



# Connecting every...things

---

Soluções criativas e inovadoras na área  
de engenharia de comunicações.

## Código de Ética e Conduta

fevereiro de 2025



<b>Missão e Valores</b>	<b>3</b>
<b>Termos e Condições</b>	<b>4</b>
1. COMPROMISSO COM A LEGALIDADE	4
2. RELACIONAMENTO INTERNO E EXTERNO	4
2.1. RELACIONAMENTO INTERNO	4
2.2. RELACIONAMENTO EXTERNO	4
3. ATUAÇÃO SOCIALMENTE RESPONSÁVEL	5
3.1. DIREITOS HUMANOS E LIBERDADES PÚBLICAS	5
3.2. RESPEITO, DIGNIDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	5
4. PROTEÇÃO DE DENUNCIANTES	6
5. DONATIVOS E PROJETOS DE ÂMBITO SOCIAL	7
6. COMPORTAMENTO ÉTICO NO DESENVOLVIMENTO DO NEGÓCIO	8
6.1. CONFLITO DE INTERESSES	8
6.2. TRANSPARÊNCIA DA INFORMAÇÃO	9
6.3. INFORMAÇÃO RESERVADA E CONFIDENCIAL	9
7. PROTEÇÃO DA IMAGEM E DA REPUTAÇÃO CORPORATIVA	10
8. CONCORRÊNCIA LEAL E DEFESA DA CONCORRÊNCIA	11
8.1. PRESENTES, OFERTAS E FAVORES	11
9. COMPORTAMENTO ÉTICO NA RELAÇÃO COM CLIENTES, PARCEIROS, FORNECEDORES E CONTRATANTES	12
9.1. RELAÇÃO COM OS CLIENTES	12
9.2. RELAÇÃO COM OS PARCEIROS COMERCIAIS	12
9.3. RELAÇÃO COM OS FORNECEDORES E CONTRATANTES	12
10. IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	13
10.1. Princípios gerais de conduta	13
10.2. Procedimento em caso de alegação de assédio	14
10.3. Procedimento formal	15
11. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	16
12. USO E PROTEÇÃO DOS ATIVOS, DAS INSTALAÇÕES E DOS RECURSOS DA EMPRESA	17
13. COLABORAÇÃO COM ENTIDADES DE SUPERVISÃO	17
14. INFRAÇÕES E INCUMPRIMENTOS DO CÓDIGO DE ÉTICA	17
<b>Controlo e revisão</b>	<b>19</b>

## Missão e Valores

Os valores da Ética constituem a referência de conduta que todos os colaboradores da WAVECOM devem seguir, no cumprimento das suas obrigações, em conformidade com os princípios de lealdade para com a empresa, boa-fé, integridade e respeito pela lei e pelos princípios éticos.

São eles os fundamentos de um conjunto de comportamentos que todos devem adotar, no desempenho da atividade profissional de cada um.

A WAVECOM assume, lidera e promove o compromisso com a qualidade, disponibilizando os recursos necessários para que a excelência seja alcançada, e tomando as medidas indispensáveis para assegurar que a política da qualidade é praticada por todos os colaboradores, em conformidade com estes princípios.

O Código de Ética não pretende prever todas as situações que possam verificar-se durante a atividade da empresa. Visa, sim, estabelecer normas básicas de conduta, capazes de orientar a atuação de todas as pessoas que, em nome da WAVECOM, desempenhem a sua atividade profissional.

Os comportamentos previstos no presente Código são de cumprimento obrigatório na esfera da prestação de serviços da WAVECOM.

# Termos e Condições

## 1. COMPROMISSO COM A LEGALIDADE

A WAVECOM manifesta a sua neutralidade política, e compromete-se a cumprir fiel e respeitosamente todas as obrigações legais que se lhe apliquem.

