

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Conteúdo	Página
1. INTRODUÇÃO	2
2. OBJETIVOS	2
3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO	4
4. OBRIGAÇÕES DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	5
5. DIFUSÃO E CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	5
5.1 DEVER DA COMUNICAÇÃO	5
5.2 REGIME DISCIPLINAR	6
6. REGRAS DE CONDUTA	6
6.1 CUMPRIMENTO DA LEGALIDADE E ADAPTAÇÃO CONTINUA AO REGULAMENTO APLICÁVEL	6
6.2 DIREITOS HUMANOS	6
6.3 DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	7
6.4 COOPERAÇÃO E DEDICAÇÃO	7
6.5 CONFLITO DE INTERESSES	8
6.6 CONTROLO INTERNO E PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO	9
6.6.1 Uso e Proteção dos Ativos	9
6.6.2 Confiabilidade da Informação e Controlo de Registos	10
6.6.3 Informação Reservada e Confidencial	10
6.6.4 Branqueamento de Capitais e Irregularidades nos Pagamentos	10
6.6.5 Tratamento da Informação e do Conhecimento	11
6.6.6 Proteção de Dados Pessoais	11
6.7 RELAÇÕES COM A SOCIEDADE	12
6.8 ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO	12
6.9 DIREITOS E DEVERES EM MATÉRIAS DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	13
6.10 DIREITOS E DEVERES DOS PAIS E DAS MÃES TRABALHADORES	14
7. CONCLUSÃO	14

1. Introdução

O sucesso da OPT depende da confiança dos seus colaboradores, clientes, parceiros e acionistas, assim como da comunidade em que está envolvida.

2. Objetivos

O Código de Ética e Conduta tem como objetivo estabelecer as regras gerais que devem reger a conduta da OPT – Optimização e Planeamento de Transportes e de todos os seus colaboradores no cumprimento das suas funções e nas suas relações comerciais e profissionais agindo de acordo com as leis de cada país e respeitando os princípios éticos e culturais dos mesmos.

Os valores éticos que servem como referência e que constituem o guia de conduta básico de todos os colaboradores da empresa são:

- **Integridade:** agir com lealdade à empresa, conforme os compromissos assumidos pessoalmente, pela empresa ou em nome desta, estritamente com boa-fé e dentro do quadro legal existente;
- **Responsabilidade:** perseguir os objetivos assumidos tendo em conta o impacto global dos atos e decisões tomadas nas pessoas e no meio ambiente;
- **Transparência:** prestar informação de forma verdadeira, clara, com base em evidências, entendendo-se a informação como um ativo da empresa que se partilha para gerar valor.

Tendo como objetivo maximizar a criação de valor para todo o ecossistema em que a empresa se insere, a Conduta de todos os colaboradores deve reger-se por:

- **Flexibilidade:** ajustar constantemente os planos em execução, de acordo com a realidade, minimizando desvios aos compromissos estabelecidos, sincronizando antecipadamente expectativas com todas as partes interessadas sempre que estes desvios sejam identificados;
- **Inovação:** manter uma mente aberta para identificação e geração de ideias, registando-as nos repositórios existentes para o efeito para que possam ser

avaliadas, aprofundadas e exploradas contribuindo assim para a criação de valor acrescentado e para o incremento contínuo da competitividade coletiva.

Estes valores constituem a referência para a atuação de todos os colaboradores no cumprimento das suas responsabilidades no desempenho profissional.

As condutas recolhidas no presente Código são de cumprimento obrigatório para todos os colaboradores da OPT. Este Código não pretende abranger todas as situações possíveis que possam surgir no âmbito profissional, mas sim estabelecer regras mínimas de conduta que devem orientar os colaboradores na sua forma de agir durante o desenvolvimento da sua atividade profissional.

3. Âmbito de aplicação

O cumprimento do presente Código é obrigatório para todos os colaboradores, independentemente do tipo de contrato que determine a sua relação laboral, da posição que ocupem e do lugar onde desempenhem a sua atividade profissional pela OPT.

