

CÓDIGO DE CONDUTA
JUST STAY HOTELS, S.A.



JUST WHAT YOU NEED

Índice

1. Enquadramento	3
2. Âmbito de aplicação	5
3. Princípios e Valores fundamentais	6
1. Princípio da Legalidade	
2. Princípio da Confidencialidade	
3. Princípio da Eficiência	
4. Princípio da Lealdade	
5. Princípio da Transparência	
6. Princípio da Imparcialidade	
7. Princípio da Igualdade	
8. Princípio da Integridade	
I. Relação com os Clientes	
II. Relação com os Fornecedores	
III. Relação com as Entidades públicas	
IV. Relação com os Colaboradores	
V. Relação com a Comunidade	
VI. Relação com o Ambiente	
4. Normas de conduta	11
5. Violação das regras do Código de Conduta	21
6. Formação	23
7. Publicidade	23
8. Revisão	23
9. Anexos	23
I. Declaração de aceitação e de compromisso	
II. Regulamento do canal de denúncia interna	

1. ENQUADRAMENTO

Os desafios que atualmente se colocam às empresas passam, em grande medida, pela adoção de uma conduta baseada num forte sentido de responsabilidade social e ética e da tomada de consciência dos impactos que o exercício da sua atividade provoca, não se centrando já, simplesmente, na sua atividade económica estrita.

A **JUST STAY HOTELS, S.A. (“JSH”)** é uma empresa privada, controlada por dois Fundos de Capital de Risco que engloba nos seus participantes investidores Públicos e Privados, o que reforça a sua dimensão socioeconómica e a necessidade de se afirmar como uma organização socialmente responsável, vinculada ao interesse geral e a princípios de crescimento sustentável.

A natureza da **JSH** torna, por essa razão, ainda mais premente a exigência do mais absoluto rigor e transparência na sua atuação, conferindo a todos os que nela trabalham ou que com ela se relacionam uma responsabilidade acrescida no seu desempenho e na sua conduta.

Os valores que a **JSH** preconiza demonstram-se, essencialmente, pela adoção de comportamentos éticos irrepreensíveis. Valores que guiam e devem servir de referência aos Colaboradores, clientes, fornecedores e à comunidade em geral.

O presente Código de Ética e de Conduta é o instrumento no qual se inscrevem os princípios e valores de atuação da **JSH**, bem como as regras de atuação em matéria de ética profissional, a que todos os dirigentes e trabalhadores se encontram sujeitos e assumem como intrinsecamente seus.

O Código de Ética e de Conduta tem por objetivos fundamentais:

- dar a conhecer de forma inequívoca aos Colaboradores, clientes, entidades públicas, fornecedores e, de uma forma geral, a toda a comunidade os valores preconizados, vividos e exigidos pela **JSH**, fomentando relações crescentes de confiança entre todos eles;
- reforçar os padrões éticos de atuação de todos que integram a **JSH**, constituindo-se como um pilar da política de responsabilidade social desenvolvida pela Empresa.

Prosseguir o objeto social da **JSH** com total respeito por estes critérios exige a sujeição de todos os seus Colaboradores a valores deontológicos que, expressos em princípios e deveres claramente enunciados, se constituam como referências permanentes nas relações internas de trabalho, na forma como as tarefas devem ser executadas e na conduta perante a sociedade enquanto agentes da Empresa.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os Colaboradores da **JSH**, bem como aos das Empresas por si participadas, independentemente do vínculo ou posição hierárquica que ocupem.

Neste sentido, por Colaboradores devem entender-se todos os membros dos órgãos sociais, representantes de acionistas, consultores, diretores, quadros, trabalhadores, independentemente do regime de contratação, posição hierárquica ou unidade em que se enquadrem, prestadores de serviços e fornecedores da empresa, assim como todos os demais elementos que, por qualquer, atuam em nome ou representação da **JSH**.

As referências feitas a **JSH** ou “Empresa” no presente Código de Conduta, devem entender-se como abrangendo, igualmente, as empresas participadas pela **JSH**, sem prejuízo de estas poderem adotar, no seu âmbito de atividade, normas específicas, mas complementares deste Código de Conduta.

3. PRINCIPIOS E VALORES FUNDAMENTAIS DA JUST STAY HOTELS, S.A.

A **JSH** pauta a sua atuação por elevados princípios éticos na prossecução da sua missão de proporcionar ao mercado serviços de hotelaria de qualidade, adotando como valores fundamentais a excelência, o respeito, a produtividade, a qualidade, a segurança, o reconhecimento e equidade, assim como a preservação da boa imagem da empresa.

Neste sentido, a atividade profissional desempenhada pelos destinatários do presente Código de Conduta deverá reger-se pelos seguintes princípios:

1. Princípio da Legalidade

Os Colaboradores devem atuar em conformidade com o quadro legal vigente, os regulamentos emanados pelas entidades competentes do setor de atividade prosseguida pela **JSH**, assim como com os normativos e procedimentos divulgados internamente, dentro dos limites dos poderes funcionais que lhes foram conferidos.