Os colaboradores da WAVECOM cumprem estritamente a lei vigente, evitando qualquer conduta que, mesmo sem a violar, possa prejudicar a reputação de integridade da empresa e ter consequências adversas nos seus negócios e / ou na sua imagem. Atuam com honestidade e integridade, sempre que procedem a contactos ou transações com as autoridades, e funcionários do governo e da administração pública, assegurando-se de que toda a informação e certificações que apresentam, bem como as declarações que prestam, são verdadeiras, claras e completas.

## 2. RELACIONAMENTO INTERNO E EXTERNO

### 2.1. RELACIONAMENTO INTERNO

Os colaboradores da WAVECOM, nas relações entre si, devem fomentar um bom ambiente de trabalho e promover a entreatajuda e o trabalho em equipa, adotando uma conduta norteada pelo respeito mútuo, pelo profissionalismo, pela cordialidade e pela honestidade.

### 2.2. RELACIONAMENTO EXTERNO

Quando se relacionam com terceiros, os colaboradores da WAVECOM devem tratar com profissionalismo todos os assuntos que lhes sejam confiados, envidando esforços para maximizar a satisfação dos legítimos interesses e pretensões apresentados.

## 3. ATUAÇÃO SOCIALMENTE RESPONSÁVEL

### 3.1. DIREITOS HUMANOS E LIBERDADES PÚBLICAS

A WAVECOM está comprometida com o respeito pelos direitos humanos, a conservação do ambiente e a colaboração com vista ao desenvolvimento e o bem estar das comunidades com que se relaciona. Este compromisso define a sua responsabilidade para com a sociedade. A WAVECOM compromete-se a respeitar e a proteger os direitos humanos e as liberdades públicas reconhecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos principais acordos internacionais promulgados sobre o tema, assegurando que os princípios neles incluídos são seguidos em todas as suas políticas. Todos os colaboradores da WAVECOM assumem este compromisso, respeitando e garantindo inteiramente, no desempenho das suas atividades profissionais, os direitos humanos e as liberdades públicas, em conformidade com os princípios estabelecidos no Pacto Global das Nações Unidas

### 3.2. RESPEITO, DIGNIDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

A WAVECOM fomenta um tratamento de respeito, dignidade e igualdade sem nenhum tipo de discriminação por motivo de raça ou etnia, ideias religiosas ou políticas, nacionalidade, língua, sexo ou orientação sexual, estado civil, situação socioeconómica, idade, incapacidade física ou deficiência. Estes princípios regem todas as decisões tomadas em relação aos seus colaboradores (contratação, formação, avaliação, promoção, retribuição) e, bem assim, o funcionamento interno da empresa.

## 4. PROTEÇÃO DE DENUNCIANTES

4.1. Podem ser apresentadas denúncias de corrupção ou infrações, obrigatoriamente por escrito, no link:

<https://whistleblowersoftware.com/secure/canaldenunciawavecom>

4.2. As denúncias podem ser anónimas, dispondo o canal de condições para a sua apresentação e acompanhamento sem que seja identificado o autor da denúncia.

4.3 Podem ser apresentadas denúncias relativamente às seguintes infrações:

- A. Abuso de poder
- B. Abuso ou assédio moral ou sexual
- C. Ações de auditores
- D. Ato ou omissão contrário às regras de contratação constantes dos atos da União Europeia (parte I-A do anexo da Diretiva (EU) 2019/1937)
- E. Ato ou omissão contrário às regras do mercado interno
- F. Ato ou omissão contrário e lesivo dos interesses financeiros da União Europeia
- G. Branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo
- H. Comportamento inaceitável
- I. Conflito de interesses
- J. Contratação pública
- K. Corrupção e/ou suborno
- L. Criminalidade violenta, especialmente violenta e altamente organizada
- M. Direito da concorrência
- N. Proteção de privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação
- O. Proteção do ambiente
- P. Segurança dos transportes
- Q. Segurança e conformidade de produtos
- R. Violações graves da segurança do trabalho

4.4. As pessoas que acompanham o tratamento de denúncias têm obrigações de inteiro sigilo, devendo manter sob reserva o nome dos denunciantes (quando identificados), dos visados e das pessoas com quem seja necessário contactar para tratamento da denúncia.