Todos os colaboradores são responsáveis por conhecer, cumprir e fazer com que se cumpram as leis, políticas e procedimentos que se lhe aplicam de acordo com a sua função e responsabilidade.



Figura 1 - Diagrama do Código de Ética e Conduta da OPT.

4. Obrigações do Código de Ética e Conduta

Todos os colaboradores da empresa têm as seguintes obrigações:

- Conhecer e cumprir as leis, regulamentos e normas internas aplicáveis às funções que têm atribuídas;
- Conhecer e cumprir os compromissos e regras de conduta descritos neste Código;
- Promover entre clientes, fornecedores e outras partes interessadas a adoção de regras de conduta consistentes com este Código;
- Em caso de dúvida solicitar ajuda aos superiores hierárquicos;
- Informar através dos meios que a OPT estabeleça sobre o desrespeito ou violações das regras de conduta estabelecidas neste Código;
- Colaborar no funcionamento dos sistemas de controlo da OPT e no desenvolvimento das auditorias que possam ser realizadas para identificar e corrigir deficiências ou debilidades nos sistemas de controlo interno.

Os colaboradores que têm imputada a missão de administrar e dirigir equipas de pessoas têm responsabilidades adicionais:

- Zelar para que as pessoas que estejam sob a sua responsabilidade conheçam, compreendam e cumpram este Código.
- Liderar por exemplo. O seu comportamento deve ser um modelo a seguir para os restantes colaboradores da OPT.

5. Difusão e Cumprimento do Código de Ética e Conduta

A OPT comunicará e difundirá entre todos os seus colaboradores o conteúdo deste Código, disponibilizando os meios necessários para isso e assegurará que todos os colaboradores que façam parte da empresa, tenham acesso ao mesmo. A OPT espera de todos os seus colaboradores um alto nível de compromisso no cumprimento deste Código e das regras de conduta estabelecidas na mesma.

5.1 Dever da Comunicação

Todos os colaboradores têm a obrigação de informar o mais breve possível, os seus superiores hierárquicos, ou a unidade de prevenção e combate ao assédio, sobre qualquer desrespeito ou violação deste Código que possam observar no desempenho das suas atividades profissionais através dos canais formais estabelecidos.

5.2 Regime Disciplinar

Nenhum trabalhador, independentemente do seu nível ou posição, está autorizado a solicitar a outros colaboradores a transgressão do estabelecido neste Código. Da mesma forma nenhum trabalhador pode justificar uma conduta imprópria apoiando-se numa ordem dos seus superiores ou no desconhecimento deste Código. Ao incumprimento eventual deste Código de Ética e Conduta corresponde a abertura de uma ação disciplinar onde será analisado e, se for o caso, definida a sanção aplicável, de acordo com a gravidade determinada, podendo esta ir desde a repreensão escrita ao despedimento disciplinar.

6. Regras de Conduta

6.1 Cumprimento da Legalidade e Adaptação Continua ao Regulamento Aplicável

A OPT assume o compromisso de desenvolver todas as suas atividades de acordo com a legislação em vigor em todos os âmbitos de atuação. Os colaboradores da empresa cumprirão estritamente com a legalidade vigente, atendendo ao espírito e finalidade das normas.

Os colaboradores também respeitarão integralmente as obrigações e compromissos assumidos pela OPT nas suas relações contratuais com terceiros, assim como as boas práticas dos países em que exerça a sua atividade. A todos está vedada a colaboração com terceiros na violação de qualquer lei, ou a colaboração em ações que, mesmo sendo legais, possam comprometer o respeito pelos princípios de ética, que possam vir a danificar a reputação da OPT ou a prejudicar a perceção que terceiros possam ter da empresa, nomeadamente, os mercados, os clientes, entre outros.

