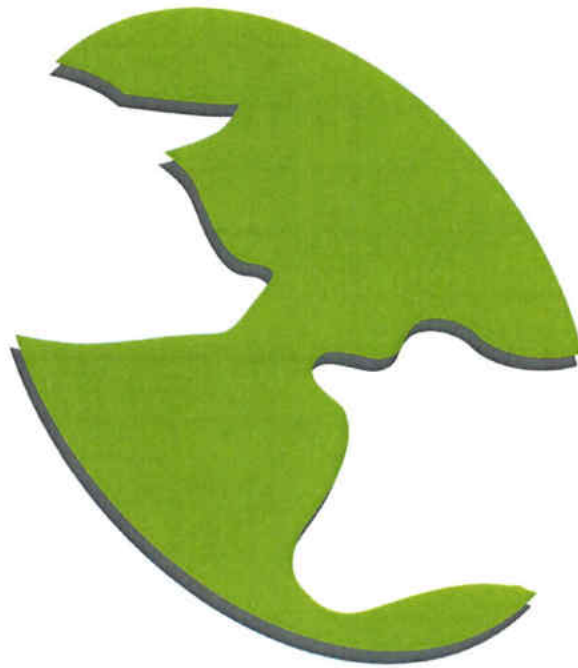


CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA



CARAM
CENTRO DE ABATE
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA EPERAM

**CARAM – CENTRO DE ABATE DA REGIÃO AUTÓNOMA
DA MADEIRA, EPERAM**

Novembro / 2022

Índice

A Empresa	3
Missão e Valores.....	5
Objetivo deste Código.....	6
Âmbito de Aplicação.....	7
Valores e Boas Práticas.....	7
Princípios Éticos e de Conduta	8
Acumulação de Funções	13
Aplicação do Código de Ética e Conduta	13
Disposições Finais.....	14

A Empresa

Enquanto empresa pública exige-se que a sua atividade seja pautada pelo rigor e transparência, conferindo a todos os que trabalham no CARAM ou os que com ela se relacionam, uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta e ao seu desempenho.

Todos aqueles que se relacionam com a empresa nas suas atividades comerciais, institucionais e sociais, têm interesse legítimo na transparência, no diálogo e na atitude ética da empresa e dos seus colaboradores.

O CARAM assume a convicção de que as preocupações diárias com a eficiência ou o crescimento económico não podem ser dissociadas de uma conduta ética e responsável.

Este documento vem expressar o compromisso do CARAM com uma conduta ética nos seus relacionamentos internos e externos, tendo como objetivo o reforço dos padrões éticos aplicáveis e a criação de um ambiente de trabalho que promova o respeito, a integridade e a equidade.

Firma: CARAM – Centro de Abate da Região Autónoma da Madeira, EPERAM

Data da Constituição: 2006-03-15 através do DLR nº 6/2006/M de 14 de março

Sede: Sítio dos Rochões – Santo da Serra, 9100-265 Santa Cruz

Capital Social: 4.575.481,00 Euros

Matriculada na C.R.C de Santa Cruz: NIPC 511 259 085

N.I.P.C.: 511 259 085

Objeto Social: Exploração e gestão da rede pública de abate de animais domésticos das espécies bovina, suína, ovina, caprina, e cunídea e respetivas atividades complementares e ou acessórias, designadamente a refrigeração, a congelação, a desmancha, a armazenagem, a distribuição e a indústria e transformação de carnes.

Códigos da Atividade Económica:

CAE Principal: 10110-R3 - ABATE DE GADO (PRODUÇÃO DE CARNE);

CAE Secundário: 38112-R3 - RECOLHA DE OUTROS RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS

Conselho de Administração: Nomeação através da Resolução nº 1221/2020 de 21 de dezembro

Presidente: Duarte Nuno Soares Araújo Sol;

Vogal: Dércia Maria Vasconcelos Farinha;

Vogal: Roberto Nuno Fernandes Silva;

Fiscal Único: Nomeação através da Resolução nº 788/2021 de 26 de agosto

Efetivo: UHY – Oliveira, Branco & Associados, S.R.O.C., Lda. inscrita na Ordem de Revisores Oficiais de Contas, com o n.º 164, e ainda na Comissão de Mercado de Valores Mobiliários, com o n.º 202161471;

Suplente: Manuel Luís Fernandes Branco, Revisor Oficial de Contratos n.º 652, inscrito na Comissão de Mercado de Valores Mobiliários, com o n.º 20160296;

Sucursais da sociedade: Não existem sucursais

Missão e Valores

Breve descrição da Atividade: Abate de animais domésticos (espécies bovina, suína, ovina, caprina e cunídea), operações conexas e distribuição de carcaças.

