

A Sourcetextile reconhece a necessidade de garantir, não só a sustentabilidade ambiental, social e económica no desempenho da sua atividade, mas também de garantir essa responsabilidade ao longo de toda a cadeia de fornecimento.

O presente Código de Ética e Conduta engloba requisitos legais e normativos relacionados com direitos humanos, direitos laborais, proteção do ambiente e integridade. Aplica-se a todas as partes interessadas da Sourcetextile, incluindo Administração e trabalhadores da Sourcetextile (independentemente do vínculo laboral e função exercida), trabalhadores de fornecedores/subcontratados, trabalhadores de clientes que mantenham relações profissionais com a Sourcetextile, incluindo estagiários, remunerados ou não, ou quaisquer terceiros que atuem em nome da Sourcetextile, independentemente do país em que atuem (doravante designados apenas por “trabalhadores”).

Os fornecedores/subcontratados da Sourcetextile devem consciencializar todos os seus trabalhadores para as questões abordadas neste Código de Ética e Conduta, tendo a responsabilidade de garantir o seu cumprimento nas suas instalações e de transmitir os mesmos requisitos ao longo da cadeia de fornecimento. Devem ainda assinar e devolver a última página (11) deste documento à Sourcetextile.

Os trabalhadores devem assumir a responsabilidade de denunciar qualquer violação detetada, em qualquer ponto da cadeia de fornecimento, aos princípios contidos no presente código. A Sourcetextile garante a todos os denunciadores o seu apoio e proteção, além do anonimato e confidencialidade, disponibilizando, para tal, um **Canal de Denúncias** (ver detalhes do seu funcionamento no capítulo 9 desde Código).

O não cumprimento deste Código de Ética e Conduta dará origem ao apuramento de responsabilidades e à aplicação de penalizações de acordo com os procedimentos disciplinares existentes, nos termos previstos do código do trabalho, sem prejuízo das responsabilidades penais que possam advir dos incumprimentos em causa (ver detalhes no item 10 deste Código).

Mais se informa que o Código de Ética e Conduta será revisto a cada 3 anos ou sempre que se justifique face a uma alteração na legislação ou na estrutura orgânica ou societária da empresa.

1. Regras gerais de conduta

1.1. Cumprimento e respeito pela Lei

Os trabalhadores devem cumprir rigorosamente a lei, regras e regulamentos em vigor para o desenvolvimento da sua atividade, respeitando os compromissos e obrigações assumidos pela Sourcetextile nas suas relações contratuais com terceiros, assim como as leis, costumes e boas práticas dos países em que exercerem a sua atividade.

Na eventualidade de contradição entre o Código de Ética e Conduta e a legislação em vigor, prevalece sempre a mais estrita.

1.2. Disciplina e Desempenho

Os trabalhadores têm o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, bem como de desempenhar as suas funções com zelo, atenção e dedicação. Além disso, devem 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 contrárias aos seus direitos ou garantias e contribuir ativamente para a melhoria contínua (incluindo da produtividade) da empresa.

1.3. Relacionamento interpessoal

Os trabalhadores devem promover o respeito mútuo, a cordialidade, a urbanidade, a probidade e o profissionalismo nas suas relações com os colegas, superiores hierárquicos, clientes, fornecedores e subcontratados, procurando manter sempre um bom ambiente de trabalho e fomentar o espírito de equipa. Devem também respeitar a hierarquia organizacional, obedecendo às orientações do empregador e dos seus superiores, dentro dos limites legais e éticos.

1.4. Lealdade e cooperação

No exercício das suas funções, os trabalhadores devem atuar com eficiência e na defesa dos interesses da Sourcetextile, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgando informações referentes à empresa, métodos de produção ou negócios.

Considera-se também falta de lealdade a ocultação de informação sobre progressos nos assuntos tratados pelos trabalhadores aos superiores hierárquicos ou colegas, o fornecimento de informação inadequada, a ausência de cooperação ou qualquer conduta obstrutiva.

1.5. Abuso de álcool e estupefacientes

É estritamente proibido o consumo, posse ou distribuição de álcool ou estupefacientes nas instalações da Sourcetextile ou em qualquer instalação ao longo da cadeia de fornecimento, sendo impedida a entrada ou permanência, nas instalações da empresa, de pessoas que se apresentem com valores de taxa de álcool superiores aos legais ou sob a influência de drogas.