2. Princípio da Confidencialidade

Os Colaboradores estão obrigados a sigilo profissional e confidencialidade de todos os elementos que venham a tomar conhecimento, direta ou indiretamente, no âmbito das suas funções, estando impedidos de partilhar essas informações com terceiros, quer sejam pessoas alheias ao serviço, quer sejam outros colaboradores da **JSH** que não necessitem dessas informações para o desempenho das respetivas funções.

Os Colaboradores não podem fazer uso de qualquer informação confidencial a que tenham acesso para outros fins que não sejam o adequado desempenho da atividade profissional, sob pena de incorrer em responsabilidade civil e/ou criminal pelo acesso ou utilização indevida.

A divulgação de informações confidenciais só poderá ocorrer no estrito cumprimento de situações previstas na lei.

3. Princípio da Eficiência

Os Colaboradores devem executar as suas tarefas de modo competente, rigoroso e responsável, adotando uma postura dedicada, agradável e crítica, empenhando-se na respetiva valorização do serviço pelo cliente.

Deve ser adotado um comportamento íntegro e de elevado profissionalismo na execução de todas as tarefas, recorrendo a processos simples e mais expeditos possíveis, sem prejudicar a eficácia da atuação, e os quais permitam economizar tempo e recursos.

4. Princípio da Lealdade

Os Colaboradores devem agir de forma leal, solidária e cooperante, no exercício das suas funções, quer entre si, quer com outras pessoas, com a própria **JSH**, assim como com as entidades públicas ou privadas, com as quais se relacionam.

5. Princípio da Transparência

Os Colaboradores devem adotar comportamentos o mais transparentes possíveis, em particular, no que concerne a gestão e manuseamento de bens, valores, financiamento, recrutamento, aquisições e contratação de serviços, assim como prestação de informações.

O Colaborador deve assegurar a prestação de todas as informações de modo objetivo, claro, completo e compreensível.

6. Princípio da Imparcialidade

Os Colaboradores deverão tratar, em qualquer caso, de forma isenta e imparcial todos os cidadãos e entidades que se relacionam com a **JSH**, ficando impedidas práticas ou tomadas de decisão arbitrárias e comportamentos que resultem em benefícios ou prejuízo ilegítimos.

7. Princípio da Igualdade

Os Colaboradores deverão assegurar o respeito pela igualdade, não podendo beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa em razão da sua raça, sexo, idade, ascendência, língua, convicções, afiliações políticas, religião, condição social ou situação económica, ou qualquer outro fator que potencie a ocorrência de uma eventual desigualdade de oportunidade ou tratamento.

8. Princípio da Integridade

Os Colaboradores devem pautar todas as suas condutas por critérios de retidão e de honestidade, respeitando os seus deveres profissionais, abstendo-se de práticas que possam suscitar dúvidas quanto ao respeito pelos princípios éticos que regulam o seu comportamento.

Os Colaboradores devem evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesse ou que possam ser interpretadas como uma forma de influenciar a sua imparcialidade, de modo a garantir a veracidade e confiança no trabalho realizado.

A atividade profissional desempenhada por todos os que se encontram abrangidos pelo presente Código de Conduta deverá reger-se pelos por elevados padrões de conduta e valores fundamentais presentes no comportamento individual dos seus Colaboradores, os quais deverão ser evidenciados com particular acuidade nas seguintes situações:

I. RELAÇÃO COM OS CLIENTES

Estes serão tratados com profissionalismo, respeito, lealdade e dedicação, na dupla perspectiva dos clientes diretos e dos clientes finais, envidando a **JSH** todos os esforços para prestar um serviço de qualidade, nas condições de conforto desejadas e com os mais elevados *standards* de higiene e segurança, no cumprimento das condições acordadas e dos compromissos assumidos.

Os serviços solicitados pelos clientes deverão ser prestados com respeito absoluto pelo seu interesse face às expectativas que têm sobre a **JSH**, zelando pelo estrito cumprimento de todas as disposições legais, regulamentares e normativas aplicáveis à sua atividade.

II. RELAÇÃO COM OS FORNECEDORES

A escolha destes dever-se-á processar no seguimento de critérios claros, justos e imparciais, atendendo não apenas às condições comerciais e qualidade dos produtos ou serviços propostos, mas também ao seu comportamento ético tal como percebido pela **JSH**.

A **JSH** deverá honrar os compromissos assumidos com os seus Fornecedores no respeito pelas normas contratualmente definidas, as quais serão justas e equilibradas. Adicionalmente, caberá também à **JSH** zelar para que os seus fornecedores tenham conhecimento, partilhem e cumpram os princípios éticos e valores definidos no presente Código.

III. RELAÇÃO COM AS ENTIDADES PÚBLICAS

A **JSH** zelará pelo estrito cumprimento de todas as disposições legais, fiscais, regulamentares e normativas aplicáveis à sua atividade e, no âmbito da sua independência e autonomia de gestão, prestará às Entidades Públicas toda a colaboração requerida ou informação solicitada.