Missão: Assegurar o serviço público de abate de animais domésticos, observando as regras de bem-estar animal e garantindo a segurança alimentar dos produtos produzidos.

Visão: Acrescentar valor à Produção Regional de carne sendo o garante da sua segurança alimentar.

Valores Institucionais:

Ética do Serviço Público – o interesse público em primeiro lugar. Lealdade, imparcialidade, responsabilidade e respeito.

Orientação para o cliente – atendimento competente, eficiente e qualificado, visando a satisfação das necessidades dos utentes e considerando a crescente exigência do serviço público.

Capacidade de Inovação – interiorização da necessidade de melhoria contínua e abertura à introdução de soluções tecnológicas que contribuam para a garantia de qualidade e segurança nos serviços prestados.

Consciência Ambiental – responsabilidade e respeito pelos princípios da sustentabilidade ambiental adotando práticas e procedimentos que minimizam os impactos nefastos deste tipo de Indústria.

Segurança Alimentar – garantia do cumprimento de todas as diretrizes de salubridade aos produtos produzidos e defesa da saúde pública.

Bem-estar Animal – cumprimento integral das regras de respeito e bem-estar dos animais apresentados para abate.

Valorização dos Recursos Humanos – fomentar o desenvolvimento das

competências pessoais, comportamentais e profissionais dos colaboradores.

Objetivo deste Código

O presente Código de Ética e Normas de Conduta pretende constituir uma das bases de apoio à concretização do objetivo de modernização e melhoria da qualidade da intervenção do CARAM, o que pressupõe a observância de um conjunto de princípios éticos e normas de conduta dos seus colaboradores, a observar no desempenho das funções profissionais, visando assumir e difundir a cultura ética da organização e o sentido de serviço público que prestam.

O presente instrumento, é complementar da promoção dos valores inerentes à integridade profissional, não impede a aplicação simultânea das regras de conduta específicas de grupos profissionais, bem como a Lei Geral do Trabalho.

Este Código é aplicável a toda a empresa e vincula todos colaboradores do CARAM independentemente da sua função ou posição hierárquica.

Este Código, não é mais do que um instrumento no qual se inscrevem os valores e princípios éticos que pautam a atividade dos seus colaboradores e as normas de conduta a que esta empresa e os seus colaboradores, em concreto, se encontram sujeitos, visando cumprir e difundir a cultura ética do CARAM e o sentido de serviço público que presta através dos seus colaboradores, contribuindo para a afirmação de uma imagem institucional de competência, rigor e eficiência.

Principais Objetivos do Código

- Contribuir para a promoção de uma cultura organizacional e individual de conformidade com os valores e princípios adotados, bem como para desenvolvimento das melhores práticas de conduta ética, com vista à excelência, enquanto entidade que presta um serviço público;
- Ser uma referência, formal e institucional, para a conduta pessoal e profissional de todos os colaboradores, tornando-se um padrão de relacionamento entre os mesmos e com as entidades externas do CARAM;
- Cimentar, na empresa, a existência e a partilha de valores e normas de conduta

comuns, reforçando uma cultura comum;

- Promover relações de confiança entre o CARAM e os seus parceiros;
- Reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos;
- Responder ao desafio cívico de alicerçar a sociedade em princípios éticos que respeitem as orientações de organizações públicas

Âmbito de Aplicação

Todos os colaboradores do CARAM estão comprometidos com este Código independentemente do seu vínculo laboral, bem como da posição hierárquica que ocupem.

Para tal, por colaboradores deve entender-se todos os membros dos órgãos sociais, quadros e restantes colaboradores da empresa.