1.6. Formação e Desenvolvimento

Os trabalhadores devem procurar, continuamente, o aperfeiçoamento e atualização dos seus conhecimentos e competências técnicas e tirar o melhor proveito das ações de formação promovidas pela empresa tendo em vista a manutenção, o desenvolvimento e a melhoria das suas capacidades profissionais e a prestação de um serviço de excelência ao cliente.

1.7. Utilização dos bens da empresa

Os trabalhadores devem zelar pela conservação, boa utilização e respeito tanto dos recursos materiais, como dos direitos de propriedade intelectual e informações da empresa, não permitindo a sua utilização por terceiros e evitando a perda, o roubo ou outros danos. Devem ainda garantir que os recursos da empresa são usados apenas por motivos profissionais. Além disso, têm o dever de otimizar a utilização dos recursos disponibilizados, de forma a reduzir desperdícios e custos para a empresa.

1.8. Reputação da empresa

Os trabalhadores têm o dever de proteger a reputação da Sourcetextile, sendo expressamente proibida a utilização do nome e da imagem corporativa para o desenvolvimento de atividades não autorizadas. Os trabalhadores devem manter a máxima seriedade e imparcialidade, empenhando-se em salvaguardar a credibilidade e boa imagem da Sourcetextile em todas as situações, bem como promover e garantir o seu prestígio.

1.9. Acumulação de Funções e Conflito de interesses

Os trabalhadores têm a responsabilidade de agir no melhor interesse da Sourcetextile, devendo evitar qualquer situação suscetível de vir a originar um conflito de interesses entre as relações pessoais e profissionais.

As relações profissionais com pessoas próximas não são interditas, requerendo, no entanto, uma particular sensibilidade por parte dos trabalhadores em causa relativamente à confidencialidade e conflito de interesses.

Os trabalhadores não devem acumular funções ou exercer atividades paralelas que sejam incompatíveis ou que venham a causar conflito de interesses com as suas funções na Sourcetextile. O exercício de atividades que não resulte em conflito de interesses não será alvo de objeção.

Sempre que for previsível uma situação onde o trabalhador possa retirar vantagem para si próprio ou para familiares, amigos ou conhecidos e que possa influenciar a sua imparcialidade ou o seu desempenho no exercício das suas funções, o trabalhador tem a obrigação de comunicar a situação à Direção-Geral.

1.10. Sigilo profissional e proteção de dados

A confiança é uma das bases do relacionamento com o mercado. Assim sendo, a Sourcetextile e os seus trabalhadores têm como compromisso manter a confidencialidade das informações recebidas da parte de clientes e parceiros de negócio.

Os dados recebidos são tratados e retidos na medida no estritamente necessário para a finalidade definida.

O mesmo sigilo é exigido a todos os parceiros de negócio.

1.11. Concorrência justa

A Sourcetextile respeita os seus concorrentes e procura superá-los de forma saudável, oferecendo aos seus clientes produtos e soluções com uma relação de custo benefício diferenciada.

Não se admitem atitudes que possam configurar como calúnia ou difamação dos concorrentes.

É legítimo a Sourcetextile recolher informação sobre o mercado, incluindo informação sobre os seus concorrentes. No entanto, os trabalhadores têm o dever de utilizar apenas os meios e fontes legalmente aceites, assumindo uma conduta ética.

2. Requisitos de Responsabilidade Social

A Sourcetextile compromete-se a cumprir com os direitos humanos previstos na legislação nacional e internacional, em particular na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esse compromisso é solidificado pelo cumprimento de normas com princípios e requisitos a nível da responsabilidade social, as quais devem ser consultadas no *site* da empresa.

É igualmente exigido a todas as partes interessadas da Sourcetextile o cumprimento destes requisitos.

2.1. Trabalho Infantil

Convenção OIT 138 e 182, Recomendação OIT 146 e190

A Sourcetextile não recorre nem admite o uso da mão-de-obra infantil, ou seja, crianças (pessoas com menos de 15 anos de idade, a menos que a idade mínima para trabalho ou educação compulsória seja estipulada como sendo mais alta pela lei local).

Os trabalhadores jovens (pessoas com idade acima da idade de criança e abaixo de 18 anos) não serão expostos a situações perigosas. Trabalhos perigosos apenas serão atribuídos a trabalhadores com idade superior a 18 anos, sendo estes perfeitamente protegidos e tendo sido previamente e convenientemente formados para desempenhar tais atividades.

