



Código de Ética e de Conduta (RGPC)

Conteúdo

Introdução	4
Mensagem da Gerência	4
Âmbito de Aplicação	5
Por que temos um código de ética e conduta?	5
Qual a minha responsabilidade?	6
Missão	7
Visão	7
Valores	7
Princípios de Ética e Conduta Profissional	8
Direitos humanos	8
Lealdade	8
Isenção	8
Responsabilidade e competência	8
Fundamentação das decisões	8
Valorização pessoal	8
Proteção das Crianças e Proibição do Trabalho Infantil	9
Proibição Trabalho Forçado	9
Liberdade de Associação e Sindical	9
Aprendizagem contínua	9
Cordialidade	9
Salvaguarda da imagem e prestígio	9
Proibido o uso de armas e consumo de álcool e drogas	10
Responsabilidade e proteção do património	10

Respeito	10
Espírito de equipa e cooperação	10
Saúde e segurança	10
Qualidade.....	11
Compromisso com o ambiente.....	11
Igualdade e não discriminação	11
Segurança da informação	12
Proteção de Dados Pessoais e Privacidade	12
Segurança e Gestão de Crises	12
Proibição de assédio	13
Independência e Conflitos de Interesse	13
Conflito de interesses	14
Anticorrupção e Anti-suborno	14
Ofertas e outros benefícios.....	14
Relacionamento Externo	16
Fornecedores	16
Comunicação externa	16
Responsabilidade social.....	16
Sansões	17
Revisão	18

Introdução

Fundada no ano de 2004, a empresa **Transwhite Transportes (TW)** é uma empresa dedicada ao transporte rodoviário de mercadorias. A Empresa iniciou a sua atividade com apenas uma viatura, e hoje, devido ao espírito empreendedor do seu fundador e à dedicação da sua equipa, possui uma frota de mais de 150 viaturas.

A empresa **Logiqueen, Lda (LQ)** foi fundada no ano de 2008, é uma empresa dedicada à Logística. A Empresa iniciou a sua atividade com apenas um armazém em Caldas da Rainha, e hoje, devido ao espírito empreendedor do seu fundador e à dedicação da sua equipa, administra um armazém em Albergaria-a-Velha e um outro em Oosterhout, nos Países-Baixos.

A estrutura inicial das empresas foi-se modificando ao longo dos anos de atividade com vista à satisfação do cliente, tendo a empresa **Logiqueen, Lda e a Transwhite Transportes** apostado na diferenciação, qualidade e melhoria contínua, em soluções apresentadas aos seus clientes e na qualificação dos seus profissionais.

Mensagem da Gerência

O presente Código é aplicável a todos os Colaboradores da Empresa. Os colaboradores têm a obrigação de o conhecer bem como de participar na sua implementação e cumprimento.

A sua aplicação é um compromisso por parte de todos e cada um de nós, como garantia de salvaguarda do valor para todas as partes interessadas.

A Gerência assume a responsabilidade pelo cumprimento dos princípios estabelecidos no presente Código, cabendo-lhe garantir as condições necessárias para que todos os que trabalham, direta ou indiretamente, os possam adotar no exercício das suas funções e em todas as suas atividades.

A TW/LQ procura atuar de forma a preservar a ética e a transparência nas relações com:

- Colaboradores,
- Clientes,
- Fornecedores,
- Comunidade,

- Entidades governamentais;
- Associações do sector

Âmbito de Aplicação

O presente código Ético de Conduta é aplicável a todos os colaboradores da TW/LQ, qualquer que seja a natureza do vínculo laboral ou o regime de exercício de funções.

Os colaboradores da TW/LQ devem respeitar as disposições do presente Código, podendo solicitar por intermédio dos respetivos superiores hierárquicos as orientações que julguem necessárias, bem como o esclarecimento de quaisquer dúvidas.