Valores e Boas Práticas

Os colaboradores do CARAM no desempenho das suas funções e no âmbito das suas competências, deverão pautar a sua ação pelos valores definidos, observando que:

- **Espírito de Servir** é: Agir com zelo e dedicação no cumprimento da Missão do Serviço Público.
- **Excelência** é: Atuar de forma perseverante, procurando encarar a adversidade como um desafio e uma oportunidade.
- **Integridade** é: Seguir um comportamento de prática anticorrupção/ suborno.
- **Responsabilidade** é: Agir com justiça e equidade.
- **Rigor** é: Ser coerente e consequente na prática dos valores e princípios.
- Cumprir e fazer cumprir a legislação, as normas e os regulamentos internos.
- Decidir com isenção, equidade e objetividade.
- Ser transparente nos processos, nas decisões e na difusão dos critérios.
- Proteger o património da empresa.
- Contribuir para a otimização dos processos que conduzam ao aumento da eficácia e da eficiência;

- Atuar com espírito de iniciativa, tendo em vista a melhoria contínua do serviço.
- Adotar práticas que evitem conflitos de interesses.
- Garantir a confidencialidade e sigilo profissional.
- Seguir comportamentos não discriminatórios.
- Adotar atitudes e medidas que promovam o desenvolvimento sustentável.
- Respeitar as normas e convenções nacionais e internacionais respeitantes aos direitos dos colaboradores.
- Não tomar atitudes ou ter comportamentos que prejudiquem a Empresa.
- Combater situações que possam pôr em causa a imagem/ prestígio da empresa.
- Desenvolver a consciência ambiental de segurança e de responsabilidade social externa e interna.
- Partilhar conhecimento e informação;

Princípios Éticos e de Conduta

O CARAM, na concretização e prossecução da sua missão deverá preconizar uma cultura ética estruturalmente fundada, devendo os seus colaboradores na sua atividade profissional obedecer aos seguintes princípios e condutas de atuação:

1. **Serviço Público**

- 1.1. Independentemente do vínculo jurídico que mantém com a empresa, encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos seus cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo, devendo assim, adotar um comportamento honesto e consciencioso, e agir com respeito e verdade, gerando deste modo a confiança na sua ação.
- 1.2. O desempenho das funções processa-se com total subordinação aos objetivos da empresa e na perspetiva antecipada e volitiva de um elevado sentido de serviço, respeitando, em todas as situações, os valores e as posições de princípio da Administração do CARAM.

2. **Legalidade:** Pautar o seu comportamento pelo escrupuloso cumprimento do quadro constitucional e legal vigente.

3. Justiça e Imparcialidade

- 3.1. No exercício da sua atividade, tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade e isenção.
- 3.2. No âmbito da sua atividade, os colaboradores da CARAM, gozam de autonomia concetual e técnica, devendo as posições assumidas pautar-se pelo rigor técnico, de modo a garantir uma atuação independente e isenta em relação a interesses particulares, não sendo permeáveis a tentativas de ingerência que, direta ou indiretamente, visem orientar ou condicionar o resultado final do trabalho desenvolvido.

4. Igualdade

- 4.1. O Comportamento Não-discriminatório – O CARAM reprovava qualquer forma de discriminação, seja em razão da raça, etnia, sexo, idade, deficiência física, convicção religiosa, opinião ou filiação política, condenando ainda qualquer forma de assédio sexual ou psicológico, de conduta verbal ou física de humilhação, de coação ou de ameaça.
- 4.2. Todos os colaboradores do CARAM, independentemente da sua posição hierárquica, devem demonstrar consideração e respeito mútuos, abstendo-se de qualquer tipo de prática abusiva e evitando comportamentos que possam, segundo padrões éticos de comportamento, ser considerados como ofensivos.

5. Proporcionalidade

- 5.1. No contexto da sua atividade, só podem exigir dos cidadãos o indispensável à realização da atividade e fins que o CARAM se norteia.
- 5.2. Para a prossecução da sua atividade, e no que respeita às entidades em que haja interação com o CARAM, os colaboradores só podem exigir o disposto nos regulamentos e normativos de âmbito interno e externo.
- 5.3. No exercício das suas funções, só podem exigir à contraparte o necessário e indispensável à realização da atividade administrativa, e devem agir de modo a que a sua conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver.