Caso seja identificada uma situação que caracterize trabalho infantil, na Sourcetextile ou na sua cadeia de fornecimento, cabe à Sourcetextile, de acordo com a sua Política de Reparação Infantil, adotar todas as ações de reparação para garantir à criança todos os seus direitos.

2.2. Trabalho Forçado

Convenção OIT 29, 105 e 181

A Sourcetextile repudia o uso de mão-de-obra forçada, incluindo trabalho prisional, quer a forma de exigir o trabalho seja direta, através de uma obrigação física, ou indireta, por via de ameaças, intimidação ou outros métodos forçados.

A Sourcetextile compromete-se a garantir que não são cobradas aos trabalhadores quaisquer taxas ou despesas relativas ao emprego. Não serão solicitados quaisquer depósitos ou documentos aos trabalhadores a fim de os obrigar a permanecer no trabalho.

Nos casos em que for necessário recorrer a agência externa de recrutamento, a Sourcetextile compromete-se a garantir que as obrigações legais da agência de recrutamento e os direitos dos trabalhadores recrutados estão a ser cumpridos.

2.3. Trabalho precário

Convenção OIT 102, 122, 158 e 175

A Sourcetextile não permite qualquer tipo de trabalho precário. Todo o trabalho deve basear-se em relações de trabalho reconhecidas e em concordância com a lei. A Sourcetextile compromete-se a cumprir com as suas obrigações relativas à legislação e regulamentação laboral e de segurança social que emergem da contratação.

2.4. Saúde e Segurança

Convenção OIT 155 e 183, Recomendação OIT 164 e 191

A Sourcetextile compromete-se a disponibilizar aos trabalhadores um ambiente de trabalho saudável e seguro de acordo com a legislação em vigor, assegurando as condições de iluminação, ventilação, higiene, segurança contra incêndio e água potável, bem como efetuando a avaliação de riscos aos postos de trabalho e promovendo ações de formação frequentes em matéria de Saúde e Segurança no Trabalho.

Todos os trabalhadores são abrangidos por um seguro de trabalho que deve ser acionado sempre que ocorra um acidente de trabalho.

O cumprimento das regras de segurança (sejam decorrentes de lei, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou regras internas), bem como a promoção da melhoria da segurança e saúde no trabalho é uma obrigação de todos, sendo dever dos trabalhadores informar atempadamente os seus superiores hierárquicos, de qualquer situação irregular suscetível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos da sua empresa.

2.5. Liberdade de Associação / Negociação Coletiva

Convenção OIT 87, 98 e 135, Recomendação OIT 135 e 143

Todos os trabalhadores, sem exceção, têm o direito de se associar ou formar sindicatos, associações, representações, conforme a sua vontade e livre escolha assim como têm direito à Negociação Coletiva.

Os Representantes dos Trabalhadores não serão discriminados e terão acessibilidade para realizar as suas funções de representante, além de lhes ser garantido o acesso a formação regular e todas as condições previstas na lei para o desempenho dessa função.

2.6. Igualdade e Não Discriminação

Convenção OIT 100, 111 e 159, Recomendação OIT 90, 111 e 168

A Sourcetextile compromete-se a não praticar discriminação no recrutamento, na remuneração, no acesso à formação, na promoção, na rescisão ou na reforma em função da ascendência, idade, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, origem étnica, nacionalidade, religião, deficiência ou doença crónica, sexo, orientação sexual, filiação sindical ou convicções políticas ou ideológicas.

Os trabalhadores da Sourcetextile estão proibidos de cometer qualquer ato de discriminação para com os colegas, clientes, fornecedores ou subcontratados.

2.7. Trabalhadores estrangeiros

Convenção OIT 122, 158 e 175, Recomendação OIT 166

No caso de trabalhadores estrangeiros, a sua legalização deve ser garantida, bem como o cumprimento dos seus direitos e a sua integração na empresa. A igualdade de tratamento perante os restantes trabalhadores deve ser garantida, incluindo a remuneração, condições de trabalho, entre outros. O contrato destes trabalhadores deve ser redigido num idioma que o trabalhador entenda.