Os dirigentes, as chefias e os colaboradores com maior graduação na categoria profissional e remuneratória devem, através da sua conduta e de forma dialogada, empregar especial diligência no cumprimento das disposições do presente Código, de molde a inculcar em todos os aspetos do trabalho e da organização os valores que o enformam, valorizando profissionalmente a TW/LQ e os seus colaboradores.

A violação dos deveres previstos no presente Código, por parte de qualquer colaborador, sem prejuízo de outras consequências legais, é suscetível de gerar responsabilidade disciplinar ou criminal associada a atos de corrupção e infrações conexas

Por que temos um código de ética e conduta?

Enquanto colaboradores, pertença de um todo, assumimos o compromisso de prossecução da missão da TW/LQ e respetivas atribuições, de forma responsável, consistente com as leis e regulamentos, mas também com os valores e princípios éticos fundamentais. O Código de Ética e Conduta fornece orientações, não exaustivas, sobre a forma como devemos desenvolver a nossa atividade e sobre os princípios que deverão nortear a nossa conduta.

Qual a minha responsabilidade?

Os **COLABORADORES** da TW/LQ comprometem-se a atuar em conformidade com os princípios, procedimentos e orientações gerais do presente Código e são responsáveis por garantir que a sua conduta está de acordo com o espírito do documento.

As **ENTIDADES TERCEIRAS**, contratadas por ou atuando em nome da Transwhite/Logiqueen, nos casos em que esta possa ser responsabilizada pelas suas ações, devem, no âmbito das suas funções e competências, observar os princípios e valores éticos fixados no presente Código de Ética e de Conduta.

Os dirigentes da TW/LQ, qualquer que seja o nível de direção que asseguram, devem pelo seu exemplo, desempenhar um papel crucial na promoção dos valores do presente Código e assegurar que os colaboradores diretos conhecem, entendem e cumprem as normas de conduta delineadas.



O que deve fazer:

Certificar-se que compreende com clareza os princípios, procedimentos, normas e princípios aplicáveis;

Apresentar preocupações/sugestões em relação aos princípios e normas do Código, não sendo necessário ser diretamente afetado ou envolvido num problema para o apresentar.

Enquanto dirigente deve:

- Demonstrar sempre uma conduta exemplar, exercendo a sua liderança de acordo com o Código e promovendo um ambiente de trabalho que encoraje os colaboradores a agir em conformidade com o Código;

- Comunicar e reforçar o teor e o espírito do Código aos colaboradores;

Missão

- Garantir soluções diferenciadoras e de qualidade nas áreas do transporte e logística, promovendo a satisfação e a criação de valor acrescentado para os nossos clientes;
- Criar soluções eficazes, permitindo que os nossos clientes se concentrem cada vez mais no seu negócio e no sucesso das suas operações.

Visão

- Ser uma referência, nacional e internacional, na prestação de serviços de logística e transportes;
- Ser um parceiro de confiança que desenvolve a sua atividade com o objetivo de melhorar a eficiência e os resultados dos seus clientes;
- Ser uma empresa que promove melhoria contínua na qualidade dos serviços prestados e na segurança.

Valores

- Tornar possível o desenvolvimento e evolução dos colaboradores;
- Serviço de qualidade, compromisso, valor acrescentado e flexibilidade;
- Criar parcerias verdadeiras e duradouras com os nossos clientes, fornecedores e colaboradores;
- Aceitar desafios e encontrar soluções;
- Conduzir os negócios de uma forma transparente e responsável com as pessoas e com o ambiente;
- Assegurar a segurança aos seus colaboradores e às mercadorias dos seus clientes;
- Inovação acima de tudo para melhorar a eficiência do nosso serviço e cumprir as normas ambientais.

Princípios de Ética e Conduta Profissional

Direitos humanos

Temos o compromisso de respeitar e promover os direitos humanos e garantir o cumprimento dos princípios estabelecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Lei Internacional de Direitos Humanos.

Lealdade

Os colaboradores, independentemente da posição hierárquica que ocupam, abstêm-se de praticar comportamentos que prejudiquem a sua reputação individual ou a da organização, pautando a sua atividade pela subordinação à missão, aos objetivos, valores e posições do Instituto, empenhando-se na salvaguarda do prestígio e imagem da organização.

