



**BENEFIT  
CORPORATION**  
PEOPLE, PLANET & PROFIT

# Código de Conduta Critical Software

<b>1. Visão Geral</b>	<b>3</b>
<b>2. Objetivo e Âmbito de Aplicação</b>	<b>3</b>
2.1 Valores	3
<b>3. Relações</b>	<b>4</b>
3.1 Relação com Clientes	4
3.2 Relação com os Fornecedores	5
3.3 Relações com o Governo e Outras Entidades Públicas	6
3.4 Relações com Partidos e Organizações Políticas	7
3.5 Relações com Organizações Não-Governamentais (Ongs)	8
<b>4. Cadeia de Valor Sustentável</b>	<b>8</b>
4.1 Critérios de Sustentabilidade	8
4.1.1 People (Pessoas)	8
4.1.2 Planet(a)	9
4.1.3 Profit (Lucro)	10
<b>5. Anti Facilitação de Evasão Fiscal e Lavagem de Dinheiro</b>	<b>11</b>
<b>6. Presentes, Refeições e Pagamento Indevidos</b>	<b>11</b>
<b>7. Saúde, Segurança e Ambiente</b>	<b>12</b>
7.1 Uso de Álcool, Drogas e Armas de Fogo	12
<b>8. Funcionários</b>	<b>13</b>
<b>9. Combate ao Tráfico de Seres Humanos</b>	<b>14</b>
<b>10. Compromisso de Separação dos Acionistas e da Gestão Executiva</b>	<b>15</b>
<b>11. Conflitos de Interesse</b>	<b>15</b>
11.1 Conflitos de Interesse que Envolvem Fornecedores ou Outras Entidades Externas	15
11.2 Conflitos de Interesse entre Funcionários	16
11.3 Conflitos de Interesse que Envolvem Posições de Liderança de Topo Dentro da Empresa	16
<b>12. Igualdade de Oportunidades</b>	<b>17</b>
12.1 Recrutamento	18
12.2 Ajuste	18
12.3 Formação e Desenvolvimento de Carreira	19
12.4 Discriminação	19
12.5 Trabalho a Tempo Parcial e Contrato sem Termo	19
12.6 Reclamações	19
<b>13. Anti Assédio e Anti Bullying</b>	<b>20</b>
13.1 O que é Assédio?	20
13.2 O que é o Bullying?	21
13.3 Se Estiver a Ser Assediado ou Intimidado	22
13.4 Proteção e Apoio às Partes Envolvidas	22
13.5 Manutenção de Registos	22
<b>14. Procedimento de Queixa e Ação Disciplinar</b>	<b>23</b>
<b>15. Proteção de Dados e Propriedade Intelectual</b>	<b>23</b>
<b>16. Responsabilidade Social das Empresas</b>	<b>23</b>
<b>17. Esclarecimentos e Omissões</b>	<b>24</b>

# Código de Conduta Critical Software

## 1. Visão Geral

Um pilar central do desenvolvimento da Critical Software SA (daqui em diante referida como CSW ou empresa e incluindo todas as suas filiais) é a nossa ética de conduta. Incorpora os princípios que fazem parte do nosso ADN. As políticas expressas neste Código de Conduta (Código) detalham o nosso compromisso ético nas relações com clientes, funcionários, fornecedores, autoridades governamentais, meios de comunicação social, comunidades e sociedade em geral.

A aprovação deste código e quaisquer outras atualizações são da responsabilidade do Conselho de Administração (CA) da CSW.

Este Código de Conduta é um documento público.  
Pode ser alterado a qualquer altura.

## 2. Objetivo e Âmbito de Aplicação

O objetivo deste Código é expressar os princípios éticos pelos quais a CSW se rege. Acreditamos firmemente que o comportamento ético é um requisito para a construção da confiança e é, portanto, crucial para o desenvolvimento sustentável da empresa. O nosso Código é fundamental para apoiar a prosperidade e fazer avançar a busca constante da excelência da empresa.

Acreditamos que este Código pode inspirar relações honestas, imparciais e transparentes que respeitem clientes, fornecedores, funcionários, sociedade e o ambiente.

A aplicação deste código é obrigatória para os funcionários da empresa, outsourcers, estagiários, e qualquer pessoa que trabalhe como parte das nossas equipas de projeto, independentemente da relação contratual estabelecida. O Código deve também servir de referência para subcontratantes, conselheiros, parceiros comerciais e comunitários. Sem pretender cobrir todas as possibilidades inerentes às operações diárias da empresa, pretende oferecer diretrizes claras e não negociáveis. É também um documento dinâmico que será sujeito a atualizações periódicas.

### 2.1 Valores

A CSW tem quatro valores centrais; o quarto é o principal impulsionador por detrás do presente documento.

### **Engenhamos a criatividade, e adoramos um desafio.**

Os desafios criam mudança, permitindo-nos inventar coisas novas, estimular as nossas ideias e alcançar a grandeza. Os desafios ajudam-nos a servir os nossos clientes, na nossa incansável busca de "fazer o melhor". O que quer que tenhamos conseguido, estamos sempre famintos e ambiciosos por mais, sempre a fazer novas perguntas, e sempre a inovar.



# Código de Conduta

## Critical Software

### **Acreditamos que somos mais fortes juntos.**

Trabalhamos arduamente e eficazmente, uns para com os outros e para com o mundo à nossa volta. Acreditamos que todos com quem trabalhamos e tudo o que fazemos é importante. Orgulhamo-nos da nossa energia e decidimos cumprir as nossas promessas. Preocupamo-nos profundamente com o nosso trabalho e somos apaixonados por atrair e nutrir os melhores talentos.

### **Ouvimos, pensamos, e agimos: corajosamente.**

Quando as coisas são mais importantes, tomamos a iniciativa. Como equipa e como indivíduos, confiamos na nossa perícia, o que nos capacita a ser decisivos, corajosos e empenhados no nosso trabalho. Somos determinados e resilientes: nem tudo na vida é fácil, mas não o quereríamos de outra forma.

### **Preocupamo-nos com a forma como chegamos ao topo.**

A confiança está ligada a tudo o que fazemos. Somos guiados pela nossa dedicação, honestidade e integridade em todos os momentos - uns aos outros, a todos os nossos clientes e fornecedores, e às comunidades das quais somos uma parte importante. Estes princípios estão mesmo no cerne da nossa organização. Sabemos que não há atalhos para o sucesso, e estamos dispostos a percorrer a distância para nos certificarmos de que fazemos as coisas da forma correta.

## **3. Relações**

### **3.1 Relação com Clientes**

A CSW compromete-se a criar valor para os seus clientes, satisfazendo e excedendo as suas expectativas e desenvolvendo soluções inovadoras e dignas de confiança. Os requisitos e expectativas dos clientes devem ser sempre considerados, e todos os requisitos acordados devem ser cumpridos como um mínimo.