2.8. Homeworkers

Convenção OIT 122, 158 e 175, Recomendação OIT 166

Deve ser garantida a igualdade de tratamento entre trabalhadores em regime de teletrabalho e trabalhadores que trabalham nas instalações da empresa. A situação de emprego deve estar regularizada, garantindo que o *homeworker* vê cumpridos todos os direitos definidos na lei.

2.9. Assédio moral / sexual & Violência

Recomendação OIT 206

Todos os trabalhadores e outras partes interessadas da empresa deverão tratar com respeito e dignidade os seus interlocutores, recebendo o mesmo respeito de volta.

Não é admitida a prática do castigo corporal, da coerção mental ou física ou do insulto verbal como medidas disciplinares e deve ser assumida uma política de tolerância zero em casos de assédio sexual e violência. A Sourcetextile possui um Código de Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (Mod.205) onde explicita com maior detalhe este tema.

2.10. Procedimento Disciplinar

Caso um trabalhador assuma um comportamento que constitua uma violação do disposto no código de trabalho, ou das políticas e códigos da empresa, poderá sofrer um processo disciplinar, de acordo com o estabelecido no código do trabalho. É assegurado que nesse processo os trabalhadores são tratados com respeito, dignidade e é proibido qualquer tipo de abuso ou assédio de ordem física, sexual, psicológica ou verbal. A gestão do processo disciplinar na Sourcetextile encontra-se descrito na IT.11.

2.11. Horário de Trabalho

Convenção OIT 001, 014, 030 e 106, Recomendação 116

A Sourcetextile compromete-se a cumprir a legislação em vigor e as normas aplicáveis no setor em matéria do horário de trabalho.

Os trabalhadores não devem trabalhar mais do que 8 horas por dia, e devem gozar a pausa para refeições. Os trabalhadores têm direito a 2 dias de descanso semanal.

A realização de horas extra não deve ser prática recorrente, sendo sempre voluntária e remunerada de acordo com o estabelecido por lei.

2.12. Remuneração & Salário Digno

Convenção OIT 131 e 183, Recomendação OIT 135

A retenção sobre o salário não deve ser efetuada por razões disciplinares e o salário e demais prestações devem ser claras e regularmente especificados para os trabalhadores.

Os salários e demais prestações devem ser pagos em total conformidade com as leis aplicáveis e devem garantir que os trabalhadores e as suas famílias conseguem satisfazer as suas necessidades básicas, proporcionando ainda um excedente.

2.13. Sistema de Gestão Integrado

A Sourcetextile possui um Departamento do Sistema de Gestão Integrado com a responsabilidade de manter atualizados e eficazes os procedimentos da empresa face às normas que segue (as quais podem ser consultadas no site da empresa), bem como monitorizar continuamente o desempenho da empresa e assegurar a melhoria contínua.

3. Requisitos relacionados com a Governança

A conduta da Sourcetextile tem em consideração requisitos de transparência e integridade que são exigidos também a todos os intervenientes na cadeia de fornecimento.

3.1. Transparência

Os trabalhadores devem pautar a sua atividade pelos mais elevados padrões de transparência e honestidade, cumprindo todas as disposições legais e regulamentares em vigor aplicáveis às atividades a que se encontram adstritos.

A Sourcetextile compromete-se a disponibilizar regularmente o seu desempenho em matéria de sustentabilidade a todas as partes interessadas.

3.2. Integridade (corrupção e infrações conexas)

O Decreto-Lei nº 109E/2021, de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), entende como corrupção e infrações conexas os atos e 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.

A Sourcetextile criou um Programa de Cumprimento Normativo (PCN) como meio de prevenir, detetar e sancionar atos de Corrupção e Infrações Conexas levados a cabo contra ou pela Sourcetextile, ao abrigo do RGPC que inclui:

- Os requisitos dispostos no presente Código;
- Plano de Prevenção de Riscos e Infrações Conexas (Mod.191);
- Formação aos trabalhadores nesta temática;
- Canal de Denúncias (ver detalhe no item 9).

A Direção-Geral é responsável pela aplicação, controlo e cumprimento do PNC.

