



Fazer o que é correto!

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



Índice

	Pág.
1. O CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	5
2. NORMAS DE CONDUTA DOS COLABORADORES	7
3. SUBORNO, CORRUPÇÃO E PRENDAS	11
4. CONFLITOS DE INTERESSES	14
5. SEGURANÇA, SAÚDE E POLÍTICAS AMBIENTAIS	15
6. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	16
7. ASSÉDIO, CHANTAGEM E CONTRATOS PSICOLÓGICOS	18
8. TRABALHO INFANTIL E TRABALHO FORÇADO	22
9. PROTEÇÃO DE ATIVOS	23
10. RESPEITO PELAS LEIS DA CONCORRÊNCIA	24
11. APOIO / CONTATOS / SISTEMA DE DENÚNCIA	29
12. ENTRADA EM VIGOR E DIVULGAÇÃO	30
13. NOTAS	31

Nota Introdutória

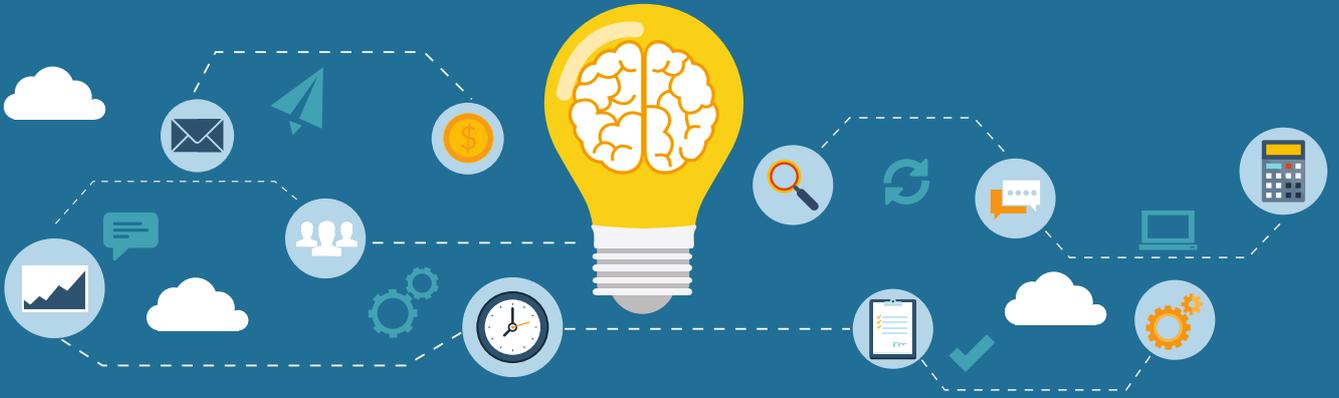
A Flex2000 - Produtos Flexíveis, S.A. (doravante designada por Flex2000) é, e quer continuar a ser, reconhecida como a organização honrada e fiável de que todos nos orgulhamos, tendo por base a nossa reputação e os valores que diariamente adotamos no decurso da nossa atividade.

Neste CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA expressámos, clara e sucintamente, o que se pode esperar em termos de decisões e condução da atividade pelas nossas pessoas.

Os valores e princípios expressos no CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA estão sempre presentes na forma como interagimos com a sociedade, com vista a tomarmos, em cada momento, as opções mais corretas.

Carlos Pereira
A Administração

Nota: todas as referências a pessoas constantes neste documento são indistintas de género



1. Código de Ética e Conduta



O que é o Código de Ética e Conduta

O Código de Ética e Conduta é o instrumento no qual se inscrevem os valores que pautam a atuação da Flex2000, bem como os princípios éticos e as normas de conduta a que a os colaboradores da Flex2000 estão sujeitos e assumem como intrinsecamente seus.

A aplicação deste Código é mantida em conjugação com os regulamentos internos em vigor na empresa e com a legislação aplicável.



A quem se destina

O presente Código aplica-se a todos os colaboradores da Flex2000, bem como aos das empresas por si participadas. Neste sentido, por colaboradores devem entender-se todos os membros dos órgãos sociais, consultores, diretores e restantes colaboradores, independentemente do tipo do seu vínculo ou posição hierárquica que ocupem, assim como todos os demais elementos que de alguma forma atuam em nome da Flex2000.