6. Relacionamento entre Colaboradores

Devem ser responsáveis e cooperativos, privilegiando o bom ambiente, o respeito e o bom trato pessoal, quer com os colegas, quer com os superiores hierárquicos, e estes com os seus subordinados.

No seu relacionamento profissional, devem promover a troca de informação e a cooperação e fomentar o espírito de equipa.

7. Segurança e Bem-estar no Trabalho

O CARAM garante o cumprimento das normas de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho. O cumprimento das regras de segurança é uma obrigação de todos, sendo dever dos colaboradores do CARAM informar atempadamente os seus superiores hierárquicos ou os serviços responsáveis da ocorrência de qualquer situação irregular suscetível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos da sua empresa.

8. Colaboração e Boa-Fé

- 8.1. Devem comportar-se, de modo honesto e consciencioso, segundo as regras da Boa-Fé, tendo em vista realização do interesse geral e fomentar a sua participação na prossecução dos objetos do CARAM
- 8.2. Devem respeitar o trabalho desenvolvido pelos colegas, independentemente das funções que exerçam, sem prejuízo do espírito crítico que deve ser entendido com uma visão construtiva tendo em vista o aumento da qualidade, produtividade e inovação.

9. Urbanidade e Lealdade

Devem promover o bom relacionamento de todas as pessoas com as quais interajam no exercício das suas funções, atuando sempre de modo diligente, cooperante e no respeito antecipado e volitivo da dignidade e importância do trabalho do colega.

Devem comportar-se com integridade e lealdade perante o CARAM, bem como colaborar de forma solidária, recíproca e avisada, com os colegas, na prossecução do interesse público.

10. Informação e Qualidade

- 10.1. Devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, inteligível, cortês e célere.
- 10.2. Durante o exercício das suas funções no CARAM, ou após a sua suspensão ou cessação, não podem disponibilizar nem utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente, as informações a que têm ou tenham tido acesso, no exercício de funções ou por causa delas
- 10.3. Deve ainda o seu comportamento pautar-se por disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse fundamentado que lhe sejam solicitados, garantindo o êxito das

ações e o dever de sigilo profissional que lhe estão adstritos.

11. Recurso a Atividades Ilegais e Ilícitas

O recurso a meios ou atividades ilegais ou ilícitas por parte de um colaborador, com ou sem objetivo de retirar benefícios a título próprio ou para terceiros, é condenado pelo CARAM.

12. Competência e responsabilidade

- 12.1. Os colaboradores devem atuar de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.
- 12.2. Os trabalhos desenvolvidos devem ser suportados e ter por base fundacional, regras técnicas, procedimentos metodológicos, bem como parâmetros de rigor e qualidade, inerentes à própria atividade, constantes de normativos internos e de regras regionais, nacionais e comunitárias.

13. Independência

- 13.1. Os colaboradores do CARAM deverão atuar com total independência em todos os contatos com o exterior, designadamente não solicitando nem recebendo instruções de qualquer pessoa ou entidade alheia ao CARAM.
- 13.2. Caso tenham conhecimento, no desempenho das suas funções e por causa delas, de quaisquer tentativas, por parte de terceiros, de influenciar indevidamente os trabalhos em execução, os funcionários comprometem-se a informar, de imediato, o seu superior hierárquico.

14. Conflito de interesses

- 14.1. Todos os dirigentes e colaboradores deverão pautar a sua atuação na defesa intransigente do interesse público, garantindo a separação total e inequívoca entre os interesses pessoais e os do CARAM, como forma de evitar a ocorrência de situações que originem conflitos de interesses.
- 14.2. Considera-se que são suscetíveis de serem concetualmente tomadas como "conflitos de interesses" as situações em que os colaboradores sejam intervenientes no tratamento, andamento e decisão dos processos em que tenham interesse particular em entidades terceiras para as quais colaborem ou tenham colaborado, ou em que estejam envolvidas pessoas da sua afinidade familiar ou de amizade, nos termos definidos na legislação.
- 14.3. Os colaboradores do CARAM deverão informar, que estão perante situações suscetíveis de configurar "conflito de interesses", devendo declarar-se impedidos, comprometendo-se a comunicar tal facto, de imediato, ao seu

superior hierárquico.