6.2 Direitos Humanos

A OPT além de cumprir com a legislação vigente que lhe é aplicável, compromete-se a respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, que abrangem os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

6.3 Desenvolvimento Profissional e Igualdade de Oportunidades

Os colaboradores são o ativo mais importante da OPT, já que deles depende diretamente a concretização dos objetivos da empresa. A OPT entende que o crescimento profissional dos colaboradores está intimamente ligado ao desenvolvimento integral de cada pessoa. Por este motivo promove iniciativas de diferente natureza e disponibiliza os meios necessários e adequados para contribuir com a aprendizagem e o desenvolvimento das pessoas e fomenta um ambiente em que a igualdade de oportunidades laborais chega a todos assegurando a não discriminação.

A seleção, contratação, progresso e carreira profissional dos colaboradores fundamenta-se no mérito, na capacidade, no desempenho e na avaliação das funções profissionais. Os colaboradores devem tratar e ser tratados com respeito, propiciando um ambiente de trabalho acolhedor, saudável e seguro, abstendo-se de utilizar qualquer conduta ofensiva ou que suponha algum tipo de discriminação por motivos de raça, ideias religiosas, políticas ou sindicais, nacionalidade, língua, sexo, estado civil, condição social, idade, deficiência ou orientação sexual.

Não se incorrerá, sob nenhuma circunstância em condutas de assédio sexual, abuso de autoridade, ofensa, difamação ou outra forma de agressividade e hostilidade que propiciem um clima de intimidação. A OPT também considera de extrema importância, proporcionar um adequado equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e por isso a empresa compromete-se a impulsionar medidas e programas que ajudem os colaboradores a conseguir um equilíbrio entre ambas.

6.4 Cooperação e Dedicção

A OPT proporciona um meio de cooperação e trabalho em equipa para um melhor aproveitamento de todas as capacidades e recursos. Todos os colaboradores devem agir com espírito de colaboração pondo à disposição os conhecimentos ou recursos que possam facilitar a concretização dos objetivos e interesses da empresa. Os colaboradores devem trabalhar de forma eficiente durante a jornada de trabalho, rentabilizando o tempo e os recursos que a empresa põe à sua disposição, empenhando-se para proporcionar o máximo valor em todos os processos em que intervêm. Nenhuma atividade ou serviço que seja prestado externamente e que seja alheio à atividade laboral deverá supor uma perda de eficiência ou produtividade durante o trabalho.

6.5 Conflito de Interesses

Os conflitos de interesses aparecem quando os interesses pessoais dos colaboradores, de forma direta ou indireta são contrários ou entram em colisão com os interesses da OPT, interferem no devido cumprimento dos seus deveres e responsabilidades profissionais ou envolvem-nos a título pessoal em alguma transação ou operação económica da empresa. A OPT reconhece e respeita a participação dos seus colaboradores em atividades diferentes das que desenvolvem para a empresa, de acordo com o estabelecido no contrato de trabalho de cada colaborador, quando tais atividades sejam legais e éticas, e não entrem em concorrência ou colisão com as suas responsabilidades como colaboradores da OPT, nem criem restrições adicionais ao normal desenvolvimento da sua atividade profissional na OPT.

Os colaboradores deverão evitar situações que possam dar lugar a um conflito entre os interesses pessoais e os da empresa, não devem representar a mesma e intervir ou influir na tomada de decisões em qualquer situação em que direta ou indiretamente estes mesmos, ou pessoas ligadas a estes, tenham algum interesse pessoal. Deverão agir sempre no compromisso das suas responsabilidades, com lealdade e em defesa dos interesses da OPT. Desta forma, consideram-se como pessoas vinculadas: o cônjuge ou pessoas com relação semelhante, os pais, filhos e irmãos do trabalhador e do cônjuge e sociedades controladas direta ou indiretamente pelo trabalhador ou por uma interposta pessoa. Numa situação de potencial conflito de interesses os colaboradores da OPT observarão os seguintes princípios gerais de atuação:

- **Comunicação:** informarão por escrito os superiores hierárquicos, associando este registo ao seu processo de colaborador, sobre os conflitos de interesse em que possam vir a estar envolvidos, previamente à realização da operação ou conclusão do negócio de que se trate, com o fim de adotar as decisões oportunas em cada circunstância concreta e assim evitar que a sua atuação imparcial possa ver-se comprometida.
- **Independência:** agirão em todo o momento com profissionalismo e lealdade para com a OPT, independentemente de interesses próprios ou de terceiros. Consequentemente devem abster-se em todo o caso de fazer prevalecer os seus próprios interesses ou os de terceiros à custa dos interesses da OPT.