Objetivos Fundamentais

1. Dar a conhecer aos colaboradores, clientes, entidades públicas, fornecedores e, de forma geral, a toda a comunidade os princípios éticos e de conduta pelos quais a Flex2000 pauta a sua atividade, fomentando relações crescentes de confiança entre todos eles, assim como reforçar os elementos identitários da cultura da Flex2000.

Clarificar, junto dos colaboradores, as regras de conduta que os mesmos devem observar, através das suas decisões, comportamentos e atitudes, contínua e escrupulosamente, tanto nas suas relações recíprocas, como nas relações que, em nome da Flex2000 estabelecem com os acionistas, fornecedores, entidades externas como bancos, entidades oficiais, autoridades e reguladores.



Acompanhamento da Aplicação do Código

1. A Comissão de Ética e Conduta cuja composição é designada por deliberação do Conselho de Administração da Flex2000, será a entidade responsável pela implementação e acompanhamento do presente Código, pela sua interpretação e esclarecimento de dúvidas. É ainda responsável por zelar pelo seu cumprimento e por resolver qualquer questão relacionada com o seu incumprimento, tomando as providências que considere adequadas.
2. Qualquer pessoa poderá dirigir-se à Comissão de Ética e Conduta a fim de solicitar esclarecimentos perante uma situação concreta, apresentar reclamações ou denunciar qualquer outra situação irregular que possa alegadamente ser passível de constituir uma violação das normas constantes deste Código.
3. O contacto da Comissão de Ética e Conduta encontra-se divulgado a todos os colaboradores e restantes entidades nos meios de comunicação online disponíveis e da afixação em local visível na empresa.
4. A violação ou inobservância das normas gerais de conduta refletidas no presente CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA constitui infração disciplinar punível nos termos da legislação em vigor, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional, criminal ou outra que possa sobrevir.

2. Normas de Conduta dos Colaboradores



O que esperamos dos nossos colaboradores

1. Cumpra integralmente este Código.
2. Leia e compreenda o Código, dado que deve cumpri-lo ao nível de uma lei.
3. Use do bom senso para evitar qualquer suspeita de comportamento inapropriado.
4. Analise o seu comportamento e peça ajuda no caso de dúvidas.
5. Pergunte a si mesmo:
 - Será isto certo em relação ao CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA?
 - Será legal?
 - Será ético?
 - Será bom para a minha imagem e a da Flex2000?
 - Será algo pelo qual eu gostaria de ser responsabilizado?
6. Se a resposta a qualquer uma destas perguntas for “NÃO”, então não o faça.
7. Se houver dúvidas, peça conselhos.
8. O CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA é um documento geral que não inclui todas as situações que os colaboradores possam vir a encontrar no exercício das suas funções ou relações interpessoais.





Assim, o que deve ter presente?

- 1.No sentido de atingirem-se os objetivos organizacionais, a Flex2000 espera de todos os seus colaboradores, a adesão a padrões elevados de integridade e ética no negócio e que cumpram, a cada momento, as leis e regulamentos nacionais e internacionais.
- 2.Não será admitido que os colaboradores infringam o cumprimento de tais leis e regulamentos em prol de atingirem objetivos individuais e/ou organizacionais. Este princípio básico não é sujeito a qualquer exceção, sejam elas por razões competitivas ou comerciais, costumes industriais ou outras exigências ou contingências. Todos os colaboradores da Flex2000 devem, a cada momento, alcançar os mais altos requisitos de honestidade, objetividade e diligência no desempenho dos seus respetivos deveres e responsabilidades.
- 3.O respeito e lealdade devem estar sempre presentes e serem inerentes a cada ação.
- 4.Não será tolerada a participação conscientemente em qualquer atividade ilegal ou imprópria ao serviço da Flex2000, podendo conduzir a procedimento disciplinar.
- 5.As infrações ao Código, falsificações, omissões, distorções de fatos ou dados e participar conscientemente em qualquer atividade ilegal ou imprópria levarão a sanções disciplinares, sem prejudicar a responsabilidade civil ou criminal. Serão igualmente consideradas violações a este Código, as falsas declarações, mentiras, interferências ou recusas de cooperação em diligências internas.
- 6.Pretendemos que, sempre que verificarem comportamentos que infringam ou representem uma violação do nosso CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA, acionem os meios disponíveis para os comunicar, sem sentirem-se desconfortáveis ou restringidos por qualquer situação ou pessoa.
- 7.A Flex2000 valoriza a ajuda dada por todos, na identificação de potenciais problemas que a empresa necessite resolver.
- 8.Será considerado um desrespeito grave a este Código qualquer retaliação a quem coopere e atue de acordo com o mesmo de forma preventiva e solucione um problema no âmbito das boas práticas deste Código.