A informação sobre os nossos produtos, serviços e execução de projetos, fornecida pela Critical em qualquer fase da interação com os seus clientes, deve ser sempre clara e autêntica, tanto quanto é do nosso conhecimento. Os dados técnicos, especialmente requisitos de segurança, saúde e ambientais, devem ser comunicados aos clientes. Cada produto ou serviço deve cumprir as exigências legais relevantes do mercado e do país a que se destina.

O material promocional da empresa, produtos e serviços deve evitar exageros e preconceitos. Devem também garantir a veracidade das informações comunicadas. A CSW desaprova as comunicações enganosas. As iniciativas de comunicação da empresa devem cumprir a legislação, ética e regulamentos locais e internacionais relevantes.

# Código de Conduta Critical Software

A CSW não discrimina nenhum cliente devido à sua origem, dimensão económica ou localização. Contudo, reserva-se o direito de rejeitar ou reavaliar qualquer relação comercial sempre que essa relação não seja do seu melhor interesse ou quando represente um risco legal, social, ambiental ou ético que a empresa considere injustificado.

No caso específico da defesa e indústrias relacionadas, a CSW está empenhada em não trabalhar em armas, munições e outros sistemas semelhantes que tenham a capacidade de prejudicar as pessoas ou o planeta de forma desproporcional ou indiscriminada. A CSW está empenhada em cumprir todas as leis de controlo de exportações e convenções internacionais e em não fazer negócios com clientes cujas aplicações possam ter impactos de elevada gravidade ou elevados níveis de preocupações sociais e éticas e potenciais danos.

A CSW reconhece que os projectos realizados no sector da defesa são considerados particularmente sensíveis. Reconhece as suas responsabilidades ao fornecer soluções de engenharia a clientes no setor da defesa que podem causar potenciais danos, tanto humanos como materiais. Por conseguinte, a CSW tem práticas para ser extremamente vigilante sempre que está envolvida em projetos de defesa, com o objetivo de prevenir tais danos.

Os pagamentos indevidos a representantes de clientes são estritamente proibidos. Presentes e refeições podem ser oferecidos (ver Secção 5. Presentes, Refeições e Pagamentos Indevidos).

A CSW compromete-se a proteger os dados confidenciais do seu cliente, fornecendo-os às instituições estatais apenas como estritamente exigido pela lei e termos contratuais aplicáveis.

## 3.2 Relação com os Fornecedores

A relação da CSW com os fornecedores é fundada no respeito e para permitir o desenvolvimento de produtos e serviços que acrescentam valor à empresa. Mas vai para além disso. A CSW preocupa-se com os seus fornecedores. A empresa está empenhada em envolver-se com os fornecedores locais (em relação às geografias das suas instalações) e fará parcerias com eles para desenvolver ainda mais a sua sustentabilidade.

A CSW não é a favor de monopólios - estrangulam a concorrência, eliminam oportunidades e prejudicam a capacidade humana de criatividade quando confrontada com um desafio como mudar o mundo. Pela mesma razão, a empresa acredita que deve promover a concorrência entre os seus fornecedores - o que significa que evita o estabelecimento de relações exclusivas com qualquer fornecedor.

Os fornecedores da CSW são avaliados por meio de critérios claros e sem discriminação. Todas as decisões devem ter apoio técnico, de serviço ao cliente e económico, não permitindo favorecimentos



# Código de Conduta

## Critical Software

injustos de qualquer tipo. Os critérios de sustentabilidade e, em geral, os princípios enunciados neste código também são tidos em conta quando a CSW seleciona fornecedores.

Os fornecedores devem assegurar uma remuneração adequada aos funcionários, de acordo com a legislação em vigor e os acordos coletivos de trabalho, quando aplicável, que será paga atempadamente, respeitando os salários mínimos estabelecidos em cada país, pagando ao mesmo tempo as horas extraordinárias e outras compensações, as contribuições para a segurança social e os impostos devidos.

Não é aceite trabalho infantil em fornecedores, ou nos seus subcontratados, instalações ou locais de produção, ou em quaisquer circunstâncias sob a responsabilidade direta ou indireta dos fornecedores. Além disso, nenhum funcionário pode ser obrigado a trabalhar contra a sua vontade ou a trabalhar como mão-de-obra forçada, e nenhum funcionário deve ser sujeito a castigos corporais ou coerção de qualquer tipo.

A CSW espera clareza e transparência dos seus fornecedores na descrição dos produtos e serviços, e em termos de ética, saúde, segurança e ambiente.

Os pagamentos indevidos recebidos de um fornecedor são estritamente proibidos (ver Secção 5. Presentes, Refeições e Pagamentos Indevidos). Os fornecedores devem ser informados sobre este Código - incluindo a política que estabelece em relação a presentes, oferendas ou refeições - e a CSW espera que as suas atividades sejam compatíveis com os princípios aqui estabelecidos.

A CSW reavaliará uma relação comercial com um fornecedor sempre que seja prejudicial aos seus interesses ou se as questões éticas, legais, fiscais, ambientais e de saúde e segurança no trabalho forem desconsideradas, respeitando todas as condições legislativas e contratuais.

A CSW compromete-se a proteger os dados confidenciais do seu fornecedor, dentro das disposições estritas da lei aplicável e dos termos contratuais.

### 3.3 Relações com o Governo e Outras Entidades Públicas

A CSW honra a legislação e as autoridades de todas as jurisdições governamentais onde conduz negócios e respeita as diretrizes das Nações Unidas e da União Europeia quando aplicável.

Dentro do seu poder, a CSW fornece às instituições estatais dados de empresas, conforme exigido por lei, a nível local, nacional e internacional. A CSW compromete-se a fornecer informações completas e precisas, em rigorosa conformidade com as normas legais aplicáveis.

Os pagamentos indevidos a um funcionário de qualquer governo são inaceitáveis. Presentes e refeições podem ser oferecidos (ver Secção 5. Presentes, Refeições e Pagamentos Indevidos).



# Código de Conduta Critical Software

A empresa reserva-se o direito de manifestar publicamente a sua opinião sobre as políticas e decisões governamentais que afetam, ou podem afetar, o progresso dos negócios e das relações com os funcionários, clientes ou outros interessados, para além do cumprimento deste Código. Esta representação só pode ser exercida pelo Presidente do Conselho de Administração da empresa ou pelo Diretor Executivo, a menos que outro porta-voz seja explicitamente autorizado.