4.5. Os colaboradores que optem por identificar-se quando procedem a denúncias gozam de proteção contra atos de retaliação, não podendo ser prejudicada a sua situação na empresa pela apresentação de uma denúncia.

4.6 O denunciante, identificado ou anónimo, recebe em 7 dias a confirmação da receção da denúncia.

4.7 No prazo máximo de 3 meses a contar data da denúncia ou denunciante, identificado ou anónimo, será informado sobre as medidas previstas ou adotadas no seguimento da mesma e respetiva fundamentação.

4.8. O denunciante pode requerer a qualquer momento informações sobre o estado do tratamento da denúncia, obtendo resposta em 15 dias.

## 5. DONATIVOS E PROJETOS DE ÂMBITO SOCIAL

5.1. A WAVECOM, estando comprometida com o progresso e o bem-estar das comunidades com que se relaciona, contribui ativamente para o seu desenvolvimento, colaborando em projetos de âmbito social e cultural. De acordo com este compromisso e com os seus valores de transparência e integridade, qualquer donativo que seja entregue por qualquer uma das sociedades que integram a WAVECOM deverá:

- Ter obtido as necessárias autorizações internas e, se for aplicável, externas;
- Ser concedido a entidades de reconhecido prestígio e integridade moral, que disponham da estrutura organizacional indispensável à garantia de uma boa administração dos recursos;
- Ficar fielmente refletido nos registos e livros contabilísticos da empresa;
- Não ser utilizado para encobrir um pagamento indevido ou suborno;

[wavecom.pt](http://wavecom.pt)



Nunca se destinar a qualquer partido político ou a beneficiar os seus representantes, salvo se o caso estiver expressamente previsto na legislação aplicável.

5.2. De igual modo, qualquer sociedade do grupo que realize um donativo acompanhará, na medida do possível, a contribuição efetuada, com o objetivo de conhecer o destino e a utilização da mesma.

## 6. COMPORTAMENTO ÉTICO NO DESENVOLVIMENTO DO NEGÓCIO

### 6.1. CONFLITO DE INTERESSES

A WAVECOM reconhecerá e respeitará a participação dos seus colaboradores em atividades financeiras e empresariais distintas das que desenvolvem para a empresa, sempre que sejam legais e não entrem em conflito com as responsabilidades assumidas enquanto colaboradores. Os colaboradores da WAVECOM evitam situações que possam dar origem a um conflito entre os interesses pessoais e os da empresa, e abstêm-se de assumir a representação da empresa, bem como de intervir ou influenciar em tomadas de decisão, nas quais, direta ou indiretamente, esteja envolvido o interesse próprio ou de pessoa próxima.

Para efeitos do presente Código, existe conflito de interesses sempre que um colaborador da WAVECOM tenha um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções.

Para efeitos do presente Código, entende-se por interesse pessoal ou privado 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.

## 6.2 TRANSPARÊNCIA DA INFORMAÇÃO

A WAVECOM considera a transparência da informação um desígnio basilar da sua atuação. Nomeadamente, deverá garantir-se que a informação prestada aos acionistas, aos clientes, e a todas as partes interessadas com que a empresa mantenha relações comerciais ou profissionais, é verídica, completa e reflete adequadamente a situação da empresa. Este princípio de transparência e veracidade aplica-se igualmente à informação comunicada internamente. Os colaboradores da WAVECOM comprometem-se a transmitir informação verdadeira tanto para dentro quanto para fora da empresa. Em caso algum será fornecida informação incorreta, incompleta, inexata, ou que possa confundir quem a recebe.