Relacionamento Interpessoal

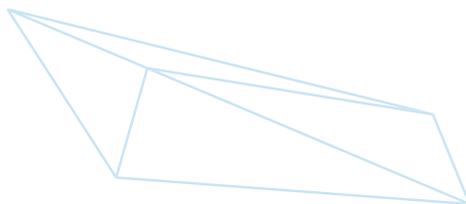
1. Observar os princípios de lealdade, de integridade, de cooperação, de urbanidade e respeito pelas hierarquias, pautando as suas relações recíprocas na base de um tratamento cordial, respeitoso e profissional.
2. Promover a partilha de conhecimentos ou informações e a cooperação interdisciplinar ou entre departamentos, privilegiando o espírito de equipa.
3. Ter um desempenho de elevado sentido de responsabilidade e cooperação privilegiando o bom ambiente e o relacionamento interpessoal quer com os colegas quer com os superiores hierárquicos e estes com os elementos das suas equipas de trabalho.
4. Implementar as decisões dos superiores hierárquicos de acordo com os objetivos da empresa, incentivando e apoiando os colaboradores na sua aplicação.

Responsabilidades dos colaboradores



1. Pautar a sua conduta pelo cumprimento escrupuloso das leis e normativos aplicáveis à sua atividade, de acordo com as responsabilidades que lhes estão atribuídas, sempre com isenção, competência, rigor, zelo e transparência.
2. Usar o poder que lhes tenha sido delegado de forma não abusiva, orientado para a consecução dos objetivos da respetiva empresa e nunca a obtenção de vantagens pessoais.
3. Respeitar os valores da Flex2000 e os princípios pautados neste Código, tanto nas relações internas, como nas externas.
4. Reportar quaisquer irregularidades suscetíveis de pôr em causa o desenvolvimento dos negócios ou o bom nome da Flex2000.

3. Suborno, corrupção e prendas



● Suborno, corrupção e prendas



A nossa reputação determina o nosso sucesso, fazendo dela o recurso mais valioso que nós temos. Precisa de ser protegida a cada momento e cada um de nós tem responsabilidades nesse sentido.

A imagem da Flex2000 passa pelo bom e íntegro comportamento de cada um de nós, a cada momento. Isto vai para além de construir a nossa imagem e reputação, ou evitar litígios. Passa por fazer o que está certo, agir de maneira honesta, e tratar todos os acionistas com justiça e respeito.

As suas escolhas são determinantes para a confiança e reputação que a nossa empresa irá gerar. Vai determinar como os clientes veem os nossos produtos, como os nossos colaboradores veem o nosso ambiente de trabalho, e como os acionistas veem os seus investimentos. Da mesma maneira que uma boa reputação leva anos a ser construída, também pode ser perdida em segundos devido a uma má avaliação.

Com o compromisso de todos, seremos capazes de salvaguardar e construir a confiança necessária, no sentido de continuar a melhorar a nossa reputação e o sucesso do nosso negócio.

Agradecemos-lhe desde já por se juntar a nós neste esforço.



Suborno, corrupção prendas (cont.)

1. Um suborno é um benefício, financeiro ou outra forma, dado ou oferecido a uma pessoa no sentido de, ou com o efeito de violar responsabilidades legais ou contratuais que essa pessoa deve a outra.
2. A Flex2000 proíbe qualquer colaborador de oferecer ou aceitar subornos.
3. A Flex2000 espera de todos os seus parceiros comerciais, clientes e fornecedores que concordem com a política anti suborno da Flex2000.
4. Nenhum colaborador da Flex2000 deve direta ou indiretamente oferecer ou dar subornos a colaboradores públicos (incluindo candidatos a cargos públicos, partidos políticos, colaboradores ou membros) ou colaboradores de empreendimentos privados ou oficiais.
5. Além disso, os pagamentos ou vantagens intermediadas por parte de qualquer tipo de agente e consultas para um intermediário facilitador de negócio são práticas igualmente proibidas caso haja razões para acreditar que parte ou totalidade de tais pagamentos ou vantagens possam ser feitos para colaboradores ou colaboradores públicos ou privados.
6. Os pagamentos agilizados para assegurar a participação num concurso comercial lícito estão também proibidos, exceto na medida em que forem expressamente autorizados pela legislação local aplicável. Aqui estão incluídos os pagamentos de obtenção de autorização, bem como as licenças ou outros documentos oficiais.
7. Prendas ou gratificações razoáveis (de acordo com as leis e regulamentações locais ou práticas de negócio geralmente aceites) serão permitidas.



