



Código de Ética e Conduta da Câmara de Comércio e Indústria Luso-Espanhola

1. Introdução

O presente Código de Ética e Conduta da Câmara de Comércio e Indústria Luso-Espanhola (CCILE) reflete os princípios que orientam as atividades da instituição e dos seus membros. Baseia-se nos valores de integridade, transparência e responsabilidade, promovendo a cooperação empresarial entre Portugal e Espanha, em consonância com os objetivos e disposições dos Estatutos da CCILE. Este código serve como uma referência para todas as partes associadas à Câmara, estabelecendo padrões elevados de conduta profissional e ética.

2. Princípios Gerais

- 2.1. Respeito pela Lei:** Todos os membros e colaboradores da CCILE comprometem-se a cumprir rigorosamente as leis e regulamentações aplicáveis.
- 2.2. Integridade:** As relações comerciais devem ser baseadas na honestidade, equidade e lealdade, protegendo os interesses das partes envolvidas.
- 2.3. Transparência:** A comunicação entre os membros e todos os colaboradores deve ser clara, acessível e baseada em confiança mútua, promovendo um ambiente de negócios saudável e ético.
- 2.4. Responsabilidade Social:** A CCILE incentiva práticas empresariais que respeitem os direitos humanos, favoreçam a sustentabilidade ambiental e apoiem o progresso social.
- 2.5. Responsabilidade Empresarial:** A CCILE encoraja os seus membros a adotar práticas empresariais que promovam a inclusão social e a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho, bem como a conformidade com os padrões internacionais de direitos humanos e condições laborais.
- 2.6. Ética Comercial:** A CCILE está vinculada às regras da concorrência leal. A seleção de fornecedores é realizada de forma imparcial e transparente, com base em critérios objetivos. A CCILE opera de forma leal, em pleno respeito das condições contratuais acordadas, com todos os seus fornecedores e parceiros e espera o mesmo comportamento da parte destes. A CCILE seleciona os seus parceiros de negócio, procurando relacionar-se com entidades que partilhem o mesmo quadro de princípios éticos seguidos pela CCILE.

3. Conduta Esperada

3.1. Pelos Membros:

- Aderir aos princípios e valores da CCILE, promovendo a cooperação empresarial luso-espanhola.
- Abster-se de práticas de corrupção, suborno ou qualquer forma de comportamento antiético.
- Tratar todos os colegas, parceiros e concorrentes com respeito e dignidade, evitando qualquer discriminação.
- Proteger informações confidenciais e assegurar que os dados partilhados sejam utilizados exclusivamente para os fins autorizados.





Câmara de Comércio e Indústria Luso-Espanhola

3.2. Pela Direção e Colaboradores da CCILE:

- Atuar de forma imparcial e em conformidade com os Estatutos e os objetivos da Câmara.
- Prestar informações claras e precisas sobre os serviços da CCILE e as oportunidades oferecidas aos membros.
- Assegurar a gestão responsável dos recursos da Câmara, promovendo a transparência financeira.
- Tomar medidas adequadas para prevenir conflitos de interesse entre as suas funções e atividades externas.

3.3. Uso de Recursos da Câmara:

- **Recursos Financeiros e Materiais:** Os recursos financeiros e materiais da CCILE devem ser utilizados exclusivamente para fins profissionais e em conformidade com os objetivos da Câmara. É proibido o uso de recursos da CCILE para benefícios pessoais ou de terceiros. Todos os gastos devem ser devidamente documentados e justificados.
- **Serviços e Equipamentos:** Os serviços e equipamentos fornecidos pela CCILE devem ser utilizados de maneira responsável e eficiente. Equipamentos como computadores, telefones e veículos devem ser utilizados apenas para atividades relacionadas com o trabalho.

3.4. Conflitos de Interesse:

Qualquer potencial conflito de interesse deve ser comunicado imediatamente a Comissão Executiva Câmara para avaliação e resolução. Os membros e colaboradores devem evitar situações que possam comprometer a imparcialidade e a objetividade nas suas decisões.

Presentes e Benefícios: Não serão concedidos nem aceites presentes, convites e outros benefícios fora do âmbito normal dos negócios. Devem ser observadas normas legais especiais para pessoas com funções na Administração Pública.