Isenção

Os colaboradores agem de forma isenta e imparcial, repudiando pressões que possam comprometer o exercício íntegro e objetivo das suas funções, abstendo-se de praticar qualquer ato passível de configurar um conflito de interesses, declarando impedimentos e incompatibilidades nos termos e condições da legislação em vigor, assim salvaguardando a sua reputação e a credibilidade do Instituto.

Responsabilidade e competência

No desempenho das suas funções, os colaboradores assumem o compromisso de atuar com empenho, competência e responsabilidade pelas suas decisões individuais.

Fundamentação das decisões

Os colaboradores devem evitar tomar posições com base em argumentos pessoais ou tendo por base conhecimentos privados não demonstrados.

Valorização pessoal

Procurar empenhar-se na sua valorização profissional e tirar o melhor benefício das ações de formação promovidas pela empresa, desenvolvendo as suas competências e potenciando um melhor desempenho com reflexos na qualidade do serviço e na satisfação dos clientes.

Proteção das Crianças e Proibição do Trabalho Infantil

Reconhecemos os direitos humanos das crianças, como os direitos à saúde e à educação, e não aceitamos a contratação de mão de obra infantil (crianças e adolescentes abaixo de 18 anos).

Proibição Trabalho Forçado

Todos os trabalhadores têm direito a trabalhar livremente e sob um contrato de trabalho válido. Condenamos a qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório.

Liberdade de Associação e Sindical

É reconhecida aos colaboradores os direitos universais relativos à liberdade sindical e negociação coletiva. Nenhum colaborador pode sofrer represálias ou qualquer discriminação em função da sua filiação sindical.

Aprendizagem contínua

Acreditamos que a motivação e o envolvimento dos nossos colaboradores é um fator essencial para a contribuição do sucesso do nosso negócio. Estamos comprometidos com uma comunicação aberta e construtiva para garantir que os nossos objetivos comuns são atingidos.

Promovemos o desenvolvimento de competências que possibilitem a valorização e progressão profissional. Cada um de nós deve procurar obter o melhor desempenho profissional, ambicionando uma constante e regular atualização de conhecimentos e competências, potenciadores do cumprimento das atividades e funções exercidas, cumprindo os deveres previstos na legislação aplicável.

Cordialidade

Os colaboradores relacionam-se de forma respeitosa e conscienciosa, favorecendo a existência de um ambiente agradável, tranquilo, nomeadamente, quando se partilham instalações.

Salvaguarda da imagem e prestígio

Todos os Colaboradores devem apresentar-se de forma cuidada e adequada ao exercício da sua função, nunca esquecendo que são a imagem da Transwhite/Logiqueen.

Proibido o uso de armas e consumo de álcool e drogas

É proibido aos Colaboradores da Transwhite/Logiqueen, assim como a todos os que visitam as nossas instalações, o uso de armas, de ingestão de álcool e de consumo de estupefacientes no ambiente de trabalho.

Responsabilidade e proteção do património

Os Colaboradores devem zelar pela proteção e conservação do património, físico, financeiro ou intelectual, que estejam a seu encargo ou ao seu alcance de modo a garantir a sua integralidade, não podendo esses bens e recursos ser usados direta ou indiretamente em proveito pessoal ou de terceiros.

Os Colaboradores devem implementar diariamente as medidas de segurança implementadas nas nossas instalações e viaturas, com vista à proteção dos bens que nos são confiados pelos nossos Clientes.

Respeito

Os colaboradores respeitam o trabalho de outros colegas, independentemente das funções que exerçam, cultivando um espírito crítico construtivo, essencial à qualidade, produtividade e inovação, evidenciando sempre profissionalismo e respeito nas relações internas e com todas as entidades externas com quem se relacionam no âmbito das suas funções.

