



verdeveste.

Manual de Ética e Conduta

2025

ÍNDICE

1 Introdução	3
2 Natureza e âmbito de aplicação	3
3 Colaboradores/as	4
3.1 Relacionamento Interpessoal	4
3.2 Compromisso com os direitos humanos e dos colaboradores/as	4
3.3 Diversidade, igualdade e respeito	4
3.4 Lealdade profissional e cooperação	4
4 Combate e prevenção do Assédio no trabalho	5
4.1 Proibição da discriminação	5
4.2 Caracterização de comportamentos proibidos	5
4.3 Comportamentos proibidos - Medidas a adotar	5
4.4 Proteção do denunciante e testemunhas	5
5. Responsabilidade Social	5
5.1 Trabalho Infantil	5
5.2 Trabalho Forçado ou Compulsório	6
5.3 Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva	6
5.4 Discriminação	6
5.5 Práticas Disciplinares	6
5.6 Horário de Trabalho	6
5.7 Remuneração	7
6 Clientes	7
6.1 Qualidade e serviço ao cliente	7
6.2 Presentes, convites ou benefícios	7
6.3 Corrupção	7
7 Disposições finais	8

1 | INTRODUÇÃO

A Verdeveste, cuja denominação social é Verdeveste – Indústria de Vestuário SARL, encontra-se situada em Cabo Verde, ilha de São Vicente na cidade do Mindelo. Esta unidade encontra-se implantada no Parque Industrial de Lazareto desde 1999, tendo iniciado com um capital social estrangeiro de 27.500.000 CVE sendo atualmente de 143.000.000 CVE. O acionista universal é a Impetus Portugal Têxteis, S.A.

A Verdeveste iniciou a sua atividade dedicando-se à produção de roupa interior masculina em malha, com o principal objetivo de otimizar os processos produtivos da Impetus, promovendo uma maior eficiência operacional sem comprometer os elevados padrões de qualidade, serviço e capacidade de resposta. Atualmente além de roupa interior, também é confeccionada roupa exterior de desporto, o que demonstra o crescimento registado desde 2001, e que se prende com a aposta contínua na formação e crescimento profissional dos colaboradores e política de investimento noutros recursos.

De referir que a Verdeveste tem como principais matérias-primas a malha, elástico, acessórios de confeção e embalagem, as quais são adquiridas à Impetus Portugal Têxteis, S.A. Conta atualmente com 111 colaboradores.

Em termos de infraestrutura a Verdeveste, encontra-se dotada com cerca de 200 máquinas de confeção para as mais variadas operações e diverso equipamento de apoio à produção, e instalações com 3.000 mt².

A Verdeveste apresenta desde a sua génese, uma capacidade produtiva anual estimada em dois milhões de peças (pijamas, ceroulas, slips/briefs e boxers/retros) e faturação anual possível de quinhentos milhões de escudos.

Esta produção destina-se totalmente a mercados externos tais como Portugal, Áustria, Alemanha, França, Espanha, etc.

2 | NATUREZA E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente código de conduta foi criado para garantir um ambiente de trabalho respeitador, e ético para todos os trabalhadores da Verdeveste. Valorizamos a colaboração, a honestidade e o respeito entre colegas.

As normas constantes do presente Código devem ser aceites e cumpridas por todos os trabalhadores/colaboradores, independentemente das suas funções ou posição hierárquica e responsabilidade concretas

Na Verdeveste, acreditamos que a integridade, o respeito e a responsabilidade são fundamentais para o sucesso e a sustentabilidade do nosso negócio. Este Código de Conduta estabelece os princípios que orientam nossas ações, garantindo um ambiente de trabalho ético, transparente e alinhado aos nossos valores.

3 | COLABORADORES/AS

3.1 | RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Todos/as os/as colaboradores/as devem promover o respeito mútuo, bem como o tratamento cordial e profissional, nas suas relações com os colegas, superiores hierárquicos, clientes, fornecedores, procurando manter sempre um bom ambiente de trabalho e fomentar o espírito de equipa. A sua atitude deverá ser sempre responsável e cooperativa, e de respeito na valorização da diversidade, não permitindo qualquer forma de discriminação.