Em matéria de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas encontram-se listados de seguida os cuidados a seguir pelos trabalhadores na sua conduta:

- **Relacionamento com Funcionários Públicos:** A Sourcetextile não toma posições políticas nem procede a contribuições para organizações políticas. É proibido prometer ou oferecer pagamentos, presentes ou quaisquer serviços a um funcionário público (diretamente ou através de terceiro) com o intuito de agilizar qualquer atividade empresarial, de influenciar qualquer ato ou decisão, ou obter informação confidencial. É igualmente proibido utilizar qualquer relação de afinidade com um funcionário público para obter qualquer vantagem. O exercício de cargos ou funções públicas por parte dos trabalhadores não deve afetar a sua isenção, nem criar situações de incompatibilidade com as funções exercidas na Sourcetextile. A oferta de atos de hospitalidade são permitidas, desde que enquadrado nas práticas sociais comuns e de cortesia.
- **Relacionamento com Representantes dos Trabalhadores:** A empresa deve garantir aos representantes dos trabalhadores os acessos e meios necessários para o desenvolvimento das suas funções como, por exemplo, formação e meios para a sua realização, acesso a informações relacionadas com a função de representante, acesso a quadros informativos para que possam afixar as suas comunicações. Estes não devem ser vistos como ofertas / suborno, uma vez que estão previstas na lei. Quaisquer outras ofertas devem ser analisadas previamente pela Direção Geral e pelo Comité para a Responsabilidade Social e Segurança de modo a garantir a conformidade legal.
- **Contribuições para a comunidade:** Como parte do seu compromisso em matéria de responsabilidade social, a Sourcetextile considera importante o apoio à comunidade envolvente e organizações caritativas. No entanto, estas contribuições são feitas de forma apropriada e em circunstâncias adequadas. As contribuições apenas podem ser dadas a instituições de boa-fé e destinadas a fins caritativos adequados e de acordo com o presente Código e a legislação em vigor. As contribuições caritativas nunca podem ser utilizadas como condição para influenciar qualquer ato ou decisão oficial ou com a intenção de obrigar o beneficiado a atribuir alguma vantagem ou ficar comprometido com a sua independência.
- **Cortêsias de negócio:** Apenas se podem receber ou entregar cortêsias que cumpram as seguintes condições: acontecem no decorrer de algum negócio; não violam qualquer lei ou regulamento; não são desproporcionais ou inadequados, sobretudo de valor elevado (superior a 50€); não têm qualquer intenção de obter vantagens indevidas; não ocorrem com uma frequência desproporcional a uma determinada pessoa. Sempre que os trabalhadores recebam qualquer tipo de cortesia de negócio, têm o dever de comunicar à Direção-Geral esse acontecimento, indicando claramente a cortesia recebida e os motivos que levaram à mesma.

- **Subornos:** É terminantemente proibido fazer pagamentos, ofertas ou promessas de algo com valor em seu nome ou em nome da Sourcetextile, tendo em vista a obtenção de uma vantagem imprópria, pessoal ou para o negócio. É igualmente proibido receber pagamentos, ofertas ou promessas de algo com valor com a intenção de, em troca, favorecer o outro de forma imprópria, executando uma função ou atividade relevante

3.3. Financiamento ao terrorismo

A Sourcetextile adota, igualmente, uma política de tolerância zero no que respeita a atos de financiamento ao terrorismo.

4. Compras responsáveis

A Sourcetextile inclui o fator sustentabilidade nos seus processos de compra, prevenindo a sua contribuição para impactes ambientais e nos direitos humanos. Isto implica evitar prazos curtos, custos excessivos, alterações repentinas nos volumes e estilos das encomendas em curso e atrasos em pagamentos, uma vez que estes fatores podem contribuir para violações dos direitos humanos (por exemplo horas extra em excesso e subcontratação não autorizada) ao longo da cadeia produtiva.

5. Subcontratação

Os serviços subcontratados pela Sourcetextile devem ser realizados pela empresa subcontratada não podendo esta, por sua vez, subcontratar esse serviço para os artigos da Sourcetextile. Numa eventual necessidade, a Sourcetextile deverá ser informada previamente de modo a autorizar ou não a subcontratação.

6. Sustentabilidade ambiental

A Sourcetextile procura continuamente mitigar ou, sendo possível, eliminar os impactes ambientais causados pela sua atividade.

Os trabalhadores devem desempenhar as suas funções com respeito pelo ambiente procurando utilizar de forma racional os recursos de que dispõe, incluindo os recursos energéticos, e zelar pela prevenção da poluição.