Espírito de equipa e cooperação

Os colaboradores promovem a partilha de conhecimento, disponibilizando aos colegas, em tempo útil, toda a informação que possa ser relevante para o bom desempenho das suas funções, criando sinergias na interação pessoal e imprimindo criatividade no trabalho em equipa. Os colaboradores assumem uma atitude de respeito mútuo, solidariedade, colaboração e confiança, contribuindo individualmente para o bem-estar de todos na organização.

Saúde e segurança

A segurança, a saúde e o bem-estar dos nossos colaboradores são uma das nossas principais prioridades, por isso damos grande importância ao cumprimento dos regulamentos e requisitos de saúde e segurança ocupacional aplicáveis à nossa atividade.

De modo a preservar a segurança e a saúde dos colaboradores, proteger terceiros e prevenir acidentes, ferimentos e doenças relacionados ao trabalho, são disponibilizados os recursos necessários à prevenção dos riscos profissionais, à melhoria das condições de segurança, higiene e bem-estar, necessárias ao adequado desempenho das atividades, bem como à vigilância da saúde dos nossos Colaboradores.

Promovemos a formação e treino dos colaboradores incentivando o seu envolvimento na implementação das medidas de prevenção e na melhoria dos processos e procedimentos para minimizar e/ou eliminar perigos.

Qualidade

Os colaboradores pautam o seu desempenho pela qualidade e rigor técnico, assumindo como propósito a melhoria contínua do serviço prestado, considerando sempre as legítimas expectativas dos *stakeholders*, com reforço da confiança quanto aos compromissos assumidos, evidenciando disponibilidade, cortesia e eficiência, assegurando que os pedidos dos clientes são satisfeitos com a celeridade e a qualidade devidas, prestando as informações de forma clara, completa e objetiva.

Compromisso com o ambiente

- A TW/LQ têm implementado e certificado um Sistema de Gestão Ambiental de acordo com a norma internacional ISO 14001.
- A gestão direcionada para o ambiente é um dos principais objetivos da política da Empresa.
- A TW/LQ assume a responsabilidade de melhorar continuamente a compatibilidade ambiental dos seus serviços, bem como de reduzir o impacto sobre os recursos naturais ao longo do ciclo de vida, tendo em conta os fatores económicos.
- A TW/LQ promove a proteção do meio ambiente minimizando os aspetos ambientais significativos das suas atividades, prevenindo a poluição e implementado de boas práticas ambientais através de:
 - Colaboradores treinados para um tratamento de resíduos económico;
 - Estabelecimento eficaz de rotas utilizando o nosso software de gestão de tráfego.
 - Investimento em equipamento novo numa base contínua.
 - Gestão adequada de resíduos produzidos dando prioridade à sua valorização.

Igualdade e não discriminação

Os colaboradores devem abster-se de adotar comportamentos discriminatórios que sejam incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão da ascendência, raça, género, língua, religião, origem étnica, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou

orientação sexual, no contexto interno ou com quaisquer entidades com as quais se relacionam. São totalmente repudiados quaisquer comportamentos, sejam eles de carácter explícito e ameaçador ou percebidos como abusivos, nomeadamente o assédio sexual ou moral.

Os colaboradores devem, designadamente, manter outros colegas, intervenientes no mesmo assunto, ao corrente dos trabalhos em curso e permitir-lhes dar o respetivo contributo.

Sem prejuízo dos deveres de confidencialidade, sigilo profissional e de proteção de dados, os colaboradores da TW/LQ não devem fazer circular informação sensível, com origem interna ou externa, para além do necessário ao exercício das suas funções, quando a mesma for classificada como confidencial ou reservada.

Segurança da informação

A Proteção da nossa infraestrutura de IT contra adulteração e acesso não autorizado é uma alta prioridade para a TW/LQ. Os padrões de segurança da informação que usamos para proteger as informações são essenciais para o sucesso do nosso negócio, só assim se mantém a confiança nos nossos serviços e salvaguarda-se a continuidade dos mesmos.