## 6.3 INFORMAÇÃO RESERVADA E CONFIDENCIAL

A WAVECOM considera que a informação constitui um dos seus principais ativos, imprescindível para o desenvolvimento das suas atividades. Por este motivo, desenvolveu e segue uma política de segurança cujo objetivo é preservar a integridade, a disponibilidade e a confidencialidade da informação, de modo a minimizar os riscos de divulgação e utilização indevidas, além de se comprometer a atualizá-la periodicamente. Toda a informação não pública cuja propriedade ou tratamento seja da WAVECOM é considerada reservada e confidencial. Por conseguinte, todos os colaboradores estão obrigados a tratar como estritamente confidencial a informação a que acederem devido à sua atividade profissional.

Não farão, igualmente, uso fraudulento da mesma informação, nem tirarão proveito pessoal dela, nem durante nem após a relação profissional que mantenham com a WAVECOM.

## 7. PROTEÇÃO DA IMAGEM E DA REPUTAÇÃO CORPORATIVA

Todos os colaboradores da WAVECOM devem estar conscientes que o exercício diário das suas funções pode afetar a imagem e reputação da empresa e do grupo onde a mesma se encontra integrada.

O seu comportamento e forma de comunicação devem estar de acordo com os princípios e valores estabelecidos. A marca WAVECOM é um ativo importante que todos os colaboradores devem proteger e garantir que o exercício das suas funções não pode, em caso algum, afetar negativamente o seu valor.

Nenhum colaborador pode utilizar o nome e a marca WAVECOM para finalidades diferentes das permitidas pela empresa. Cabe à Direção da WAVECOM, através da Direção de Marketing, a divulgação da informação que possa afetar a imagem ou reputação da empresa, bem como aquela que tenha como destinatários os acionistas e os membros da administração da mesma ou do seu grupo.

Os colaboradores que forem contactados por meios de comunicação social, solicitando qualquer informação ou opinião sobre a atividade da WAVECOM ou do grupo onde a mesma se encontra integrada, devem enviar o pedido à Direção da empresa ou à Direção de Marketing.

Não é permitida, sem a devida autorização para o efeito, a participação dos colaboradores da WAVECOM em qualquer entrevista, publicação de artigos ou outra forma de divulgação de informação ou opinião relacionadas com a atividade da WAVECOM ou do grupo

## 8. CONCORRÊNCIA LEAL E DEFESA DA CONCORRÊNCIA

A WAVECOM compromete-se a concorrer de forma leal nos mercados, promovendo a livre concorrência em benefício dos consumidores e clientes, sempre no cumprimento da legislação em vigor.

Os colaboradores da WAVECOM não fazem publicidade enganosa à atividade da WAVECOM em que sejam envolvidos, bem como evitam qualquer conduta que constitua ou possa constituir um abuso, ou restrição ilícita da concorrência.

### 8.1 PRESENTES, OFERTAS E FAVORES

Os colaboradores da WAVECOM, em razão do cargo que ocupam, não aceitam, de nenhuma pessoa ou entidade, presentes, ofertas, serviços, favores, benefícios pessoais ou compensações económicas.

Podem ser aceites presentes de carácter promocional ou cortesia. Caso o valor do presente seja superior a cento e cinquenta euros, deverá o mesmo ser rejeitado ou colocado à disposição da WAVECOM que determinará o seu destino. Não são considerados benefícios pessoais os convites protocolares a atos sociais, seminários, conferências e qualquer outro tipo de atividade de formação ou almoços profissionais que estejam dentro das práticas habituais. Do mesmo modo, os colaboradores abstêm-se de oferecer, a qualquer pessoa ou entidade, presentes, ofertas, serviços ou favores, assim como fazer convites ou quaisquer liberalidades que possam afetar e influenciar, de maneira imprópria, quer do ponto de vista ético, quer em violação da lei, a relação comercial, profissional ou administrativa.