3.2 | COMPROMISSO COM OS DIREITOS HUMANOS E DOS COLABORADORES/AS

É obrigação de todos os/as colaboradores/as promover os direitos humanos e informar os seus superiores acerca de qualquer abuso dos direitos humanos nas operações.

3.3 | DIVERSIDADE, IGUALDADE E RESPEITO

A Verdeveste promove a diversidade de género, bem como o desenvolvimento pessoal e profissional de todos os/as colaboradores/as, garantindo a igualdade de oportunidades através das suas políticas de ação.

No âmbito das atividades profissionais realizadas deverão ser abolidas todas e quaisquer práticas discriminatórias, por questões de género, etnia, nacionalidade, religião, credo, idade, deficiência, orientação sexual ou qualquer outra condição que esteja legalmente protegida.

3.4 | LEALDADE PROFISSIONAL E COOPERAÇÃO

É obrigação de todos os/as colaboradores/as dedicar à Verdeveste toda a sua capacidade profissional e esforço pessoal necessário para o exercício das suas funções e participar nas demais responsabilidades que a empresa lhes atribua.

É dever de todos os/as colaboradores/as atuarem com lealdade e não prestarem falsas declarações.

Espera-se que os/as colaboradores/as façam uma utilização responsável do horário de trabalho e da confiança que lhes é atribuída pela Verdeveste, evitando comportamentos que possam beneficiar interesses pessoais, de familiares ou de terceiros.

4 | COMBATE E PREVENÇÃO DO ASSÉDIO NO TRABALHO

4.1 | PROIBIÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO

A ausência de discriminação constitui a base da manutenção de relações justas, francas e livres de preconceitos.

A Verdeveste apoia a diversidade e a tolerância com o objetivo de atingir a melhor produtividade possível num ambiente marcado pela eficiência.

Qualquer comportamento que tenha como objetivo ou efeito perturbar ou constranger uma pessoa, afetar a sua dignidade, criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, é absolutamente proibido.

4.2 | CARACTERIZAÇÃO DE COMPORTAMENTOS PROIBIDOS

O Assédio moral pode tomar a forma de ofensas verbais, tratamento humilhante ou ameaças.

O Assédio sexual é definido como uma investida não desejada de natureza sexual, pedido de favores sexuais, exposição de material inapropriado ou qualquer outra conduta inapropriada, verbal ou física, de natureza sexual, no ambiente de trabalho.

O assédio, em qualquer das suas formas, não será tolerado.

4.3 | COMPORTAMENTOS PROIBIDOS - MEDIDAS A ADOTAR

Os/as colaboradores/as devem reportar factos ou simples suspeitas de qualquer irregularidade relativamente ao cumprimento do presente código de conduta para que, dessa forma, a empresa possa orientar e corrigir desvios. Geralmente, o superior hierárquico estará na melhor posição para ajudar nesta matéria, razão pela qual deverá, sempre que possível, ser procurado em primeiro lugar. Em alternativa, este reporte deverá ser realizado diretamente junto da Direção.

4.4 | PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS

O denunciante e as testemunhas 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.

5 | RESPONSABILIDADE SOCIAL

5.1 | TRABALHO INFANTIL

A Verdeveste não recorre à utilização de trabalho infantil, não admitindo para a empresa nenhum colaborador/a com menos de 18 anos de idade, não expondo, deste modo, jovens colaboradores/as a situações perigosas. A Verdeveste garante a implementação desta medida com técnicas de contratação que verificam a idade do colaborador a contratar.

5.2 | TRABALHO FORÇADO OU COMPULSÓRIO

A Verdeveste não recorre nem admite a existência de trabalho forçado ou compulsório, quer seja através de uma obrigação física, imposição psicológica por via de ameaças ou outros tipos de punição ou outros métodos relacionados com o trabalho escravo, trabalho prisional ou tráfico de seres humanos.

5.3 | LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Os/as colaboradores/as da Verdeveste têm o direito de se associarem ou formarem sindicatos, associações, representações, conforme a sua vontade e livre escolha, assim como têm direito à Negociação Coletiva. Os/as Representantes dos trabalhadores/as não devem ser discriminados, devendo ter a possibilidade e as condições de acessibilidade necessárias para realizar as suas funções de representante dos trabalhadores/as na empresa.

