupado.

Abstêm-se igualmente de consentir deliberadamente a terceiros que pratiquem os mesmos atos.

Os colaboradores devem utilizar os meios e as ferramentas de trabalho exclusivamente para a realização das suas funções, não podendo ser destinados para utilização particular ou de outro tipo sem a devida autorização.

20. Contratação de pessoas, gestão de carreira e retenção de talento

A contratação de pessoas é efetuada de forma transparente e os processos de seleção de pessoal são efetuados de forma aberta e objetiva, favorecendo a rotação e possibilidade de promoção interna.

Sempre que necessário, é contratado um novo talento e fornecida formação interna.

Anualmente, é efetuado o levantamento de necessidades de formação e acompanhado o plano de formação, no sentido da melhoria contínua do desempenho, nas diversas vertentes, da equipa. É valorizada a diversidade e a experiência dos colaboradores que promovem o sucesso empresarial. Na João Pires promove-se o desenvolvimento humano, social e ambiental.

Anualmente, são avaliadas as medidas internas, com vista a promover o bem-estar, saúde dos colaboradores, bem como iniciativas que permitam equilibrar as responsabilidades familiares, assegurando um Trabalho Digno.

21. Sustentabilidade e Responsabilidade Social Empresarial

A João Pires salvaguarda a definição de Sustentabilidade.

A Sustentabilidade é a "capacidade de satisfazer as nossas necessidades no presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras satisfazerem as suas."

A João Pires compromete-se a desenvolver um negócio cada vez mais sustentável e a colaborar com instituições de solidariedade social ou de beneficência, bem como apoiar atividades culturais, desportivas ou de outro tipo, encorajando a participação ativa de todos os colaboradores.

22. Riscos de imagem e reputação

A imagem da João Pires é notoriamente reconhecida nos mercados nacional e internacional, contribuindo para uma reputação sólida nas áreas onde atua.

Todos os colaboradores devem estar orientados com o presente Código de Conduta e saber a importância que os comportamentos éticos têm para a imagem e reputação da empresa.

Os motoristas devem estar cientes que a condução que não cumpra os princípios e regras estabelecidos, por lei e internamente, não só colocam em risco a segurança rodoviária como também colocam em causa a imagem e reputação da empresa.

Também, todos os colaboradores devem utilizar as Redes Sociais de forma responsável, de modo a evitar que tal utilização prejudique o desempenho no trabalho ou a reputação da Empresa.

23. Conduta dos fornecedores

Assim como os colaboradores, os fornecedores que exerçam atividades dentro ou fora da João Pires, devem seguir os nossos valores, princípios e códigos.

Os nossos parceiros e subcontratados, agindo em nome da João Pires, devem respeitar as normas e procedimentos, quer da João Pires, quer das entidades para as quais prestamos serviços e zelar pelos bens cedidos para a realização do trabalho.

Devem ser garantidas práticas operacionais justas e promoção da responsabilidade social na cadeia de valor.

Cada entidade deverá considerar os potenciais impactes ou consequências não intencionais do seu aprovisionamento e decisões de compra noutras entidades e ter o devido cuidado para evitar ou minimizar quaisquer impactes negativos.

Deve ser estimulado a procura de produtos e serviços ambiental e socialmente responsáveis.

24. Divulgação

A divulgação do presente Código é realizada de forma a promover a consolidação dos princípios e a adoção dos comportamentos definidos.

O presente Código de Ética e Conduta é divulgado na intranet da empresa e outros meios internos, bem como no *website* da empresa.

25. Ação disciplinar

O incumprimento das disposições estabelecidas no presente Código constitui infração disciplinar, sem prejuízo de resultar em responsabilidade civil, contraordenacional e/ou criminal.

Esse incumprimento será punido nos termos da lei, mediante aplicação de sanção disciplinar.

26. Comunicação de irregularidades

Pretende-se que, em caso de serem constatadas irregularidades face ao presente Código de Conduta ou outras normas legais e regulamentos internos, a situação seja rápida e eficazmente reportada, pela forma que o denunciante considerar melhor:

- Em conformidade com a política de abertura e transparência, a Comissão de ética trabalha de porta aberta – o denunciante pode dirigir-se, a qualquer momento, à Comissão de Ética, que analisará a comunicação de irregularidade, de forma confidencial, e garantindo que não haverá represálias;

- A João Pires disponibiliza, no rodapé do website transportesjoaopires.com, o acesso ao **Portal da Denúncia**. Ao Portal da Denúncia podem recorrer todos os colaboradores, clientes, fornecedores ou outras partes interessadas da João Pires.

Caso tenha conhecimento da prática de um ato que considere não cumpridor de normas legais ou de regulamentos internos não deixe de denunciar.

27. Dúvidas

O presente Código de Ética e Conduta não pode prever todas as situações. Os princípios e valores mencionados devem passar uma mensagem de inspiração para uma atuação ética relativamente a tudo o que possa não estar mencionado. Pretende-se uma atuação íntegra em qualquer situação.

Em caso de dúvida, para alguma situação em particular, deve ser exposta à Comissão de Ética.

28. Aplicação

O presente código de conduta é aplicável aos órgãos sociais, colaboradores, parceiros e fornecedores, entrando em vigor imediatamente após a aprovação da Gerência.

Vila Nova de Cerveira, 11 de dezembro de 2023

A gerência