Proteção de Dados Pessoais e Privacidade

Reconhecemos o valor da privacidade e assume o compromisso de recolher, tratar e conservar os dados pessoais relativos à relação laboral com o colaborador respeitando as normas vigentes.

O nosso sistema de proteção de dados garante a confidencialidade e a integridade dos dados, e previna a destruição, perda e alterações acidentais ou ilícitas ou, ainda, a divulgação ou acesso não autorizados de dados.

Todos os trabalhadores do Fornecedor devem ter direito à limitação do tratamento e à portabilidade, bem como à eliminação dos dados.

A Política de Privacidade de Dados da TW/LQ, estabelece os padrões mínimos para transferência de dados transfronteiriços e a proteção de titulares de dados durante o processamento de dados pessoais, incluindo todas as informações sobre a identidade de uma pessoa.

Segurança e Gestão de Crises

Oferecemos um ambiente de trabalho seguro aos nossos colaboradores e proteção abrangente contra ameaças e riscos de segurança. Temos implementadas medidas de prevenção ao crime para proteger a infraestrutura, processos, informações e mercadorias dos nossos clientes, além de monitorizar

constantemente a segurança global e rever os nossos padrões de segurança nas viagens. Os nossos recursos de gestão de crises também ajudam a garantir a continuidade dos negócios, mesmo em situação de emergência.

Proibição de assédio

Todos os colaboradores da TW/LQ devem repudiar comportamentos de assédio em contexto laboral, de carácter explícito e ameaçador, percecionados como abusivos, de natureza física, verbal ou não verbal, que podem incluir violência psicológica ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade e obter vantagens. Não são tolerados comportamentos discriminatórios, intimidativos, hostis ou ofensivos, nomeadamente os adotados com base na raça, no género, na idade, na incapacidade física, na orientação sexual, em opiniões, ideologia política e religião. Todos os colaboradores vítimas de assédio ou que tenham assistido diretamente a comportamentos passíveis de consubstanciar a prática de assédio devem apresentar participação à Direção, que determinará, em função dos indícios apresentados, a averiguação da veracidade dos factos e instauração do competente procedimento disciplinar.



O que deve fazer:

Tratar e garantir que é tratado de forma justa e não discriminatória, sempre com base em critérios objetivos como as suas competências profissionais, experiência e conhecimentos e mérito pelo seu desempenho.



O que não deve fazer:

Não deve praticar e não deve tolerar qualquer tipo de discriminação ou comportamento indiciador de assédio verbal ou não verbal.



Conflito de interesses

Existe sempre que um colaborador da TW/LQ tenha um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou indiciar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções. Para este efeito, “interesse pessoal ou privado” é qualquer potencial vantagem para o próprio, cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim, bem como para o seu círculo de amigos e conhecidos.

Os colaboradores da TW/LQ devem garantir que não participam em atos ou processos nos quais estejam, direta ou indiretamente, envolvidas entidades com quem tenham colaborado ou a que estejam (ou tenham estado) ligados por laços de parentesco ou outros, durante os períodos que antecedem e sucedem o exercício de funções.

O colaborador em situação de potencial conflito de interesses informa por escrito a gerência, através do seu superior hierárquico. Esta informação é prestada a título confidencial e só pode ser utilizada para a gestão de um conflito de interesses potencial ou para efeitos de eventual procedimento disciplinar. Sempre que a situação seja considerada relevante para a gerência, o colaborador da TW/LQ que se encontre numa situação de potencial conflito de interesses encontra-se impedido de participar em qualquer processo que afete a entidade envolvida.

Anticorrupção e Anti-suborno

Não toleramos qualquer prática de fraude, corrupção e suborno. Estes atos não são aceites quer por parte de qualquer Colaborador, ou por pessoas ou entidades com quem nos relacionamos no exercício da nossa atividade, atuando de forma aberta e transparente, livre de corrupção, não pagando subornos e não influenciando as decisões dos parceiros de negócio de forma ilegal.