5.4 | DISCRIMINAÇÃO

A Verdeveste reprovava e proíbe qualquer forma ou prática de discriminação e assédio, seja em função da etnia, sexo, idade, deficiência física, convicção religiosa, opinião ou filiação política, orientação sexual, classe social ou outra característica pessoal, condenando ainda qualquer comportamento através de gestos, linguagem ou contacto físico, que seja sexualmente coercivo, ameaçador ou abusivo.

5.5 | PRÁTICAS DISCIPLINARES

A Verdeveste não recorre nem tolera ou permite a prática do castigo corporal, da coerção mental ou física ou do insulto verbal feito a colaboradores/as.

5.6 | HORÁRIO DE TRABALHO

A Verdeveste assegura condições de trabalho que respeitam os horários de trabalho legalmente estabelecidos, não obrigando os/as colaboradores/as a trabalhar regularmente mais de 44 horas semanais, aplicando os períodos de descanso devidos em pleno cumprimento com a legislação laboral em vigor.

A Verdeveste recorre pontualmente à utilização de trabalho suplementar (mais de 44 horas semanais) em situações excecionais e de curto prazo, para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho.

5.7 | REMUNERAÇÃO

A Verdeveste proporciona ao/as seus/suas colaboradores/as pelo trabalho prestado, um salário igual ou superior ao mínimo legal e ao mínimo previsto para o setor, sendo este suficiente para atender às necessidades elementares do/a colaborador/a.

A Verdeveste processa todos os salários e demais prestações pecuniárias em total conformidade com a legislação aplicável.

A Verdeveste não utiliza nenhum sistema de contrato de trabalho ou programa falso de aprendizagem com o objetivo de evitar o cumprimento das obrigações para com os colaboradores/as, nos termos da legislação e das normas em vigor, em matéria de trabalho e segurança social.

6 | CLIENTES

6.1 | QUALIDADE E SERVIÇO AO CLIENTE

A qualidade do serviço prestado ao cliente deve ser um compromisso de todos os/as colaboradores/as da Verdeveste, de forma a poder haver um contributo claro para a satisfação destes.

6.2 | PRESENTES, CONVITES OU BENEFÍCIOS

Não devem ser aceites nem oferecidos presentes, convites ou benefícios em troca de qualquer negócio, serviço, informação confidencial, ou com a intenção de influenciar uma decisão.

6.3 | CORRUPÇÃO

A Verdeveste mantém um compromisso inabalável com a integridade, transparência e conformidade legal. Adotamos uma política de tolerância zero para qualquer forma de corrupção, suborno ou práticas ilícitas, garantindo que todas as nossas práticas sejam conduzidas de maneira ética e responsável.

Todos os colaboradores, parceiros e fornecedores devem aderir estritamente às diretrizes estabelecidas em nosso código de conduta, cumprindo as leis anticorrupção aplicáveis. Qualquer violação será tratada com rigor.

7 | DISPOSIÇÕES FINAIS

Os/as colaboradores/as da Verdeveste devem ter conhecimento da existência e conteúdo do presente Manual de Ética e Conduta e o seu cumprimento deve constituir uma obrigação de todos.

A violação das normas previstas neste manual poderá constituir infração disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil ou criminal em que possa incorrer.

Este Manual de Ética e Normas de Conduta reflete o compromisso da nossa empresa com a ética, a transparência e o respeito mútuo. A adesão a estes princípios é essencial para fortalecer a nossa cultura organizacional e garantir um ambiente de trabalho íntegro e colaborativo.

Esperamos que todos os colaboradores, parceiros e fornecedores sigam estas diretrizes com responsabilidade, promovendo práticas que reforcem a nossa missão e os nossos valores. A conformidade com este Código não só protege a nossa reputação, como também contribui para um impacto positivo na sociedade e no mercado em que atuamos.

Reafirmamos o nosso compromisso com a melhoria contínua e incentivamos a comunicação aberta para garantir que os nossos padrões éticos sejam sempre respeitados e melhorados.

O presente documento foi elaborado em 26 de junho de 2025.