- 14.4. Perante o reporte de situações de eventual conflito de interesses, deverão os superiores hierárquicos, em conjunto com a direção, encontrar a solução que melhor se adegue aos propósitos da boa gestão pública, designadamente na luta pela imparcialidade, objetividade e transparência.

15. Presentes e convites pessoais

- 15.1. Não podem solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer ofertas, benefícios, dádivas, compensações ou vantagens que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

Para efeitos do presente Código considera-se que há condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a € 150,00 (cento e cinquenta euros)

- 15.2. Deverão, ainda, recusar o recebimento de qualquer espécie de gratificações ou favores de terceiros, que sejam suscetíveis de gerar, nestes, expectativas de favorecimento por parte do CARAM.

- 15.3. As situações que indiciem práticas ilícitas de aliciamento, deverão ser reportadas ao Conselho de Administração do CARAM, para reporte às competentes entidades de investigação criminal.

16. Confidencialidade de Informação

- 16.1. Os dirigentes e colaboradores deverão guardar sigilo sobre toda a informação, quer factual, quer documental, que tenham conhecimento no exercício das suas funções

- 16.2. O sigilo profissional aplica-se a todos os colaboradores, especialmente nas situações em que, pela sua importância ou legislação existente, não devam ser do conhecimento do público em geral.

- 16.3. Os colaboradores do CARAM, devem sempre atuar com discrição em relação a factos e informações a que tenham acedido durante o exercício das suas funções.

- 16.4. Excetua-se do enquadramento supramencionado, a informação cujo teor seja de divulgação pública obrigatória, ou que tenha natureza não confidencial e seja necessária ao correto desempenho das funções.

- 16.5. O sigilo deverá ser mantido pelos dirigentes e colaboradores durante o exercício de funções no CARAM, e/ou após a suspensão ou cessação do seu vínculo contratual, estando estes impedidos de violar confidencialidade que

tenham acesso ou tenham tido acesso, para proveito próprio ou de terceiros.

17. Reporte de suspeitas de fraude

- 17.1. O conhecimento de factos que indiciem situações ilícitas deverão ser reportados aos superiores hierárquicos, que por sua vez deverão informar o Conselho de Administração, que irá determinar quais as diligências que devem ser tomadas em face do relatado (reporte ao Ministério Público, se houver indícios de infração penal, ou encaminhamento para a competente autoridade disciplinar, se se tratar de indícios disciplinares).
- 17.2. A eventual omissão do dever de denúncia ou de participação de factos que indiciem ilícitos criminais ou disciplinares, poderá, nos termos da lei, levar à responsabilização penal e/ ou disciplinar. E, em absoluto, garantida a proteção nos termos lei dos colaboradores que procedam à denúncia de factos suscetíveis de integrarem comportamentos, condutas e/ou ações ilícitas.

Acumulação de Funções

A acumulação com outras funções públicas e/ ou com funções ou atividades privadas por parte dos titulares de cargos dirigentes e dos colaboradores do CARAM está sujeita ao quadro legal vigente aplicável nesta matéria.

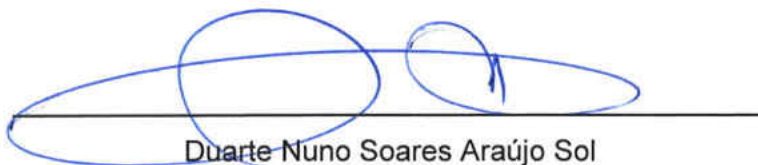
Aplicação do Código de Ética e Conduta

1. Através de uma atuação exemplar no que concerne aos princípios e critérios estabelecidos, os colaboradores e o Conselho de Administração do CARAM devem cumprir o disposto no presente Código, propondo, sempre que oportuno, iniciativas que contribuam, designadamente, para o reforço da confiança e credibilidade desta entidade.
2. O desrespeito ou incumprimento por parte de qualquer colaborador das normas de conduta constantes deste Código deve ser reportado superiormente e o infrator pode incorrer em responsabilidade disciplinar, criminal ou outra.

Disposições Finais

O presente Código deverá ser objeto de publicitação no sítio de Internet do CARAM e afixado em local visível e acessível para consulta e conhecimento por parte de todos os colaboradores.

O Presidente do Conselho de Administração



Duarte Nuno Soares Araújo Sol