4. Conflitos de Interesses

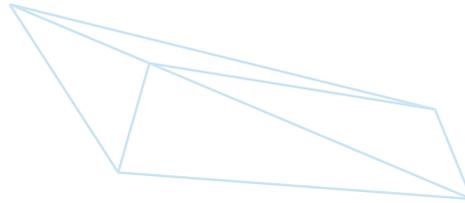


Conflitos de Interesses

Classificamos como conflito de interesse, todas as ações ou atividades empreendidas por qualquer colaborador que colidam com os interesses da Flex2000.

1. As situações ou circunstâncias que possam levar a conflitos de interesses devem ser reportadas à Comissão de Ética e Conduta.
2. Existem variadas situações que podem indiciar um conflito de interesses. Todas as situações devem ser reportadas para devida avaliação.
3. Os conflitos de interesses podem ser relações comerciais (tal como participação financeira passiva) com um real interesse num concorrente, fornecedor, cliente, fornecedores de crédito da Flex2000 ou participantes em atividades paralelas. Assim que for iniciada, tal participação deve ser declarada à Comissão de Ética e Conduta.
4. De forma a evitar conflitos de interesses, os colaboradores devem comprometer-se a não desenvolver, direta ou indiretamente, durante o seu contrato qualquer atividade ou ter qualquer ação que interfira com as atividades da Flex2000.
5. Nesse sentido, os colaboradores devem evitar qualquer uma das seguintes ações:
 - a) Criar ou participar em atividades que concorram com a Flex2000.
 - b) Tentar encorajar os colaboradores da Flex2000 a quebrar as suas relações com a Organização, se for contra os interesses da mesma.
 - c) Tentar encorajar um cliente, fornecedor, agente ou subcontratados a quebrar as suas relações com a Flex2000, com o objetivo de a prejudicar.
 - d) Efetuar operações de compra ou venda entre a Flex2000 e qualquer Entidade condicionadas por questões de amizade, conhecimentos, laços familiares, parceiros ou interesses que não sejam exclusivamente de caráter profissional.
 - e) Conduzir operações entre entidades sem garantia de condições de igualdade de concorrência. É da responsabilidade de cada colaborador avisar a Comissão de Ética e Conduta acerca de qualquer operação realizada em condições de desigualdade de concorrência.

5. Segurança, Saúde e Políticas Ambientais



Segurança, Saúde e Políticas Ambientais



1. A Flex2000 compromete-se a conduzir o seu negócio de maneira a proteger a segurança e saúde do público geral, dos seus clientes e colaboradores, sejam eles contratados ou subcontratados.
2. Faz também parte da política da Flex2000 dedicar recursos adaptados no sentido de identificar e prevenir os riscos de saúde associados às suas operações, de acordo com as leis e regulamentações aplicáveis.
3. A Flex2000 compromete-se também a proteger o ambiente durante as suas operações e desenvolvimento de produtos e tecnologias, conforme exigido pelas leis e regulamentações aplicáveis.
4. A Flex2000 encoraja os seus subcontratados e parceiros comerciais a aplicarem padrões similares na execução das suas atividades para ou com a Organização.

6. Igualdade de Oportunidades



Igualdade de Oportunidades

1. A Flex2000 exige que todas as decisões relativamente a assuntos de emprego sejam baseadas em fatores objetivamente relevantes tais como qualificações, mérito, desempenho, dedicação, cumprimento de regras estabelecidas neste Código e demais regulamentos internos.
2. A discriminação baseada em fatores pessoais tais como idade, raça, cor, religião, língua materna, género, orientação sexual, nacionalidade é proibida.