## 9. COMPORTAMENTO ÉTICO NA RELAÇÃO COM CLIENTES, PARCEIROS, FORNECEDORES E CONTRATANTES

### 9.1. RELAÇÃO COM OS CLIENTES

Os colaboradores da WAVECOM não devem, com declarações ou qualquer atuação, induzir em erro o mercado ou os clientes. Zelam, portanto, por que o cliente receba a informação necessária para uma tomada de decisão consciente sobre a aquisição de qualquer produto comercializado pela WAVECOM, facultando aos clientes informação suficiente, exata e compreensível, bem como informação verídica e completa sobre os produtos e serviços oferecidos pela WAVECOM.

### 9.2 RELAÇÃO COM OS PARCEIROS COMERCIAIS

A WAVECOM estabelece, com os seus parceiros de negócios, uma relação de colaboração assente na confiança, na transparência da informação e na partilha de conhecimentos, experiências e capacidades, facilitando assim a tarefa de alcançar os objetivos comuns, para proveito mútuo. Neste sentido, os colaboradores comprometem-se a seguir os mesmos princípios éticos de respeito, construção de um ambiente favorável, e trabalho em equipa, como se os parceiros de negócios fossem colaboradores internos. A WAVECOM promoverá entre os seus parceiros o conhecimento deste Código de Ética, para uma melhor implementação dos princípios nele estabelecidos.

### 9.3 RELAÇÃO COM OS FORNECEDORES E CONTRATANTES

Os processos de seleção de fornecedores e contratantes da WAVECOM desenvolvem-se com imparcialidade e objetividade, baseados em critérios técnicos, profissionais e económicos objetivos e de acordo com as normas internas de seleção e contratação, pelo que os seus colaboradores definem critérios de qualidade e custo a aplicar em tais processos, evitando o conflito entre interesses pessoais e interesses da empresa ou outras circunstâncias

[wavecom.pt](http://wavecom.pt)



que possam afetar a integridade da WAVECOM ou dos colaboradores. A WAVECOM promoverá entre os seus fornecedores o conhecimento deste Código de Ética, para uma melhor implementação dos princípios nele estabelecidos.

## 10. IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

### 10.1 Princípios gerais de conduta

Os colaboradores da Wavecom, internamente ou em representação externa, devem pautar a sua atuação de acordo com os princípios e valores éticos associados à empresa, adotando comportamentos baseados na honra, ética e responsabilidade nos compromissos assumidos com Clientes, Fornecedores e Colaboradores.

A Wavecom incentiva o respeito e a cooperação entre todos os colaboradores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno, pelo que não são toleradas ou admissíveis quaisquer práticas de assédio.

De acordo com o artigo 29.º do Código do Trabalho: “Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, 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.

Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.”

O assédio constitui uma expressão de comportamentos indesejáveis e/ ou inaceitáveis por parte de um ou mais indivíduos, sendo percebidos como uma prática de perseguição ou maus-tratos, designadamente por causa de

ascendência, sexo, nacionalidade, património genético, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical, instrução, situação económica, condição social, orientação sexual, deficiência, doença e capacidade de trabalho reduzida e pode assumir diversas formas, algumas das quais mais facilmente identificáveis do que outras. O assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores ou quadros dirigentes são repetida e deliberadamente intimidados, ameaçados e/ou humilhados em circunstâncias relacionadas com o trabalho.

O assédio no local de trabalho inclui, mas não está limitado aos seguintes vetores:

- Comportamento degradante, ofensivo, insultuoso, intimidante, embaraçoso ou humilhante;
- Segmentar um indivíduo com tratamento diferenciado de uma natureza irritante;
- Impedimento do desempenho / sabotagem do trabalho;
- Espalhar rumores, incluindo cyberbullying;
- Toques sexuais inapropriados, avanços, sugestões ou pedidos;
- Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato eletrónico ou impresso que são conhecidos ou que devem ser reconhecidos como ofensivos.