### 3.4 Relações com Partidos e Organizações Políticas

A CSW adota o princípio de evitar a atividade político-partidária e não participa em eventos políticos externos. Ninguém a atuar em nome da empresa, funcionário ou não, pode dar qualquer contribuição, sob qualquer forma, a partidos políticos e organizações similares que se candidatem a eleições. A CSW não aceita pedidos políticos de visitas às nossas instalações durante qualquer período de campanha ou de campanha pré-eleitoral, entendido como os seis meses que antecedem as eleições.

Os representantes dos partidos políticos e organizações similares que concorrem às eleições serão recebidos sempre que os seus pedidos forem considerados apropriados, fora do período pré-eleitoral de seis meses. Fora desse período, a empresa está também disponível para receber representantes de entidades políticas que procuram a nossa contribuição sobre as preocupações, aspirações e perspectivas de empresas como a nossa.

Os pagamentos indevidos a um funcionário de qualquer partido político são inaceitáveis. Presentes e refeições podem ser oferecidos (ver Secção 5. Presentes, Refeições e Pagamentos Indevidos).

A empresa reserva-se o direito de manifestar publicamente a sua opinião sobre políticas e decisões políticas que afetem, ou possam afetar, o progresso dos negócios e relações com funcionários, clientes ou outros interessados, e o cumprimento do presente Código. Esta representação só pode ser exercida pelo Presidente do Conselho de Administração da empresa ou pelo Diretor Executivo, a menos que outro porta-voz seja explicitamente autorizado.

Os funcionários da CSW são, evidentemente, livres de se envolverem nas atividades políticas da sua escolha quando atuam como cidadãos individuais, por oposição aos representantes da empresa, mas essa participação deve ocorrer no seu tempo livre, às suas próprias custas e deve ser tomado um cuidado razoável para evitar associar a CSW às opiniões políticas perseguidas, evitando a associação direta ou indireta à CSW, por exemplo através de vestuário ou outros elementos que tornem explícita a marca CSW. Os recursos, instalações e imagem da empresa não podem ser utilizados para interesses políticos pessoais ou relacionados com partidos, exceto conforme determinado por lei, por exemplo, no que diz respeito a atividades sindicais.



# Código de Conduta Critical Software

## 3.5 Relações com Organizações Não-Governamentais (ONGS)

A CSW apoia e está empenhada em trabalhar com ONGs sempre que a empresa considere que a sua missão é louvável e alinhada com a sua ambição de ajudar a tornar o mundo um lugar melhor e mais seguro.

Os pagamentos indevidos a uma ONG ou a qualquer um dos seus membros são inaceitáveis. Presentes e refeições podem ser oferecidos (ver Secção 5. Presentes, Refeições e Pagamentos Indevidos).

## 4. Cadeia de Valor Sustentável

Enquanto Benefit Corporation, a CSW enfatiza a importância da sustentabilidade ética, ambiental e económica [People (Pessoas), Planet(a), Profit (Lucro)]. As práticas sustentáveis são essenciais para a nossa empresa, garantindo que os bens e serviços que adquirimos, assim como as soluções que desenvolvemos, impactem positivamente a sociedade, a economia e o meio ambiente. Esta abordagem apoia os objetivos de sustentabilidade global, reduz riscos e fortalece a nossa viabilidade a longo prazo. Priorizando fornecedores, clientes e parceiros que se alinham com os nossos valores, mantemos altos padrões em direitos humanos, proteção ambiental e conduta empresarial ética. A sustentabilidade é uma componente chave da nossa estratégia, que nos orienta para um futuro responsável e sustentável. Os nossos fornecedores, clientes e parceiros devem cumprir os nossos critérios de sustentabilidade, conforme detalhado nesta secção, para manter esses altos padrões.

### 4.1 Critérios de Sustentabilidade

#### 4.1.1 People (Pessoas)

**Trabalho e Direitos Humanos:** Os fornecedores, clientes e parceiros devem garantir uma remuneração adequada aos trabalhadores e devem cumprir a legislação vigente e acordos coletivos de trabalho, quando aplicável, respeitando os salários mínimos estabelecidos em cada país, além de pagar horas extras e outras compensações, contribuições à segurança social e impostos devidos, comprometendo-se a fazer todos os pagamentos devidos aos funcionários pontualmente. Não é aceite trabalho infantil nas instalações de fornecedores, parceiros ou seus subcontratados, locais de produção ou em qualquer momento ao longo da cadeia de fornecimento. Nenhum funcionário pode ser obrigado a trabalhar contra a sua vontade ou como trabalho forçado, nem ser sujeito a punições corporais ou coerção de qualquer tipo. Atividades relacionadas com o tráfico de pessoas são estritamente proibidas. Os fornecedores e parceiros devem organizar formações sobre direitos humanos e condições de





# Código de Conduta

## Critical Software

trabalho para garantir que todos os funcionários e subcontratados estejam cientes e sigam estes princípios fundamentais. Devem também garantir que quaisquer forças de segurança privadas ou públicas empregadas não se envolvam em assédio, abuso ou violência. (ver secção Combate ao Tráfico de Seres Humanos).

**Diversidade, Equidade e Inclusão:** Os fornecedores, clientes e parceiros devem promover diversidade, equidade e inclusão dentro da sua força de trabalho e operações, e não devem permitir discriminação ou preconceito de qualquer natureza, seja devido a gravidez ou paternidade, deficiência, raça, cor, origem étnica ou nacional, nacionalidade, religião, crença ou afiliação política, filiação ou não a sindicatos, género, mudança de género, orientação sexual, condição física, idade, estado civil ou de parceria civil, etc. (ver secção Anti Assédio e Anti Bullying).

**Relações Éticas:** A CSW exige clareza e transparência dos seus fornecedores na descrição de produtos e serviços, bem como em termos de ética, saúde, segurança e meio ambiente. (ver secção Saúde, Segurança e Ambiente).

### 4.1.2 Planet (a)

A CSW está comprometida com a sua própria contribuição para os objetivos do Acordo de Paris no âmbito da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Alterações Climáticas e, portanto, está a trabalhar para se tornar neutra em carbono e alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas. Para alcançar isso, é imperativo que os nossos fornecedores e parceiros partilhem e apoiem esses objetivos ambientais. Os fornecedores e parceiros devem envolver-se ativamente em práticas que reduzam emissões de carbono, promovam a sustentabilidade e alinhem-se com os esforços globais para combater as alterações climáticas. Este alinhamento é crucial para alcançar os nossos objetivos ambientais coletivos e garantir um futuro sustentável.

**Proteção da Biodiversidade:** Os fornecedores, clientes e parceiros devem respeitar os direitos à terra, floresta e água das comunidades locais e povos indígenas, evitando atividades que levem à ocupação indevida de terras, desflorestação ou despejamentos forçados. Devem tomar medidas para proteger a biodiversidade, gerir o uso da terra de forma responsável e prevenir a desflorestação.