Identidade e Representação: Os membros dos corpos sociais, os colaboradores e as colaboradoras e os sócios da CCILE são obrigados a indicar claramente se estão a atuar em seu próprio nome ou em nome da CCILE. A atuação em nome da CCILE requer autorização expressa. O logótipo, as marcas registadas, o papel de carta e os cartões de visita da CCILE só podem ser utilizados para fins oficiais da CCILE.

4. Políticas Específicas

4.1. Política de Anticorrupção: A CCILE opõe-se de forma veemente a qualquer comportamento que integre a prática de atos de corrupção, tráfico de influências, recebimento ou oferta indevidos de vantagem ou pagamento ou recebimento de quaisquer benefícios contrários ao presente Código de Ética.

4.2. Política de Privacidade e Proteção de Dados: A CCILE e os seus membros comprometem-se a proteger as informações sensíveis e confidenciais obtidas no âmbito das suas atividades. O uso inadequado de tais informações é estritamente proibido, salvo consentimento explícito da parte interessada.





4.3. Política de Diversidade e Inclusão: As relações entre superiores, colegas e colaboradoras e colaboradores, bem como entre membros dos corpos sociais, devem ser orientadas pelo profissionalismo, respeito mútuo, valorização e tolerância. A CCILE empenha-se na igualdade de tratamento entre os sexos.

- **Respeito e Dignidade:** Todos os membros e colaboradores da CCILE devem tratar uns aos outros com respeito e dignidade, independentemente, nomeadamente, da sua origem étnica, género, características pessoais, religião, visão do mundo, idade ou orientação sexual.
- **Igualdade de Oportunidades:** A CCILE compromete-se a proporcionar igualdade de oportunidades a todos os seus membros e colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e livre de discriminação.
- **Ambiente de Trabalho Saudável:** A CCILE assegura um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os seus colaboradores e colaboradoras, proibindo quaisquer formas de assédio.
- **Valorização da Diversidade:** A CCILE reconhece e valoriza a diversidade como um fator essencial para o sucesso e a inovação. A inclusão de diferentes perspetivas e experiências é encorajada e promovida.
- **Formação e Desenvolvimento:** A CCILE está empenhada no desenvolvimento e formação contínua dos seus colaboradores e colaboradoras, promovendo a igualdade de tratamento e oportunidades de crescimento profissional.

4.5. Regras de Concorrência: A CCILE defende uma concorrência justa e transparente. Por conseguinte, o cumprimento rigoroso das normas da concorrência é uma parte central e integrante do trabalho dos órgãos da CCILE. O pessoal da CCILE, a Comissão Executiva e participantes de grupos de trabalho não participarão em qualquer discussão ou atividade que possa violar a lei de concorrência aplicável, incluindo nos grupos de trabalho organizados pelo CCILE ou nas atividades que reúnem os sócios da CCILE.

5. Procedimentos de Denúncia

Embora a CCILE não seja legalmente obrigada a ter um canal de denúncias interno, a Câmara compromete-se a manter um ambiente de trabalho ético e transparente. Portanto, encorajamos todos os membros e colaboradores a utilizarem os canais de denúncia disponíveis para reportar quaisquer violações do Código de Ética e Conduta.

5.1. Como Reportar Violações: Os membros e colaboradores da CCILE têm o direito e a responsabilidade de reportar qualquer violação do Código de Ética e Conduta. As denúncias podem ser feitas através dos seguintes canais:

- Superior Hierárquico: Reportar diretamente ao superior hierárquico.
- Presidente: Enviar a denúncia ao/à Presidente da CCILE.
- Comité Executiva: Comunicar a violação a Comissão Executiva.

5.2. Proteção ao Denunciante: A CCILE garante a proteção ao denunciante contra qualquer forma de retaliação. As denúncias serão tratadas com confidencialidade e o denunciante será protegido durante todo o processo de investigação.





Câmara de Comércio e Indústria Luso-Espanhola

5.3. Processo de Investigação: Após a receção de uma denúncia, a Comissão Executiva designará um dos seus Membros especificamente para acompanhar o processo de forma adequada e tomará as medidas convenientes, se necessário. O processo de investigação incluirá:

- **Avaliação Inicial:** Verificação preliminar da denúncia para determinar a sua validade.
- **Investigação Formal:** Realização de uma investigação detalhada, se necessário.
- **Medidas Corretivas:** Implementação de ações corretivas e disciplinares, conforme apropriado.