## 10.2 Procedimento em caso de alegação de assédio

Em caso de eventual situação de assédio, que não se tolera, o procedimento a desenvolver internamente baseia-se nos seguintes princípios:

- O interesse de todas as partes em agir com a discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;
- A não divulgação de qualquer informação a outras partes não envolvidas no incidente;
- As queixas devem ser investigadas e tratadas com o máximo de

segredo e celeridade;

- Todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e beneficiar de um tratamento equitativo;
- As queixas devem ser sustentadas com base em informações detalhadas;
- Caso seja provada a ocorrência de assédio, serão tomadas medidas adequadas contra o(s) que o tenha(m) levado a cabo, as quais poderão compreender sanções disciplinares aí incluído o despedimento; e
- Os autores de acusações falsas poderão ser alvo de processos disciplinares.

Em caso de eventual situação de assédio, pode haver uma abordagem informal ou um procedimento formal.

### 10.3 Procedimento formal

Em caso de alegação de assédio proveniente de denúncia, verificando-se que é fundada, é aberto um procedimento disciplinar que, sem prejuízo das regras constantes no Código do Trabalho, obedecerá ao seguinte:

- O/a trabalhador/a deve apresentar e formalizar por escrito a sua queixa (pode se feita no canal de denúncia), de forma o mais detalhada possível, composta uma descrição precisa dos factos constitutivos do trabalho de violência ou assédio no local de trabalho, o momento e a localização de cada evento, a identidade da vítima e o pedido ao empregador para tomar as medidas apropriadas para pôr fim aos comportamentos, seja através de e-mail seja através de contacto pessoal, cabendo à empresa receber todas as queixas de assédio no trabalho;
- A empresa realiza a investigação das queixas que receber, tendo ao seu dispor meios necessários, acesso às informações e documentação que possam estar relacionados com o caso, sendo que todos os recursos humanos estão obrigados a cooperar;
- O procedimento interno deve ser circunscrito ao conhecimento dos

[wavecom.pt](http://wavecom.pt)



envolvidos.

- A empresa elabora um relatório com conclusões, que inclui os factos e seu enquadramento jurídico, indicando, se possível, circunstâncias agravantes ou atenuantes, e propondo a quem detiver poder disciplinar, a tomada da decisão final;
- A empresa com o acordo de quem detiver poder disciplinar, deve recomendar a adoção de medidas de carácter preventivo.
- O procedimento interno deve ser adequado tendo em conta a gravidade dos atos a que o trabalhador foi submetido.

De realçar que não podendo a entidade empregadora (ou seu representante) praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, incumbe-lhe ainda provar que a diferença de tratamento em relação a trabalhador/a não assenta em qualquer fator de discriminação.

Em qualquer caso, a vítima pode utilizar o [canal de denúncia](#), apresentar queixa na CITE, ACT ou na entidade competente para receção da queixa, consoante a natureza do comportamento em causa.

## 11. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A WAVECOM garante que a atividade laboral é realizada num ambiente seguro e saudável em todas as suas vertentes, para o qual implementou as políticas, normas e procedimentos legalmente exigidos, incrementados com as melhores práticas em assuntos de saúde e prevenção de riscos laborais. O desempenho das funções laborais é absolutamente incompatível com o consumo de substâncias ilegais ou o abuso do álcool e a paralisação da atividade laboral para o consumo de tabaco ou outras substâncias, em horário laboral, deve ser reduzida ao mínimo.

## 12. USO E PROTEÇÃO DOS ATIVOS, DAS INSTALAÇÕES E DOS RECURSOS DA EMPRESA

A WAVECOM proporciona aos seus colaboradores os recursos adequados ao desempenho da atividade profissional de cada um e compromete-se a disponibilizar os meios suficientes para os proteger e salvaguardar. Os colaboradores comprometem-se a não fazer uso abusivo destes recursos, responsabilizando-se igualmente pela salvaguarda e conservação dos recursos que lhes forem confiados para cumprirem as suas funções. Todos os colaboradores têm a responsabilidade de fazer uma correta e apropriada utilização dos recursos que a WAVECOM coloca à sua disposição, protegendo-os de danos, perda ou roubo. De igual modo, abstêm-se de subtrair e danificar tais recursos ou outros, como bens, valores e demais ativos de qualquer tipo (corpóreos ou incorpóreos, móveis ou imóveis, tangíveis ou intangíveis; documentos ou instrumentos legais que comprovem a propriedade ou outros direitos sobre tais ativos) que lhes tenham sido confiados por inerência do cargo ocupado.