7. Assédio, chantagem e contratos psicológicos

Assédio



1. É obrigatório por lei a prevenção e combate ao assédio pelo que é proibido o assédio, em qualquer uma das suas formas.
2. A Flex2000 defende que o assédio, nos termos definidos em legislação laboral, não pode ser tolerado e espera que os seus colaboradores ajam de forma apropriada.
3. Nenhum comportamento ou conduta, comunicação verbal ou escrita, interna ou externa, face a colaboradores de parceiros comerciais ou representantes que seja degradante, intimidante, hostil ou inapropriado será aceite pela Flex2000 e levará a um procedimento disciplinar.
4. Constitui assédio o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao 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.
5. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
6. Constitui assédio moral discriminatório aquele em que o comportamento indesejado e hostil se baseia em fator discriminatório que não o sexo, como, por exemplo, a orientação sexual ou a raça.
7. Constitui assédio moral não discriminatório aquele em que o comportamento indesejado não se baseia em fator discriminatório, mas que, pela sua conotação e insídia, tem os mesmos efeitos e visa afastar o trabalho.

Assédio (cont.)



8. São designada e expressamente proibidos os seguintes comportamentos, suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:
- a. Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado;
 - b. Promover o isolamento social;
 - c. Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
 - d. Efetuar recorrentes ameaças de despedimento;
 - e. Não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
 - f. Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;
 - g. Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
 - h. Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
 - i. Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
 - j. Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - k. Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
 - l. Transferir o trabalhador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
 - m. Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
 - n. Criar sistematicamente situações objetivas de “stress”, de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de locais de trabalho.



Chantagem

1. Qualquer ação de chantagem não é aceita pela Flex2000.
2. A chantagem é um subtipo de violência psicológica onde uma pessoa tem por objetivo obrigar outra a satisfazer seus intentos de forma coerciva, apelando para os sentimentos de culpa.
3. Todo o tipo de ameaças, críticas, projeção de culpa e consequente exploração da mesma, em que o chantagista implicitamente expõe uma consequência caso não ceda à chantagem, deve ser denunciado.



Contratos psicológicos

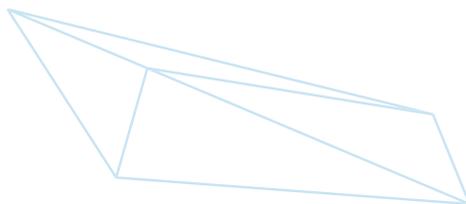
1. O contrato psicológico é o conjunto de crenças e expectativas informalmente estabelecidas entre o colaborador e os superiores hierárquicos.
2. Neste âmbito, não é aceitável a imposição de crenças e formas de atuação contrários aos direitos, liberdades e garantias das pessoas.
3. Da mesma forma, é proibido a qualquer colaborador ou elemento dos órgãos sociais enganar ou fazer promessas impossíveis ou que já sabe que não as vai cumprir, com o intuito de obter vantagens.



Comunicação de queixas em contexto laboral e informação geral

As situações que, nos termos da Lei, possam configurar violações ao teor deste capítulo, poderão ser alvo de queixa junto da Autoridade para as Condições do Trabalho, a efetuar por qualquer pessoa, para os meios de contato disponibilizados por aquela entidade.

8. Apoio / contactos / sistema de denúncia



Apoio/contactos/sistema de denúncia



- a. Os contactos que poderá usar primeiramente em caso de dúvidas são os superiores hierárquicos.
- b. Para reportar e fazer escalar denúncias concretas sobre violações de ética e/ou conduta deverá enviar uma mensagem para o endereço:

linha.etica@flex2000.pt

- c. As denúncias serão tratadas pelos elementos da Comissão de Ética e Conduta que se poderão socorrer dos meios probatórios que se mostrem necessários, nos termos previstos para o poder disciplinar previstos em sede de legislação laboral
- d. O sistema de denúncia garante a proteção do autor da denúncia e dos visados.
- e. Não toleramos qualquer pressão sobre o autor da denúncia, nem a sua discriminação.
- f. Os indivíduos afetados são presumidos inocentes até serem considerados culpados.



9. Trabalho infantil e trabalho forçado



Trabalho infantil e trabalho forçado

A Flex2000, tanto dentro da empresa como nos seus fornecedores (inclusive em subcontratados destes) e parceiros de negócios, não aceita trabalho forçado, escravo ou em condição análoga, nem o uso de mão-de-obra infantil ou qualquer forma de exploração de crianças ou adolescentes.