Todos os colaboradores da TW/LQ comprometem-se a desempenhar as suas atividades/tarefas de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, e comunicam ao seu superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, sempre que tomem conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas da violação dos princípios e normas contidos neste código, da ocorrência de atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção.

Ofertas e outros benefícios

Ofertas e outros benefícios são permitidos desde que se enquadrem nas condutas socialmente adequadas e conforme os usos e costumes locais.

No desempenho das nossas funções não é permitido oferecermos ou aceitarmos qualquer oferta ou pagamento que seja (ou possa ser) considerado suborno ou corrupção.

Exemplos: ofertas de benefícios com intenção ou propósito de influenciar a decisão ou comportamento de clientes ou fornecedores ou para obter informações ilegítimas.




O que deve fazer:

Em caso de dúvida sobre a aceitação de um benefício, eventual recompensa ou ação de controlo necessária, procure parecer ou orientações junto do RCN (responsável pelo cumprimento normativo)

Garantir registos precisos e detalhados sobre os processos no âmbito da sua atividade com as especificações adequadas aos mesmos

Relatar qualquer suspeita de ataques cibernéticos/fraudes.



O que não deve fazer:

Aceitar ou conceder recompensas, promessas, ofertas, exigências ou outros benefícios, que possam ser interpretados como abuso de poder, mesmo que considere que tal não possa influenciar o processo ou uma determinada decisão;

Deixar de denunciar quaisquer suspeitas de corrupção ou infração de normativos legais de forma célere e pelos meios adequados.

Relacionamento Externo

Fornecedores

Mantemos o diálogo com os nossos fornecedores e partilhamos com eles os nossos princípios básicos de comportamento ético, conformidade com as normas legais e respeito ao meio ambiente.

Os fornecedores são selecionados com base em processos transparentes, critérios imparciais e sem concessão de privilégios.

Promovemos uma relação de parceria leal e responsável que se considera essencial para manter uma relação de confiança e obter produtos ou prestação do serviço de qualidade.

Reservamo-nos o direito de verificar a conformidade da conduta ética dos nossos fornecedores e de adotar medidas nos casos em que se considere haver más práticas.

Comunicação externa

Os colaboradores devem, nas suas comunicações externas, pautar o seu comportamento por princípios de profissionalismo, educação e lealdade, devendo abster-se de quaisquer declarações, comentários ou pronúncia públicas nomeadamente nas redes sociais (ex: Facebook, Twitter, Instagram), que possam ser ambíguos (orais ou escritos), sobre matérias em que tenham tido intervenção ou de que tenham conhecimento em virtude do exercício das suas funções, ou que estejam ou tenham estado abrangidos pela intervenção do TW/LQ.

Responsabilidade social

- Comunicação permanente com as entidades locais;
- Apoiar projetos de desenvolvimento das novas gerações através de doações e patrocínios;
- Participar em iniciativas ou ações de carácter cívico ou cultural que contribuam para o bem-estar da sociedade.

Os colaboradores evitam, sempre que possível, que a sua ação cause impacto negativo na sociedade e no meio ambiente, contribuindo para o desenvolvimento sustentável e bem-estar da comunidade.

Sansões

Contraordenação Muito Grave

Coimas de €2.000 a €44.891,81 (pessoas coletivas)

- Não adoção ou implementação de um PPR a que falte algum dos elementos
- Não adoção de um código de conduta ou adoção de um código de conduta que não considere as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas ou os riscos da exposição da entidade a estes crimes
- Não implementação de um sistema de controlo interno

Contraordenação Grave

Coimas de €1.000 a €25.000 (pessoas coletivas)

- Não elaboração dos relatórios de controlo do PPR
- Não revisão do PPR ou do código de conduta
- Não publicitação do PPR ou do código de conduta e dos relatórios de controlo aos trabalhadores
- Não elaboração de relatório em caso de infração ao código de conduta ou elaboração incompleta

Revisão

O código de conduta deverá ser revisto a cada 3 anos.