## 13. COLABORAÇÃO COM ENTIDADES DE SUPERVISÃO

Os colaboradores da WAVECOM devem apoiar e cooperar com as unidades e áreas de controlo e auditoria interna com os auditores externos e com as autoridades reguladoras e/ou judiciais que regulamentam ou supervisionam a atividade da WAVECOM.

## 14. INFRAÇÕES E INCUMPRIMENTOS DO CÓDIGO DE ÉTICA

O presente Código de Ética é considerado como norma ou regulamento interno para efeitos laborais e, assim sendo, faz parte do sistema disciplinar da empresa, integrado pelas normas legais vigentes, bem como pelas normas, instruções e procedimentos internos da empresa.

[wavecom.pt](http://wavecom.pt)



14.1 O incumprimento do disposto no presente Código pode, verificados que sejam os respetivos pressupostos legais, dar origem a responsabilidade disciplinar ou criminal.

14.2. A responsabilidade disciplinar será proporcional à gravidade da infração e pode dar origem à aplicação das seguintes sanções disciplinares:

- a. Repreensão
- b. Repreensão registada
- c. Sanção pecuniária
- d. Perda de dias de férias
- e. Suspensão do trabalho com perda de remuneração
- f. Despedimento sem indemnização ou compensação.

14.3. As sanções penais relativamente aos crimes de corrupção e crimes conexos identificados como riscos potenciais no contexto da atividade da WAVECOM são as seguintes:

- A. Corrupção ativa: prisão de 1 a 5 anos (ato ilícito) ou prisão de 1 a 3 anos (ato lícito)
- B. Corrupção ativa em negócios particulares: prisão até 3 anos ou pena de multa (prisão até 5 anos ou multa até 600 dias se causar distorção da concorrência com prejuízo para terceiros).
- C. Corrupção passiva em negócios particulares: prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias (prisão de 1 a 8 anos se causar distorção da concorrência com prejuízo para terceiros).
- D. Tráfico de influências: prisão até 3 anos ou pena de multa.
- E. Oferta indevida de vantagem: prisão até 3 anos ou pena de multa até 360 dias.
- F. Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção: prisão de 1 a 5 anos ou pena de multa de 50 a 150 dias (prisão até 8 anos nos casos particularmente graves).
- G. Desvio de subsídio ou subvenção: prisão até 2 anos ou pena de multa

não inferior a 100 dias (prisão até 6 anos nos casos de valores ou danos consideravelmente elevados)

H. Fraude na obtenção de crédito: prisão até 3 anos ou pena de multa até 150 dias (prisão até 5 anos e multa até 200 dias nos casos de valores consideravelmente elevados)

A WAVECOM promoverá o cumprimento do presente Código, divulgando-o, formando especificamente nele os seus colaboradores e recorrendo ao seu sistema de vigilância. Os valores corporativos e princípios éticos recolhidos no presente Código constituem os fundamentos dos compromissos estabelecidos pela WAVECOM com os seus acionistas, parceiros, clientes, fornecedores, colaboradores, e com a sociedade em geral. A WAVECOM promoverá o cumprimento do presente Código, divulgando-o e incentivando a que se familiarizem com ele.

WAVECOM SOLUÇÕES RÁDIO S.A.; Sede: Rua das Cardadeiras, 107, Lugar Agra de Cima, Esgueira, 3800-125 Aveiro; Capital Social: 250.000 Euros; NIPC: 504813480



[wavecom@wavecom.pt](mailto:wavecom@wavecom.pt)

[wavecom.pt](http://wavecom.pt)

+351 234 919 190



[wavecom.pt](http://wavecom.pt)