Após a identificação de um conflito de interesses, o mesmo deverá ser registado tanto no processo do colaborador como na ficha do cliente/fornecedor.

A OPT reconhece o direito dos colaboradores para exercer a sua liberdade de expressão, de pensamento político e, em geral, a participar na vida pública, contanto que não

interfira no desempenho da sua atividade profissional, desenvolva-se fora do horário de trabalho, e de modo que não leve um observador externo a associar a OPT com uma opção ou ideologia política concreta.

Com a finalidade de poder determinar e registar a existência de eventuais incompatibilidades com o determinado neste Código e/ou no seu contrato de trabalho, os colaboradores informarão por escrito e antecipadamente os seus superiores hierárquicos da intenção de aceitação de qualquer cargo público, devendo, em caso de aceitação, esta informação ficar registada no processo do colaborador.

Todos os colaboradores deverão agir com honra e integridade em todos os seus contatos ou transações com as autoridades e funcionários dos governos e administrações, assegurando que toda a informação e certificações que apresentem, assim como as declarações que realizem, sejam verdadeiras, claras e completas.

6.6 Controlo Interno e Prevenção da Corrupção

6.6.1 Uso e Proteção dos Ativos

A OPT põe à disposição dos seus colaboradores os recursos necessários para o desempenho da sua atividade profissional e compromete-se a fornecer os meios necessários para a proteção e salvaguarda dos mesmos. Os colaboradores não utilizarão os mencionados recursos para usos pessoais ou extraprofissionais e/ou para o desempenho de atividades que não estejam relacionadas diretamente com o interesse da empresa, responsabilizando-se também pela proteção daqueles que lhes sejam confiados, observando sob a sua custódia o maior cuidado. Além disso os colaboradores não consentirão deliberadamente que terceiros subtraíam tais recursos, assim como os bens e outros ativos de qualquer tipo, que lhes tenham sido confiados em razão do seu cargo ou aos quais tenham acesso.

No que diz respeito às aplicações e equipamentos de informática, os colaboradores comprometem-se a fazer um uso adequado dos recursos de informática que a empresa disponibiliza para o desenvolvimento das suas funções. Em particular no uso dos mencionados recursos de informática e/ou desenvolvimento das suas funções, os usuários não deverão comprometer a funcionalidade e a proteção dos sistemas e as comunicações; usar os recursos da empresa para enviar mensagens de e-mail ameaçadoras ou ofensivas, recorrer a linguagem imprópria, realizar comentários inapropriados que possam supor uma ofensa a uma pessoa e/ou um dano à imagem da empresa, descarregar conteúdos que possam comprometer direitos de propriedade de terceiros e/ou navegar por páginas web com conteúdos que não estejam relacionados

com a sua atividade profissional, nomeadamente, mas não limitados a, conteúdos ofensivos e/ou de cariz sexual.

6.6.2 Confiabilidade da Informação e Controlo de Registos

Os colaboradores comprometem-se a comunicar a informação, tanto interna como externa de forma verdadeira. Em nenhum caso entregarão informação incorreta ou inexata que possa confundir quem a recebe.

6.6.3 Informação Reservada e Confidencial

Toda a informação de carácter não pública que seja propriedade da OPT ou que esteja sob sua custódia, merecerá carácter reservado e em alguns casos pode ser classificada como confidencial. Portanto todos os colaboradores estão obrigados a manter a reserva ou confidencialidade da informação sensível que surge como consequência do desempenho da sua atividade profissional. Os colaboradores não deverão fazer uso fraudulento da mencionada informação e evitarão beneficiar-se pessoalmente de uma oportunidade de lucro de que tenham conhecimento como consequência do desempenho de suas tarefas. Revelar, difundir e usar informação reservada e/ou confidencial para usos ou fins diferentes do desempenho profissional, constitui uma falta de lealdade à OPT, tanto quando se faça sem a devida autorização, como especialmente quando se faça em interesse particular.