**Pegada de Carbono:** Os fornecedores, clientes e parceiros devem medir, reportar e tomar medidas para reduzir as suas emissões de gases com efeito de estufa (GEE).

**Descarbonização:** Os fornecedores, clientes e parceiros devem desenvolver e implementar estratégias para descarbonizar as suas operações. Devem adotar práticas que promovam a reutilização e reciclagem de materiais para contribuir para uma



# Código de Conduta

## Critical Software

economia circular e reduzir o desperdício. Também devem priorizar o uso de fontes de energia renovável nas suas operações.

### 4.1.3 Profit (Lucro)

**Política Anticorrupção:** Os fornecedores e parceiros devem aderir e cumprir todas as leis e regulamentos anticorrupção aplicáveis. Qualquer forma de suborno, corrupção ou prática comercial antiética é estritamente proibida. Os fornecedores e parceiros são esperados a manter práticas transparentes e honestas, evitando conflitos de interesse e garantindo integridade em todas as transações comerciais. Pagamentos indevidos recebidos de um fornecedor ou parceiro são estritamente proibidos (ver secção Presentes, Refeições e Pagamentos Indevidos).

**Prevenção da Facilitação da Evasão Fiscal e Lavagem de Dinheiro:** Os fornecedores e parceiros devem cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis relacionados com a evasão fiscal e lavagem de dinheiro. Devem implementar medidas adequadas para prevenir e detetar atividades relacionadas com a evasão fiscal e lavagem de dinheiro nas suas operações e cadeia de fornecimento. Também devem fornecer à CSW todas as evidências razoavelmente exigidas pelas leis e regulamentos aplicáveis relacionadas com a evasão fiscal e Anti Lavagem de Dinheiro (AML – "Anti Money Laundering").

**Cadeia de Fornecimento Sustentável:** Os fornecedores e parceiros devem transmitir estes padrões de sustentabilidade aos seus fornecedores de nível 1, garantindo conformidade em toda a cadeia de fornecimento.

**Conflitos de Interesse Envolvendo Fornecedores, Parceiros ou Outras Entidades Externas:** Um conflito de interesse na relação funcionário-empresa (por exemplo, com um fornecedor ou parceiro) existe quando os funcionários da CSW podem ser tentados a não agir nos melhores interesses da empresa, mas sim a usar a sua influência ou agir para beneficiar os seus próprios interesses pessoais ou os interesses de terceiros, ou causar dano aos interesses de terceiros. Isto inclui, mas não se limita a relacionamentos familiares e outros fortes, positivos ou negativos. (ver secção Conflitos de Interesse).

Os fornecedores, clientes e parceiros devem ser informados sobre este Código e a CSW espera que as suas atividades sejam compatíveis com os princípios aqui estabelecidos.



# Código de Conduta Critical Software

## 5. Anti Facilitação de Evasão Fiscal e Lavagem de Dinheiro

A CSW está empenhada em pagar impostos nos países onde a sua atividade tem lugar e adota uma abordagem de tolerância zero em relação à facilitação da evasão fiscal.

A evasão fiscal é o crime de fraude às receitas públicas ou de evasão fiscal fraudulenta. A evasão fiscal não é o mesmo que a elisão fiscal ou o planeamento fiscal, que são legais. Facilitar a evasão fiscal é um ato deliberado, ou uma omissão com intenção desonesta, para permitir a evasão fiscal, no país de origem do indivíduo ou da empresa ou no estrangeiro.

Todas as pessoas que trabalham para ou com a CSW devem comunicar imediatamente qualquer pedido ou exigência de qualquer pessoa, incluindo terceiros, para facilitar a evasão fiscal, ou qualquer suspeita de evasão fraudulenta de impostos por outra pessoa.

Qualquer facilitação de evasão fiscal, não comunicação de suspeita de evasão fiscal, e ignorar atividades suspeitas será considerada uma infração deste Código, levando a CSW a tomar medidas disciplinares formais, incluindo o despedimento.

A empresa está também plenamente empenhada em cumprir toda a legislação aplicável e diretrizes adequadas para efeitos de combate à atividade de branqueamento de capitais e de financiamento do terrorismo ou de qualquer outra atividade criminosa.

## 6. Presentes, Refeições e Pagamento Indevidos

Como referência, nenhum presente acima de 30 euros pode ser oferecido por qualquer pessoa da CSW ou em nome da CSW, a menos que constituam uma prática comercial normal e legítima.

Da mesma forma, um valor limite de referência para refeições, que pode ser pago para efeitos de uma reunião de negócios normal, é de 50 euros por pessoa.

Nenhuma despesa pode ser feita a não ser para fins lícitos. Ninguém a atuar em nome da empresa, funcionário ou não, pode fazer pagamentos indevidos (incluindo, mas não se limitando a, representantes de clientes, funcionários de qualquer governo, funcionários de um partido político, ONGs) ou realizar qualquer ato que possa ser interpretado como suborno, mesmo que isso signifique perder oportunidades de negócio.

Um pagamento indevido é um pagamento, sob qualquer forma, que está para além dos termos contratuais, requisitos legais ou práticas comerciais formalmente aprovadas pelos órgãos de gestão da CSW.

Em nenhuma circunstância pode ser oferecido dinheiro às partes acima referidas, direta ou indiretamente, independentemente do montante.



# Código de Conduta Critical Software

Por outro lado, os funcionários da CSW não devem receber presentes devido à sua filiação na CSW se constituírem qualquer tipo de suborno - incluindo, mas não limitado a presentes que possam ser oferecidos por fornecedores. Em geral, os funcionários não podem aceitar presentes ou vantagens em seu nome ou em nome da sua família ou amigos. Um valor limite de referência para presentes a serem aceites é de 30 euros.

As refeições só podem ser aceites se corresponderem a uma reunião de negócios normal, com um valor limite de referência de 50 euros por pessoa.

Os objetos recebidos como bônus, presentes e ofertas gratuitas que representam, direta ou indiretamente, distinção ou tributo pago à CSW devem ser dirigidos à direção de Departamento, ou aos Diretores de Área.

Os funcionários devem informar as entidades com as quais mantêm relações em nome da empresa sobre a política da CSW em relação a ofertas ou presentes.

Nenhum tipo de suborno é tolerado. As pessoas envolvidas serão despedidas, sem prejuízo de outras medidas legais.

## 7. Saúde, Segurança e Ambiente

A saúde e integridade física dos funcionários, e de todos os que trabalham na ou para a empresa, e a proteção do ambiente, são prioridades para a empresa. A CSW trata de forma transparente toda a informação relativa à saúde, segurança e ambiente que possa ter impacto sobre os seus funcionários, quaisquer outras comunidades ou ecossistemas. A CSW está empenhada na sua própria contribuição para os objetivos do Acordo de Paris no âmbito da Convenção das Nações Unidas sobre Alterações Climáticas e, por conseguinte, está a trabalhar no sentido de se tornar neutra em termos de carbono e alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas. As políticas da CSW neste âmbito são detalhadas na sua declaração de política de Ambiente, Saúde e Segurança.