10. Proteção de ativos



Registos

1. Todos os colaboradores da Flex2000 terão de assegurar que as informações de gestão sejam lançadas a tempo, com precisão, de maneira completa e confiável.
2. Isto aplica-se igualmente à divulgação e comunicação interna e externa com parceiros comerciais, investidores, acionistas e autoridades públicas.
3. No sentido de assegurar a integridade, precisão e fiabilidade dos livros e registos financeiros da Flex2000, nenhuma transação deverá ser documentada ou registada de maneira errónea.
4. É proibido o uso de documentos ou registos falsificados em qualquer procedimento.
5. Todos os fundos, ativos e transações devem ser divulgados e registados nos livros adequados de acordo com todas as leis e legislações nacionais e internacionais.



Uso de ativos

1. Os ativos incluem prédios, equipamentos e maquinaria, ferramentas, recursos de comunicação, contas, sistemas informáticos, tecnologia protegida e não protegida, segredos comerciais, propriedade intelectual, em geral, qualquer propriedade tangível ou intangível da empresa.
2. Os ativos da Flex2000 só deverão ser usados para as finalidades comerciais da empresa.
3. Os colaboradores devem empenhar os seus melhores esforços no sentido de salvaguardar e usar os ativos da Flex2000 apropriadamente e de acordo com as instruções dadas pelos superiores.
4. Os colaboradores deverão, igualmente, proteger e manter a propriedade intelectual (marcas comerciais, patentes, *know-how*, design, direitos de autor).

11. Respeito pelas leis da concorrência



Respeito pelas leis da concorrência

1. As normas de concorrência têm a função de preservar a liberdade económica e promover o eficiente funcionamento dos mercados, garantindo que as empresas concorrem nas mesmas condições. A Flex2000 não só segue e apoia essas regras e princípios, como espera que todos os seus colaboradores também os cumpram escrupulosamente.

2. O respeito por estas normas é controlado pelas autoridades da concorrência dos diversos países. Na União Europeia, o respeito pelas normas de concorrência é fiscalizado pela Comissão Europeia e pelas autoridades da concorrência dos diversos Estados Membros (em Portugal, a Autoridade da Concorrência, e em Espanha, a Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia). Nos Estados Unidos, encontra-se a cargo da Federal Trade Commission e/ou do Department of Justice (dependendo a alocação de competências do mercado investigado).

3. No âmbito dos comportamentos proibidos à luz das normas de concorrência, encontram-se os acordos entre empresas, as decisões de associações de empresas e as práticas concertadas que tenham como objetivo ou como efeito a restrição da concorrência. Relativamente a este ponto, importa ter presente que os acordos não têm de estar por escrito ou ser legalmente vinculativos para serem potencialmente restritivos da concorrência (por exemplo, uma reunião com concorrentes ou uma troca de mensagens poderá ser suficiente para a consumação de uma infração deste tipo).

4. Importa ter bem presente que são absolutamente proibidos os acordos ou práticas concertadas com empresas concorrentes que visem coordenar os comportamentos concorrenciais no mercado ou influenciar variáveis comerciais relevantes, nomeadamente através da:

- a. Fixação dos seus preços de aquisição ou de venda ou de outras condições de transação aplicáveis nas relações com os seus respetivos fornecedores ou clientes;
- b. Atribuição de quotas de produção ou de venda;
- c. Repartição de mercados (nomeadamente geográficos);
- d. Concertação em leilões, propostas e concursos públicos;
- e. Restrição de importações ou exportações;
- f. Ações anti concorrenciais contra outros operadores (boicotes).



Respeito pelas leis da concorrência (cont.)



5. Não obstante, nem todos os acordos entre concorrentes serão restritivos da concorrência e proibidos. Acordos que contribuam para melhorar a produção ou a distribuição dos produtos ou para promover o progresso técnico ou económico, beneficiando os consumidores, podem eventualmente ser justificados, em certas circunstâncias. Por exemplo, poderão beneficiar de uma avaliação positiva do ponto de vista da concorrência os acordos de investigação e desenvolvimento (I&D), ou mesmo os de produção, compra ou comercialização conjuntas.

6. Por este motivo, é obrigatório manter uma articulação constante com a Comissão de Ética e Conduta que deverá ser sempre consultada antes de se ponderar celebrar qualquer acordo, iniciar práticas comerciais envolvendo concorrentes ou estabelecer quaisquer contactos com operadores deste tipo.