6.6.4 Branqueamento de Capitais e Irregularidades nos Pagamentos

A fim de prevenir e evitar a realização de branqueamento de capitais provenientes de atividades criminosas ou ilícitas, os colaboradores deverão prestar especial atenção aos casos em que existam indícios de falta de integridade das pessoas ou entidades com as quais se realizam negócios, além do seu dever genérico de cumprir com as disposições legais aplicáveis, tais como:

- pagamentos em dinheiro que são incomuns atendendo à natureza da transação, pagamentos realizados mediante cheques ao portador e pagamentos realizados em divisas diferentes das especificadas no contrato, acordo ou fatura;
- pagamentos realizados por terceiros não mencionados no contrato ou acordo correspondente;
- pagamentos ou débitos numa conta que não seja a conta habitual de transações, com determinada pessoa ou entidade, sempre que se desconheça o destino dos fundos transferidos;
- pagamentos a pessoas ou entidades residentes em paraísos fiscais, ou a contas bancárias abertas em escritórios situados em paraísos fiscais;

- pagamentos a entidades em que, pelo seu regime jurídico, não seja possível identificar os seus sócios ou os últimos beneficiários;
- pagamentos extraordinários não previstos nos acordos ou contratos;
- pagamentos processados por via de urgência | emergência.

Para qualquer situação de dúvida ou observação de casos de pagamentos irregulares ou branqueamento de capitais, os colaboradores deverão informar os seus superiores hierárquicos.

A verificação da inexistência das condicionantes que constam deste documento será associada ao registo da entidade no sistema da OPT no momento da sua criação, sendo revista periodicamente, de forma a garantir a sua existência e validade tanto para novas entidades como para entidades que já constam do sistema.

6.6.5 Tratamento da Informação e do Conhecimento

A OPT promove a disseminação da informação e do conhecimento gerados na empresa entre todos os seus colaboradores, por intermédio de um repositório de conhecimento acessível a todos, para facilitar a gestão das atividades e potencializar o desenvolvimento das pessoas.

A empresa aplica Boas Práticas de Gestão, nomeadamente na transparência com que divulga a todos os colaboradores anualmente os Resultados da empresa e o Plano de Atividades e Orçamento aprovados em Assembleia Geral, publicando-os no repositório referido no parágrafo anterior, prestando informação rigorosa sobre o Estado da empresa no mercado.

Os colaboradores têm o dever de preservar o conhecimento da empresa, facilitando a sua difusão a novos colaboradores e pondo-o à disposição dos sistemas de gestão do conhecimento disponíveis dentro da empresa.

6.6.6 Proteção de Dados Pessoais

A OPT promove a aplicação das novas tecnologias sendo consciente dos efeitos derivados de uma inadequada utilização das mesmas. É por este motivo que dedica especial cuidado em assegurar o direito à intimidade, protegendo os dados pessoais confiados pelos seus clientes, fornecedores, colaboradores e público em geral. Os colaboradores não revelarão dados de carácter pessoal obtidos de clientes, fornecedores, outros colaboradores, administrações públicas e público em geral para que, de acordo com as leis aplicáveis, se assegure a privacidade e a confiança depositada na empresa por estes coletivos. A OPT e os seus colaboradores observarão as normas do Regime de Proteção de dados pessoais estabelecido em Portugal, e nas convenções internacionais, e para tal efeito não

recolherão, tratarão, armazenarão, conservarão, comunicarão ou usarão dados pessoais de forma que viole as citadas normas, e respeitarão os direitos legítimos dos titulares de tais dados.

6.7 Relações com a Sociedade

A OPT compromete-se a oferecer uma qualidade de serviços igual ou superior aos requisitos e aos padrões de qualidade estabelecidos legalmente. Neste sentido, a OPT assume, lidera e promove o compromisso com a Qualidade Total, entendida esta como a gestão adequada de todos os recursos com que conta a empresa para a obtenção dos mais altos níveis de qualidade em termos de geração de valor para todas as suas partes interessadas ao longo do tempo.