### 7.1 Uso de Álcool, Drogas e Armas de Fogo

A ingestão de bebidas alcoólicas enquanto se trabalha, e a entrada na empresa em estado de intoxicação, ou a trabalhar em tal estado, é inaceitável. As bebidas alcoólicas podem ser consumidas moderadamente durante as refeições e nos momentos festivos em zonas adequadas das instalações da CSW. Os funcionários também estão proibidos de utilizar ou transportar drogas ilegais, e de permanecer no local de trabalho num estado alterado causado por essas substâncias, o que poderia afetar a segurança ou o desempenho dos outros funcionários; isto também se aplica a qualquer visitante.



# Código de Conduta

## Critical Software

Não é permitido qualquer tipo de arma de fogo nas instalações da empresa, exceto para os profissionais expressamente autorizados.

### 8. Funcionários

A CSW deve tratar os seus funcionários com dignidade, proporcionando um ambiente de trabalho com oportunidades iguais de crescimento profissional e pessoal, com respeito pela liberdade individual.

A CSW acredita que a riqueza que consegue gerar deve ser distribuída de uma forma justa, comprometendo-se assim com a regra de que, na empresa, o salário mais elevado não pode ser mais de 10 vezes superior ao salário mais baixo.

Não aceitamos trabalho infantil e trabalhamos ativamente contra ele. Nenhum funcionário é obrigado a trabalhar contra a sua vontade ou como escravo/trabalho forçado, e nenhum funcionário está sujeito a castigos corporais ou coerção de qualquer tipo. É inaceitável que funcionários, subcontratados e funcionários dos subcontratados se envolvam em atividades relacionadas com o tráfico de seres humanos.

A CSW recusa todo o tipo de mecanismos de pagamento ilegais aos funcionários.

Erros ou equívocos resultantes de ações bem intencionadas são vistos como oportunidades de aprendizagem e crescimento e devem receber uma orientação construtiva. A CSW acredita que só através de erros é que podemos crescer, ser criativos e desenvolver-nos individual ou coletivamente. No entanto, a repetição de tais erros ou equívocos resultantes de descuido, negligência, falta de interesse ou mesmo jogo sujo, não será aceite pela CSW.

A CSW acredita e está empenhada num ambiente de trabalho aberto, honesto e transparente, nomeadamente no que diz respeito ao desenvolvimento da carreira e às aspirações dos funcionários. Como exemplo, a manifestação de interesse de qualquer funcionário em participar num processo de recrutamento interno é vista pelo seu gestor como uma alternativa normal de desenvolvimento de carreira e não acarretará qualquer tipo de preconceito ou reação negativa ou afetará negativamente as aspirações de carreira do funcionário.

A empresa incentiva a liberdade de expressão, respeita a livre associação, reconhece as entidades sindicais como representantes legais dos funcionários e procura um diálogo constante para a resolução de conflitos de natureza laboral ou sindical.

Os funcionários não podem utilizar o nome da empresa para seu benefício pessoal no tratamento de assuntos pessoais de qualquer natureza com o governo ou entidades da administração pública.

Os pagamentos indevidos recebidos por um funcionário são estritamente proibidos (ver Secção 5. Presentes, Refeições e Pagamentos Indevidos).



# Código de Conduta

## Critical Software

### 9. Combate ao Tráfico de Seres Humanos

Na Critical Software, estamos empenhados em manter os mais elevados padrões éticos e promover os direitos humanos em todas as nossas operações. Reconhecemos que a escravidão moderna é um crime e uma violação dos direitos humanos fundamentais, representando uma ameaça significativa à dignidade humana. O Conselho de Administração da Critical Software emite anualmente uma declaração sobre escravidão moderna e tráfico de seres humanos, que pode ser encontrada em <https://criticalsoftware.com/pt/legal>.

A Critical Software adota uma postura de tolerância zero em relação à escravidão e ao tráfico de seres humanos e compromete-se a garantir que o seu negócio não esteja envolvido em nenhum dos dois. Proibimos estritamente todas as formas de escravidão moderna, incluindo trabalho forçado, tráfico de seres humanos, trabalho infantil e servidão por dívida. Isso aplica-se a todas as pessoas, entidades ou organizações associadas ao Grupo Critical, incluindo funcionários, outsourcers, fornecedores e parceiros comerciais.

Comprometemo-nos a cumprir todas as leis, regulamentos e padrões internacionais aplicáveis relacionados à escravidão moderna e ao tráfico de seres humanos em todos os países em que operamos, incluindo (i) Lei Portuguesa nº 60/2013, de 23.08; (ii) Diretiva 2011/36/EU do Parlamento Europeu e do Conselho de 05/04/2011; (iii) Lei do Reino Unido sobre Escravidão Moderna (2015); (iv) Regulação dos EUA FAR 52.222-50.

Todos os colaboradores que identificarem qualquer situação que possa ser considerada um ato de escravidão ou tráfico de seres humanos são obrigados a relatar o sucedido usando os canais de comunicação internos criados para o efeito na Critical Software. Se casos de escravidão moderna forem identificados, tomaremos medidas imediatas para mitigar os danos e garantir a segurança e o bem-estar dos afetados. Além disso, revemos e melhoramos continuamente as nossas políticas, procedimentos e práticas para prevenir e combater efetivamente a escravidão moderna e o tráfico de seres humanos.

A adesão a isso não é apenas uma obrigação legal, mas um imperativo moral. Ao trabalharmos juntos e defendendo esses princípios, podemos criar um mundo livre de escravidão moderna e contribuir para uma sociedade baseada na justiça, dignidade e igualdade para todos.



# Código de Conduta

## Critical Software

### 10. Compromisso de Separação dos Acionistas e da Gestão Executiva

A CSW acredita que, a fim de promover a transparência, responsabilidade, equidade, boa governação e sustentabilidade a longo prazo, o Conselho de Administração da empresa deve ser composto estritamente por indivíduos que se destacam pelos seus próprios méritos. Estes indivíduos não devem ter laços familiares estreitos com os acionistas, que têm o seu legítimo lugar no Conselho de Administração.

A natureza empresarial e a história da CSW determinou que, atualmente, a partir de 2020, os fundadores e acionistas-chave continuam a estar profundamente envolvidos nas operações da empresa e do Conselho de Administração. No entanto, a empresa compromete-se a estabelecer uma política, o mais rapidamente possível, para separar os acionistas e familiares do Conselho de Administração da empresa.