7. É necessário ter também atenção às normas da concorrência nos acordos celebrados com empresas em diferentes níveis da produção ou distribuição, ou seja em acordos com fornecedores ou clientes da Flex2000 (os chamados “acordos verticais”, que podem ser, entre outros, os acordos de distribuição, de franquia ou de fornecimento). Estes contratos, usuais na atividade comercial, podem ainda assim conter cláusulas restritivas da concorrência, como o fornecimento exclusivo, cláusulas de não-concorrência, ou mesmo limitações territoriais ou de clientela (exclusividades). Não obstante, em sede de acordos verticais é absolutamente proibido estabelecer, acordar ou impor preços de revenda fixos ou mínimos aos clientes (excluindo-se os preços de revenda puramente recomendados ou máximos, mas sujeitos sempre à articulação referida infra). Apesar de nem todos os acordos verticais com efeitos potencialmente restritivos da concorrência serem proibidos, é necessário também aqui manter uma articulação constante com a Comissão de Ética e Conduta, que deverá ser sempre previamente consultada antes da inclusão de quaisquer cláusulas deste tipo, bem como antes de qualquer contato com fornecedores ou distribuidores ou clientes relativamente a estas matérias.



Respeito pelas leis da concorrência (cont.)

8. Importa ter também presente que há determinadas práticas que poderão ser consideradas abusivas, na eventualidade de uma empresa vir a deter uma posição dominante num determinado mercado. Neste contexto, em particular podem ser consideradas formas de abuso (que serão proibidas e sancionadas pelas autoridades) as seguintes práticas:
- Comportamento predatório (o uso pela empresa dominante de condições comerciais agressivas, com vista à eliminação ou ao enfraquecimento da concorrência num determinado mercado);
 - Fixação de preços excessivos (i.e., a imposição de preços de compra ou de venda não equitativos);
 - Aplicação de preços e condições comerciais discriminatórias (i.e., aplicação aos clientes de condições desiguais em prestações equivalentes);
 - Recusa de fornecimento;
 - Vendas subordinadas (v.g., situações em que os clientes que compram um produto são obrigados a comprar igualmente outro à empresa eventualmente dominante);
 - Certos descontos de fidelidade;
9. Assim, tendo em conta estas regras, que poderão eventualmente afetar empresas que tenham um histórico de crescimento e de aquisição de poder de mercado em determinadas atividades, também será necessário manter uma articulação constante com a Comissão de Ética e Conduta, que deverá ser sempre consultada antes de se ponderar adotar qualquer atuação comercial suscetível de ser integrada nas condutas anteriormente descritas, incluindo qualquer contacto com concorrentes, fornecedores e clientes sobre essas matérias.
10. Por fim, importa ter presente que as normas da concorrência preveem consequências gravosas pelo seu incumprimento.
- Para além de, em alguns países, as empresas/pessoas individuais poderem ser indiciadas pela prática de um crime, na maioria dos casos, pela infração às normas da concorrência, as empresas poderão ser sancionadas ou enfrentar as seguintes consequências:
- Elevadas sanções pecuniárias (coimas), fixadas em função do seu volume de negócios;
 - Declaração de nulidade de contratos que contenham cláusulas anti concorrenciais;
 - Inibição de participação em concursos públicos;

Respeito pelas leis da concorrência (cont.)



- d. Possibilidade de ter de indemnizar outros operadores e clientes por danos sofridos em virtude das infrações às leis da concorrência;
- e. Danos reputacionais para a Flex2000, derivados da publicidade decorrente dos processos perante as autoridades da concorrência.

11. Ademais, em certas circunstâncias, as pessoas individuais (colaboradores da empresa infratora) também poderão ser sancionados com a aplicação de coimas, habitualmente calculadas em função da remuneração anual auferida. A Flex2000 poderá também aplicar eventuais sanções disciplinares aos colaboradores que deram origem ou colaboraram no incumprimento das normas de concorrência.

12. Entrada em vigor e divulgação



Entrada em vigor e divulgação

1. O presente Código de Conduta entra em vigor na data da sua aprovação pela Administração, e após divulgação geral a efetivar por meio de publicitação na página eletrônica da Flex2000, através de correio eletrônico e ainda por meio da afixação, em formato de papel, nos locais destinados ao efeito.
2. No momento da formalização do contrato de trabalho cada colaborador assina uma declaração atestando ter conhecimento do Código e o compromisso individual com o seu cumprimento.

Aprovado em 26 de junho de 2018

Última revisão em 20 de janeiro de 2025

Carlos Pereira
A Administração



www.flex2000.pt