6. Formação

6.1. Programas de Formação: A CCILE compromete-se a disponibilizar formação contínua para todos os seus membros e colaboradores. Estes programas têm como objetivo garantir que todos compreendam e apliquem os princípios e diretrizes estabelecidos no Código de Ética e Conduta, com vista a:

- a) Garantir o conhecimento e cumprimentos do Código de Ética e Conduta;
- b) Garantir o conhecimento e aplicação das normas de privacidade, tratamento de dados e segurança da informação, de acordo com a legislação em vigor;
- c) Promover a valorização de competências de todos os colaboradores.

6.2. Recursos Disponíveis para colaboradores: A CCILE disponibiliza uma variedade de recursos para apoiar os seus membros e colaboradores na compreensão e aplicação do Código de Ética e Conduta. Estes recursos incluem:

- **Manuais e Guias:** Documentos detalhados que explicam os princípios e diretrizes do código.
- **Consultoria Interna:** Acesso a especialistas internos para esclarecer dúvidas e fornecer orientação.
- **Plataforma Online:** Um portal online onde os membros podem aceder a materiais de formação, fazer perguntas e participar em fóruns de discussão.

7. Revisão e Atualização do Código

O Código de Ética e Conduta da CCILE será revisto periodicamente para garantir que permaneça relevante e eficaz. A revisão será realizada pela Comissão Executiva, com a participação de representantes dos membros e colaboradores. A frequência de revisão será:

- **Anual:** Uma revisão completa do código será realizada anualmente para identificar áreas que necessitam de atualização ou melhoria.
- **Ad Hoc:** Revisões adicionais poderão ser realizadas conforme necessário, em resposta a mudanças na legislação, novas diretrizes éticas ou *feedback* dos membros.





Processo de Atualização: O processo de atualização do Código de Ética e Conduta incluirá as seguintes etapas:

- Consulta aos Membros: Recolha de sugestões dos membros e colaboradores da CCILE.
- Análise e Proposta: Avaliação das sugestões recebidas e elaboração de propostas de atualização pela Comissão Executiva.
- Aprovação: Revisão e aprovação das atualizações propostas pela Junta Diretiva.
- Divulgação: Comunicação das atualizações a todos os membros e colaboradores, incluindo a realização de sessões de formação para garantir a compreensão e aplicação das mudanças.

8. Sanções

O incumprimento pelos colaboradores, membros dos órgãos sociais e demais parceiros da CCILE, do disposto no presente Código de Conduta poderá, verificados que sejam os respetivos pressupostos legais, dar origem a responsabilidade disciplinar ou criminal.

A violação dos deveres previstos no presente Código de Conduta, sem prejuízo de outras consequências legais, é suscetível de gerar responsabilidade criminal associada a atos de corrupção e infrações conexas. Os crimes de corrupção e infrações conexas são puníveis, consoante o enquadramento legal, com penas de multa e/ou com penas de prisão até 8 anos, suscetível de agravação. Em causa poderão estar, nomeadamente, os crimes de tráfico de influência, suborno, recebimento ou oferta indevidos de vantagem, corrupção passiva, corrupção ativa, peculato, peculato de uso, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder ou violação de segredo por colaborador.

Serão aplicáveis as sanções legalmente previstas em cada momento, sendo que atualmente estão previstas para os trabalhadores, no Código do Trabalho, as seguintes sanções disciplinares:

- Repreensão.
- Repreensão registada.
- Sanção pecuniária.
- Perda de dias de férias.
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade.
- Despedimento sem indemnização ou compensação.

Para os demais colaboradores (sem vínculo laboral) e membros dos Órgãos Sociais, ficam previstas, nos termos do presente Código, as seguintes sanções disciplinares:

- Repreensão.
- Repreensão registada.
- Sanção pecuniária.
- Perda de mandato
- Expulsão de Sócio

Outras que a Junta Diretiva possa decidir, nos termos legais e estatutários. Poderá ainda haver lugar a responsabilidade contraordenacional ou civil.





Câmara de Comércio e Indústria Luso-Espanhola

9. Disposições Finais

O presente Código de Ética e Conduta entra em vigor na data da sua aprovação pela Direção da CCILE. Este documento poderá ser atualizado periodicamente, de acordo com as necessidades da instituição e as mudanças no ambiente empresarial.

10. Contacto

Para quaisquer dúvidas ou esclarecimentos relacionados ao Código de Ética e Conduta, os membros, trabalhadores e colaboradores podem contactar:

- Conduta: codigoconduta.ccile@ccile.org