Neste contexto, os acionistas são definidos como indivíduos que possuem direta ou indiretamente mais de 5% das ações da CSW e excluem os planos de incentivos de ações relacionados com a gestão.

### 11. Conflitos de interesse

#### 11.1 Conflitos de Interesse que Envolvem Fornecedores ou Outras Entidades Externas

Existe um conflito de interesses na relação funcionário-empresa (por exemplo, com um fornecedor) quando os funcionários da CSW podem ser tentados a não agir no melhor interesse da empresa mas, em vez disso, a usar a sua influência ou a agir em benefício dos seus próprios interesses pessoais ou de terceiros, ou a causar danos aos interesses de terceiros. Isto inclui, mas não está limitado a relações familiares e outras relações estreitas, positivas ou negativas.

Todos os funcionários da CSW devem assegurar-se de que não têm qualquer participação em qualquer negociação em que tal conflito de interesses possa surgir ou, se não forem capazes de o assegurar, devem revelar a situação aos Gerentes Imediatos e ao Chefe de Departamento ou Área, ou ao Diretor Executivo ou ao Presidente do Conselho de Administração, dependendo de quem está na melhor posição para tomar as providências necessárias para garantir que não haja interferência de qualquer tipo. Se não o fizer, será considerado uma infração do presente Código e poderá levar a CSW a tomar medidas disciplinares formais, incluindo o despedimento.

Os funcionários da CSW não podem empreender atividades profissionais externas independentes, tais como serviços de consultoria ou outras colaborações profissionais independentes de qualquer tipo, com clientes, fornecedores, concorrentes ou outros terceiros que tenham relações com a CSW. As exceções devem ter o consentimento prévio por escrito do Conselho de Administração da empresa.



# Código de Conduta

## Critical Software

### 11.2 Conflitos de Interesse Entre Funcionários

A Critical compreende que, como comunidade viva, os funcionários podem ter relações pessoais de amor ou ódio, ser membros da mesma família ou pertencer ao mesmo grupo de interesse unido. Sempre que estas circunstâncias possam influenciar o julgamento profissional, todos os funcionários da CSW devem assegurar-se de que se afastam de qualquer situação em que este tipo de parcialidade possa ocorrer. No caso de o funcionário não conseguir fazê-lo por si próprio, deve revelar a situação ao <[Provedor de Justiça](#)>, que deve envolver quem estiver na melhor posição para tomar as medidas necessárias para garantir a ausência do referido enviesamento (por exemplo, Chefes Hierárquicos, Chefe de Departamento ou Área, ou ao Diretor Executivo ou ao Presidente do Conselho de Administração).

Os funcionários podem ser convidados a colaborar ativamente na procura e aplicação de uma solução que proteja contra qualquer conflito de interesses, por exemplo, impedindo as partes de trabalharem em conjunto, ou tendo qualquer ligação direta ou indireta de comunicação.

Qualquer pessoa com uma relação pessoal com alguém, de natureza familiar ou outra e apesar de tal relação ser positiva ou negativa, pode referir essa pessoa para ser considerada para um trabalho, mas não pode participar no processo de recrutamento correspondente em qualquer caso e de qualquer forma.

O não cumprimento do disposto nesta secção será considerado uma infração do presente Código e poderá levar a CSW a tomar medidas disciplinares formais, incluindo o despedimento.

### 11.3 Conflitos de Interesse que Envolvem Posições de Liderança de Topo Dentro da Empresa

Os conflitos de interesse descritos na secção anterior envolvendo um membro da Diretoria, Conselho de Administração, outros órgãos estatutários, ou qualquer diretor da empresa ("Top Positions (Posições de topo)"), estão sujeitos a uma política mais estrita. A CSW acredita que a natureza destes cargos, o seu nível de responsabilidade e visibilidade para o resto da empresa tornam-nos particularmente responsáveis por padrões mais elevados, delineados da seguinte forma:

**Princípio de evasão:** Os membros da Diretoria, Conselho de Administração e outros órgãos estatutários da empresa compreendem plenamente que os conflitos de interesse, de qualquer natureza - nomeadamente amigo ou inimigo, amor ou ódio - não são desejáveis e devem ser evitados. Por conseguinte, estão sujeitos a uma responsabilidade fiduciária para com a empresa e são encorajados a agir prontamente a fim de prevenir e evitar - na medida do possível - qualquer conflito de interesses que possa surgir.





# Código de Conduta Critical Software

**Princípio de divulgação:** Na medida em que não se consiga evitar, a CSW exige que qualquer membro da Diretoria, Conselho de Administração e outros órgãos estatutários da empresa revele imediata e integralmente qualquer conflito de interesses com qualquer funcionário da empresa ou candidato a uma oportunidade de trabalho na empresa. A não divulgação será considerada uma violação do Código e poderá levar a CSW a tomar medidas disciplinares formais, incluindo o despedimento. A divulgação é feita a todos os membros do conselho a que a pessoa envolvida pertence, e à pessoa/ conselho que procurará a reparação, tal como indicado no parágrafo seguinte.

**Remediação:** Se surgir um conflito de interesses envolvendo um membro da Diretoria, Conselho de Administração e outros órgãos estatutários, será procurada uma solução que atenuie a situação. Os conflitos no seio do Conselho de Administração serão mediados e resolvidos pelo Diretor Executivo. Os conflitos com o Diretor Executivo e outros órgãos estatutários para além do Conselho de Administração serão mediados e resolvidos pelo Conselho de Administração. Conflitos no seio do BoD (Conselho de Administração) serão mediados e resolvidos pelo <[Provedor de Justiça](#)>.

## 12. Igualdade de Oportunidades

A CSW promove a diversidade e a inclusão, e não permite a discriminação ou preconceito de qualquer natureza, incluindo gravidez ou paternidade, deficiência, etnia, cor, origem étnica ou nacional, nacionalidade, religião, crença ou filiação política, filiação ou não filiação sindical, género, mudança de género, orientação sexual, condição física, idade, estado civil ou matrimonial, etc., doravante designados coletivamente por Características Protegidas.

Nos processos de recrutamento, seleção e promoção, os candidatos devem ser avaliados exclusivamente em função da sua capacidade de satisfazer e adaptar-se às exigências do cargo.

As pessoas com deficiência ou que se tornem deficientes são encorajadas a revelar a sua condição à empresa para que esta possa considerar quais os ajustes ou apoios razoáveis que podem ser apropriados. As questões de saúde ou de deficiência podem ser incluídas nos formulários de monitorização da igualdade de oportunidades, que não devem ser utilizados para efeitos de seleção ou de tomada de decisões.