É dever dos fornecedores/subcontratados manter este compromisso ao longo da cadeia produtiva, procurando: mitigar o uso de químicos perigosos no seu processo produtivo; evitar a libertação e plásticos e microfibras; gerir adequadamente o consumo de água bem como os poluentes lançados para este recurso; e monitorizar os efluentes gasosos gerados, o consumo de energia, a produção de resíduos e a sua pegada de carbono, promovendo, sempre que possível, a sua diminuição.

7. Criação de valor

A Direção-Geral da Sourcetextile assume o compromisso de acrescentar valor ao negócio, promovendo a melhoria contínua e visando a satisfação de todas as partes interessadas.

8. Devida Diligência

A Direção-Geral da Sourcetextile compromete-se a conduzir processos de devida diligência de forma a identificar os riscos mais significativos nas suas próprias operações e na sua cadeia de fornecimento e a utilizar processos de devida diligência em tomadas de decisão e nas relações contratuais com terceiros. Para tal, a Direção-Geral é responsável por garantir formação regular aos trabalhadores envolvidos no processo. Este processo será preventivo, dinâmico, baseado em riscos (e sua eventual priorização), apropriado às circunstâncias da empresa e envolverá múltiplos processos e objetivos. Serão considerados os *inputs* das partes interessadas e será assegurada a comunicação contínua.

Em nenhuma circunstância a devida diligência irá causar transferência de responsabilidades.

É igualmente exigido a todos os fornecedores e prestadores de serviço que conduzam processos de devida diligência nas suas próprias operações.

9. Canal de Denúncias

A Sourcetextile disponibiliza no seu *site* um Canal de Denúncias em cumprimento com a Lei nº 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o regime geral de proteção de denunciadores de infrações. Disponibiliza ainda o e-mail etica@sourcetextile.pt, como alternativa ou, no caso de trabalhadores da Sourcetextile, a Caixa de Sugestões existente no refeitório.

O Canal de Denúncias poderá ser utilizado por trabalhadores, prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes e fornecedores, bem como quaisquer pessoas que atuem sob a sua supervisão e direção, os acionistas, as pessoas pertencentes a órgãos de administração ou de gestão ou a órgãos fiscais ou de supervisão de pessoas coletivas, incluindo membros não executivos, voluntários e estagiários, remunerados ou não.

A utilização indevida e/ou a prestação de declarações falsas é grave e compromete o propósito deste canal, podendo resultar em sanções. As denúncias devem ser efetuadas de boa-fé e quando o denunciante tenha forte suspeita ou certeza daquilo que denuncia. A Sourcetextile recomenda o denunciante a ler atentamente a Lei nº 93/2021, de 20 de dezembro antes de prosseguir com a sua denúncia.

Os denunciadores estão protegidos por lei, não havendo lugar para qualquer tipo de retaliação. O anonimato (quando desejado) e a confidencialidade são assegurados, e a informação partilhada estará acessível exclusivamente aos elementos designados pela Sourcetextile para a análise das denúncias. Estes elementos existirão sempre em número igual ou superior a 2, de modo a evitar qualquer situação de conflito de interesses.

Neste canal podem ser efetuadas denúncias nos seguintes domínios:

- Serviços, produtos e mercados financeiros, prevenção de branqueamento de capitais, financiamento ao terrorismo
- Segurança e conformidade dos produtos
- Proteção do ambiente
- Violação do RGPD
- Crimes de Corrupção e infrações conexas
- Comportamento inaceitável ou criminoso
- Conflito de interesses
- Assédio
- Discriminação
- Outros

Estão excluídas do âmbito de aplicação do presente canal as reclamações, nomeadamente as relacionadas com o serviço ao cliente, produtos comercializados e o atendimento ao público em geral, as quais devem ser apresentadas diretamente à empresa (email: geral@sourcetextile.pt).

A denúncia deverá incluir os seguintes elementos:

- A situação que pretende denunciar, da forma mais detalhada possível;
- Como tomou conhecimento (experiência própria, testemunhou, teve conhecimento);
- Onde (local/setor/departamento) e quando (data e hora) ocorreu, está a ocorrer ou irá ocorrer a situação;
- Com que regularidade acontece ou aconteceu a situação (uma vez, esporádico, frequente ou constante);
- Quem está envolvido na situação;
- Identificação de eventuais testemunhas.