Desde 2010 implementa e mantém um sistema de gestão da qualidade e inovação, auditado anualmente por entidades externas, comprovado pela emissão do selo de certificação das referidas entidades disponível no site da OPT.

O SGQI da OPT define padrões de integridade e transparência para com todas as partes interessadas, tais como clientes, fornecedores e entidades governamentais.

6.8 Assédio no Local de Trabalho

A OPT promove no seu local de trabalho um ambiente respeitador e seguro, livre de discriminação e assédio de qualquer natureza. A OPT considera que não são admissíveis quaisquer formas de discriminação individual que sejam incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão da origem, etnia, sexo, convicção política, confissão religiosa, orientação sexual ou deficiência física, não sendo admitidas quaisquer condutas configuradas como de assédio sexual, psicológico ou abuso de poder. Tal como definido legalmente é proibida a prática de assédio na OPT, sendo os comportamentos que constituem assédio os que estão legalmente previstos na lei, designadamente nos nº 2 e 3 do art.º 29º do Código do Trabalho, que aqui se reproduzem:

“

- 2 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

- 3 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.
“

Nesse sentido, a OPT adota este código de boa conduta, que reproduz o que consta na legislação, assim como outras medidas pontuais, para a prevenção e combate ao assédio no trabalho:

- A prática de assédio confere à vítima o direito de ressarcimento por danos sofridos nos termos previsto na lei aplicável;
- A prática de assédio constitui um comportamento não aceitável e que será, para além da punição legalmente prevista, alvo de ação disciplinar nos termos previstos no código do trabalho;
- O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório;
- A OPT atuará em termos disciplinares, nos termos legalmente previstos, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Para facilitar o processo de denuncia e análise de sinalização de situações de assédio no trabalho, a OPT constitui a unidade de prevenção e combate ao assédio que será composta por dois ou quatro elementos, em paridade de género, seleccionados de entre os colaboradores que não têm como responsabilidade a gestão de equipas. Os contactos destes colaboradores serão divulgados anualmente, nos meios de comunicação interna, proporcionando assim um canal simples, sem interferência hierárquica, para a sinalização deste tipo de situações. Os colaboradores que integram esta unidade deverão frequentar formação específica para este tema antes de iniciarem as suas funções.

6.9 Direitos e Deveres em Matérias de Igualdade e Não Discriminação

Os colaboradores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego, na formação, na promoção da carreira e nas condições de trabalho, não podendo ser beneficiados, prejudicados, nomeadamente por causa da idade, sexo, nacionalidade, orientação sexual, deficiência, doença crónica, raça, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical – artigo 24.º e 25.º do Código do Trabalho (CT).

6.10 Direitos e Deveres dos Pais e das Mães Trabalhadores

A legislação prevê um conjunto de direitos e deveres tendo como objetivo simultaneamente a proteção da parentalidade e a harmonização do impacto desta na atividade profissional independentemente do género do progenitor. Estes direitos e deveres não se esgotam nos meses após o nascimento, prolongando-se ao longo da vida escolar dos descendentes.

Dada a sua extensão a legislação não é reproduzida neste documento, promovendo-se no âmbito do plano de igualdade de género sessões de divulgação que incidirão sobre estes direitos e deveres.

7. Conclusão

O presente Código de Ética e Conduta reflete os valores e princípios fundamentais que guiam a OPT diariamente. A adesão a este código é obrigatória para todos os colaboradores, independentemente da posição hierárquica que ocupem.

Reitera-se que qualquer dúvida ou situação que coloque em risco a conformidade com este Código deve ser prontamente discutida de acordo com a responsabilidade hierárquica de cada um, garantindo assim a transparência e a correção de todas as ações.

Uma cultura organizacional sólida, baseada na confiança mútua e no respeito só será alcançada com o contributo e participação ativa de todos. Esta é sem dúvida a forma de continuar a trilhar um caminho de sucesso, pautado pela ética e pela conduta exemplar.