A empresa promoverá ativamente a igualdade de oportunidades nos seus negócios para assegurar que os indivíduos recebam tratamento justo, equitativo e consistente com as suas aptidões, potenciais aptidões e capacidades relevantes. Todos os funcionários têm a responsabilidade pessoal de aderir aos princípios da igualdade de oportunidades.



# Código de Conduta Critical Software

Entre os seus esforços para promover a diversidade e a inclusão, a CSW está empenhada em promover proactivamente a igualdade de género. A igualdade de género é um tema essencial para a empresa, não só ao nível das comunidades tecnológicas, mas também no âmbito da gestão de topo. As comunidades tecnológicas são conhecidas pela prevalência de homens dentro delas, uma situação que se torna perceptível a nível universitário; isto cria uma assimetria acentuada, sensível ao género, que as empresas tecnológicas herdaram e é difícil de corrigir. A CSW investe energia e recursos para superar este desafio de forma abrangente.

A empresa controlará regularmente as suas políticas de modo a assegurar-se de que persegue efetivamente um ambiente de igualdade de oportunidades. Além disso, reconhece as suas obrigações ao abrigo das leis aplicáveis em cada país onde opera.

## 12.1 Recrutamento

As vagas devem ser profusamente publicitadas dentro do mercado de trabalho. Os anúncios devem evitar estereótipos ou utilizar formulações que possam desencorajar a candidatura de determinados grupos.

O recrutamento é efetuado unicamente com base nas capacidades do candidato e na sua aptidão para o trabalho. Não devem ser colocadas questões aos candidatos, que possam sugerir uma intenção de discriminação com base numa Característica Protegida.

Por exemplo, os candidatos não devem ser questionados se estão grávidas ou se planeiam ter filhos. Os candidatos não devem ser questionados sobre as condições de saúde ou incapacidade, exceto nas circunstâncias muito limitadas permitidas por lei. Por exemplo, para verificar se um candidato pode desempenhar uma parte intrínseca do trabalho (tendo em conta quaisquer ajustes razoáveis), ou para ver se podem ser necessários quaisquer ajustes aos procedimentos de candidatura para garantir que não estão em desvantagem devido à deficiência - mas garantindo sempre que este procedimento não resulte em qualquer tipo de discriminação. Quando necessário, as ofertas de trabalho podem ser condicionadas a um controlo médico satisfatório, mas uma deficiência não justificará, por si só, o não recrutamento de um candidato.

## 12.2 Ajuste

Quando um funcionário deficiente começa a trabalhar, ou um funcionário existente se torna deficiente, a empresa, em consulta com o funcionário deficiente, assegurará que sejam feitos os ajustes razoáveis necessários para lhe permitir trabalhar de forma segura e eficaz e para assegurar a igualdade de acesso aos benefícios do trabalho. A principal responsabilidade de organizar os ajustes adequados caberá à empresa que consultará o funcionário em questão, cuja perícia no que respeita à sua própria deficiência será reconhecida.



# Código de Conduta

## Critical Software

O acordo do funcionário será procurado ao longo de todo o processo. Sempre que a empresa não disponha dos conhecimentos necessários para resolver o problema, consultará, sempre que necessário, um especialista externo.

### 12.3 Formação e Desenvolvimento de Carreira

A empresa irá formar, desenvolver e promover indivíduos com base no mérito e capacidade, e encorajar funcionários e candidatos com todos os tipos de Características Protegidas. A promoção e a formação serão tornadas acessíveis a todos, incluindo funcionários com deficiência, para os quais serão feitos ajustes sempre que necessário.

### 12.4 Discriminação

A discriminação não deve ser tolerada na CSW, incluindo entre atuais e antigos funcionários, candidatos ao trabalho, clientes, fornecedores, visitantes ou qualquer outro indivíduo. Isto aplica-se no local de trabalho, fora do local de trabalho (ao lidar com clientes, fornecedores ou quaisquer outras pessoas), e em viagens ou eventos relacionados, incluindo eventos sociais.

As seguintes formas de discriminação são estritamente proibidas:

**(a) Discriminação direta:** tratar alguém de forma menos favorável por causa de uma Característica Protegida. Por exemplo, rejeitar um candidato ao trabalho devido às suas opiniões religiosas ou devido à sua orientação sexual.

**(b) Discriminação indireta:** uma disposição, critério ou prática que se aplica a todos mas que afeta negativamente as pessoas com uma determinada Característica Protegida mais do que outras e não se justifica. Por exemplo, exigir que um trabalho seja feito a tempo inteiro em vez de a tempo parcial afetaria negativamente os pais que têm compromissos de guarda de crianças. Tal exigência seria discriminatória, a menos que pudesse ser justificada.

**(c) Vitimização:** retaliação contra alguém que se tenha queixado ou apoiado a queixa de outra pessoa sobre, por exemplo, discriminação, conflito de interesses, assédio ou intimidação.

### 12.5 Trabalho a Tempo Parcial e Contrato Sem Termo

Os funcionários a tempo parcial e a contrato a termo devem ser tratados da mesma forma que os funcionários comparáveis a tempo inteiro ou permanente e beneficiar de termos e condições não menos favoráveis (numa base pro-rata, quando apropriado), a menos que um tratamento diferente se justifique

### 12.6 Reclamações



# Código de Conduta Critical Software

Qualquer funcionário que acredite ter sido injustamente discriminado devido a uma Característica Protegida ou por razões relacionadas com o fato de ter uma Característica Protegida, ou por qualquer outro tipo de razão (por exemplo, conflito de interesses, assédio ou intimidação), pode utilizar o procedimento de queixa (ver secção 12. Procedimento de queixa e Ação Disciplinar).

As infrações graves desta política serão consideradas como infração grave e podem levar a CSW a tomar medidas disciplinares formais, incluindo o despedimento.

## 13. Anti Assédio e Anti Bullying

A CSW está empenhada em proporcionar um ambiente de trabalho livre de assédio e intimidação e em assegurar que todo o pessoal seja tratado, e trate os outros, com dignidade e respeito.

Esta política abrange o assédio ou intimidação que ocorre tanto no trabalho como fora do local de trabalho, tais como em viagens de negócios ou em eventos relacionados com o trabalho ou funções sociais. Abrange o assédio e o assédio por funcionários (que pode incluir consultores, empreiteiros e funcionários de agências) e também por terceiros, tais como clientes, fornecedores ou visitantes das nossas instalações.

Esta política preenche os requisitos das leis aplicáveis dos países em que opera.

### 13.1 O que é Assédio?

O assédio é um comportamento não solicitado e indesejado no local de trabalho que afeta negativamente a dignidade do destinatário. Consiste em conduta física, verbal ou não verbal repetida que tenha o propósito ou efeito de violar a dignidade de uma pessoa ou criar um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo para ela.