A Sourcetextile compromete-se a confirmar a receção da comunicação no prazo de 7 dias e a assegurar uma resposta com informações sobre os efeitos da denúncia efetuada, num prazo de 3 meses. Para o efeito, ao criar a denúncia, o denunciante é obrigado a criar uma senha, de modo que, posteriormente, através da mesma senha, consiga acompanhar o estado de análise da denúncia, acrescentar qualquer informação que não tenha fornecido inicialmente ou responder às eventuais questões colocadas pelos elementos que analisam as denúncias.

A Sourcetextile garante a integridade e conservação do conteúdo das denúncias durante um período de 5 anos, exceto quanto a factos que estejam igualmente a ser objeto de procedimentos judiciais ou administrativos, situação em que o prazo de arquivo deve respeitar a pendência de tais procedimentos.

Depois de analisada, segundo os cuidados indicados anteriormente, a denúncia poderá, dependendo do resultado dessa análise, ser:

- arquivada, caso se revele manifestamente infundada ou inverosímil;
- encaminhada para instauração de procedimentos internos de averiguações ou inquérito, caso suscite tratar-se de questões de natureza disciplinar ou administrativa ou outra irregularidade interna;
- encaminhada para os serviços da Procuradoria-Geral da República da comarca correspondente por evidenciar a possível presença de matéria criminal.

10. Incumprimento deste Código de Ética e Conduta, impactes nos direitos humanos e medidas disciplinares

A Sourcetextile compromete-se a resolver todos os impactes adversos nos direitos humanos e todas as reclamações (independentemente da forma como são feitas) contra a empresa em relação às suas próprias operações; compromete-se igualmente a resolver os impactes / as reclamações que a empresa tenha causado ao longo da cadeia de fornecimento e que sejam informadas através de processos legítimos.

Em caso de necessidade, serão aplicadas as medidas disciplinares previstas no Código de Trabalho, mas também as sanções penais previstas no Código Penal Português nos termos do disposto no art.º 3º do RGPC, estabelecido no Anexo, Capítulo 1, Disposições Gerais do Decreto-Lei 109-E/2021, de 21 de dezembro. O incumprimento dos comportamentos adequados em linha com o RGPC, comportam não só a abertura de procedimento disciplinar, mas também a consequente responsabilização criminal.

Assim, as sanções poderão tomar a seguinte forma:

Responsabilidade Disciplinar:

Caso se verifique a culpa imputável ao trabalhador, poderá ser aplicada uma das seguintes sanções, previstas no artigo 328º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as subseqüentes alterações):

“1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.”

Responsabilidade Criminal:

Poderá ainda haver lugar à aplicação de processo-crime de acordo com o regime penal aplicável aos crimes previstos na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril (regime penal de corrupção no comércio internacional e no setor privado), com as subseqüentes alterações:

“Artigo 7.º

Corrupção activa com prejuízo do comércio internacional

Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional, é punido com pena de prisão de um a oito anos.

Artigo 8.º

Corrupção passiva no sector privado

1 - O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

2 - Se o ato ou omissão previsto no número anterior for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão de um a oito anos.

Artigo 9.º

Corrupção activa no sector privado

1 - Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a pessoa prevista no artigo anterior, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

2 - Se a conduta prevista no número anterior visar obter ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

3 - A tentativa é punível.”

A Direção-Geral,



Compromisso dos Fornecedores / Subcontratados

O fornecedor/subcontratado compromete-se a cumprir integralmente as obrigações decorrentes dos direitos humanos previstos na legislação nacional e internacional, em particular na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) bem como os restantes requisitos constantes no Código de Ética e Conduta da Sourcetextile.

Todos os parceiros de negócio da Sourcetextile têm a responsabilidade de informar os seus trabalhadores sobre o conteúdo do Código de Ética e Conduta da Sourcetextile e garantir o seu cumprimento nas suas instalações e ao longo da cadeia de fornecimento, ou seja, nos seus próprios fornecedores e subcontratados.

Comprometem-se ainda a auxiliar a Sourcetextile na realização de processos de devida diligência, permitindo o livre acesso às suas instalações por parte dos membros da Sourcetextile e seus auditores internos e externos, de forma a controlar o cumprimento dos requisitos referidos.

A Sourcetextile compromete-se a controlar apenas os aspetos que foram dados a conhecer ao fornecedor / subcontratado através do Código de Ética e Conduta.

Data e Local

Nome da empresa

Nome do representante legal

Assinatura do representante legal

Por favor, assine e devolva esta página à Sourcetextile. Obrigado.