Um único incidente pode equivaler a assédio se for suficientemente grave. Também inclui tratar alguém de forma menos favorável porque se submeteu ou se recusou a submeter-se a tal comportamento no passado.

O assédio pode envolver conduta de natureza sexual (assédio sexual), ou pode estar relacionado com a idade, deficiência, género, etnia, ou qualquer outra característica protegida, ou em geral com o simples direito a um ambiente de trabalho saudável e produtivo (assédio moral).

O assédio pode incluir, por exemplo:



# Código de Conduta Critical Software

- a) Conduta física indesejada ou "brincadeira", incluindo tocar, beliscar, empurrar e agarrar.
- b) Avanços sexuais indesejados ou comportamentos sugestivos (que o assediador pode perceber como inofensivos).
- c) Sugestões de que os favores sexuais podem favorecer a carreira de uma pessoa, ou que a recusa pode dificultar a mesma.
- d) Observações derogatórias ou degradantes baseadas no gênero, ou a exibição de material sexualmente explícito no local de trabalho.
- e) Piadas sobre a etnia.
- f) Referências a pessoas que utilizam descrições racistas ofensivas.
- g) Nomes ofensivos.
- h) Abusos verbais ou físicos devido à etnia ou cor de pele de uma pessoa.
- i) E-mails ofensivos, mensagens de texto ou conteúdos das redes sociais.
- j) Utilizar ideias, projetos ou propostas de colegas ou outros, sem identificar os autores.
- k) Esconder a informação necessária para os colegas completarem tarefas, enquanto a divulgam a outros.
- l) Escarnecer, imitar ou depreciar o desempenho profissional, deficiência ou personalidade de uma pessoa.

Uma pessoa pode ser assediada mesmo que não fosse o "alvo" pretendido. Por exemplo, uma pessoa pode ser assediada por piadas racistas sobre um grupo étnico diferente, se as piadas criarem um ambiente ofensivo.

## 13.2 O que é o Bullying?

A intimidação é um comportamento ofensivo, intimidante, malicioso ou insultuoso envolvendo o abuso de poder que pode fazer uma pessoa sentir-se vulnerável, perturbada, humilhada, prejudicada ou ameaçada.

Poder nem sempre significa estar numa posição de autoridade, mas pode incluir tanto a força pessoal como o poder de coagir através do medo ou da intimidação.

A intimidação pode assumir a forma de conduta física, verbal e não-verbal. Bullying pode incluir, por exemplo:

- a) Ameaças físicas ou psicológicas.
- b) Níveis de supervisão excessivos e intimidantes.



# Código de Conduta

## Critical Software

- c) Imposição de tarefas ou prazos impraticáveis.
- d) Promover o isolamento social de alguém.
- e) Observações depreciativas inapropriadas sobre o desempenho de alguém.

Uma crítica legítima, razoável e construtiva do desempenho ou comportamento de um funcionário, ou instruções razoáveis dadas aos funcionários no decurso do seu trabalho, não equivale a assédio moral.

### 13.3 Se Estiver a Ser Assediado ou Intimidado

Se estiver a ser assediado ou intimidado, considere se se sente capaz de levantar o problema informalmente com a pessoa responsável. Deve explicar-lhes claramente que o seu comportamento não é bem-vindo ou que o torna desconfortável. Se isto for demasiado difícil ou embaraçoso, deve falar com o seu superior hierárquico, que pode prestar aconselhamento e assistência confidencial na resolução formal ou informal do problema.

Se passos informais não forem apropriados, ou não tiverem sido bem-sucedidos, deverá levantar a questão formalmente ao abrigo do nosso Procedimento de queixa (ver secção 12. Procedimento de queixa e ação disciplinar).

Qualquer forma de assédio ou assédio moral é uma potencial questão disciplinar.

### 13.4 Proteção e Apoio às Partes Envolvidas

O pessoal que apresenta queixas ou que participa de boa-fé em qualquer investigação não deve sofrer qualquer forma de retaliação ou vitimização como resultado. Qualquer pessoa que se verifique ter retaliado ou vitimizado alguém desta forma será sujeito a ação disciplinar ao abrigo do nosso Processo Disciplinar.

### 13.5 Manutenção de Registos

As informações sobre uma queixa de ou sobre um funcionário podem ser colocadas no processo pessoal do funcionário, juntamente com um registo do resultado e de quaisquer notas ou outros documentos compilados durante o processo.

Estes serão processados de acordo com a nossa Política de Proteção de Dados.



# Código de Conduta

## Critical Software

### 14. Procedimento de Queixa e Ação Disciplinar

A CSW encoraja os seus funcionários a denunciar infrações deste código, incluindo acusações de conflito de interesses, discriminação, assédio, intimidação, fraude, desvio de fundos e suborno, para com a empresa <[Provedor de Justiça](#)>. Mais do que um direito, é um dever de cada membro da CSW abordar estas questões.

Qualquer acusação de infração recebida pela empresa será tratada como confidencial. Os funcionários não serão sujeitos a qualquer forma de retaliação se estiverem a relatar fatos de boa-fé. Fazer uma alegação falsa de má-fé será tratada como má conduta e tratada de acordo com o Procedimento Disciplinar da empresa.

Os casos graves de infração deliberada e/ou falsas alegações de má-fé podem equivaler a uma infração grave resultando em despedimento.

### 15. Proteção de Dados e Propriedade Intelectual

Respeitamos estritamente a propriedade intelectual e a confidencialidade dos dados e informações do cliente.

Os funcionários que, devido à sua posição ou responsabilidades, tenham acesso a informações confidenciais que ainda não tenham sido tornadas públicas, não devem partilhar ou transferir essas informações para terceiros não autorizados durante o período de confidencialidade e devem respeitar quaisquer outros requisitos contratuais.

Em geral, as informações pessoais só devem ser utilizadas para os fins para os quais foram fornecidas.

A CSW está em total conformidade com o Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia (GDPR).

### 16. Responsabilidade Social das Empresas

A CSW está empenhada no desenvolvimento das comunidades onde está localizada e mantém canais permanentemente abertos de diálogo com elas. A empresa fornece incentivos aos funcionários para participarem em programas de voluntariado e de apoio à comunidade e estabeleceu objetivos e políticas ambientais que são reunidas no Programa de Responsabilidade Social Empresarial da CSW.



# Código de Conduta Critical Software

## 17. Esclarecimentos e Omissões

O objetivo deste código é cobrir a maioria das situações que podem ocorrer na vida cotidiana na CSW. Contudo, poderão existir situações que não estejam incluídas neste documento, ou em regulamentos internos, e a sua interpretação poderá não ser clara. As perguntas devem ser dirigidas ao Conselho de Administração ou ao <[Provedor de Justiça](#)>.



**Critical**  
software