IV. RELAÇÃO COM OS COLABORADORES

A **JSH** aposta no estabelecimento de uma relação de confiança baseada na lealdade, na competência, na valorização do espírito de iniciativa e no sentido de responsabilidade dos seus Colaboradores e define as suas políticas de recursos humanos no respeito pela

dignidade, diversidade e direitos de cada pessoa, proporcionando um ambiente de trabalho favorável a um desempenho profícuo e as mais adequadas condições de segurança e saúde no trabalho.

A **JSH** atenderá, em particular, às necessidades das pessoas com deficiência em todas as suas formas, bem como às pessoas com risco agravado de saúde.

A política de recrutamento da **JSH** baseia-se no princípio da igualdade de oportunidades e na renúncia a todas as formas de discriminação, nomeadamente, em razão do sexo, idade, raça, nacionalidade, religião, orientação sexual, convicções políticas ou filiações sindicais.

A **JSH** irá respeitar e procurar promover o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal do Colaborador.

V. RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

A **JSH** desenvolverá a sua atividade no sentido de privilegiar o interesse e o bem-estar das comunidades que serve, promovendo e participando em iniciativas que fomentem o seu papel no âmbito da cidadania corporativa.

VI. RELAÇÃO COM O AMBIENTE

A **JSH** respeita e protege o Ambiente, através da adoção de princípios, estratégias e práticas que visam minimizar o impacto ambiental decorrente da sua atividade, destacando a utilização racional de recursos e adequada gestão de resíduos.

Em suma: a **JSH** adota uma estratégia empresarial que visa o Desenvolvimento Sustentável do qual a Responsabilidade Social é um pilar fundamental e o Código de Ética e de Conduta uma referência indispensável.

4. NORMAS DE CONDUTA

I. RESPONSABILIDADES

Os Colaboradores devem observar os mais exigentes padrões de conduta pessoal e pautar a sua atuação pelo rigoroso cumprimento das leis e normativos aplicáveis à sua atividade, no âmbito das funções e responsabilidades que lhes estão atribuídas. Deverão agir sempre norteados pela consecução dos objetivos da Empresa e nunca para a obtenção de vantagens pessoais.

No desenvolvimento do espírito de iniciativa deverão, sempre que oportuno, propor iniciativas que contribuam para o cumprimento da missão e objetivos da **JSH**.

II. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Um bom ambiente de trabalho depende, em primeira instância, do estabelecimento de relações humanas baseadas na lealdade, respeito, simpatia, espírito de cooperação e entreajuda, qualidades que deverão estar presentes nas relações que os Colaboradores estabelecem entre si, bem como com terceiros. Deverão colaborar mutuamente, implementar as decisões dos superiores hierárquicos de acordo com os planos da Empresa e incentivar e apoiar os subordinados na sua aplicação.

III. PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

A **JSH** incentiva o respeito e a cooperação entre todos os Colaboradores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno, pelo que não serão toleradas ou admissíveis quaisquer práticas de assédio.

Neste ponto, informa-se que nos termos do disposto no art.º 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”.

O assédio constitui uma expressão de comportamentos inaceitáveis por parte de um ou mais indivíduos 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 pode ser levado a cabo por um ou mais quadros dirigentes ou trabalhadores, com o propósito ou efeito de violar a dignidade de um quadro dirigente ou trabalhador, afetando a sua saúde e/ou criando um ambiente de trabalho hostil.

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

- Comportamento que seja 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 blogs negativos, ou *ciberbullying*;
- 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.

Por outro lado, o assédio no local de trabalho não representa nem pretende impedir que a Empresa discipline ou proceda à gestão dos seus trabalhadores.

Assim, o assédio no local de trabalho **não inclui**, nomeadamente:

- Gestão de desempenho;
- Pressão decorrente do exercício das funções;
- Exercício de autoridade e do poder disciplinar;
- Requisitos ou decisões operacionais;
- Um desentendimento ou mal-entendido;
- Mudança relacionada ao trabalho (v.g.: mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional);
- Um único comentário ou ação, a menos que tenha efeitos graves, prejudiciais e duradouros;
- Rudeza, a menos que seja extrema e repetitiva;
- Elogios ocasionais.

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 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, as quais poderão compreender a instauração de

procedimento disciplinar para aplicação das respetivas sanções disciplinares;

- Os autores de acusações falsas poderão ser alvo de processos disciplinares.

A **JSH** dispõe de um canal de denúncia interna e dá seguimento a denúncias de atos de assédio. A receção e seguimento de denúncias seguem o procedimento aplicável às denúncias estabelecido no Regulamento do Canal de Denúncia Interna, em anexo ao presente Código.

De salientar que, a denúncia de atos de assédio cometidos no âmbito da **JSH** não se encontra abrangida pela proteção prevista no Regime Geral de Proteção dos Denunciantes, prevista na Lei n.º 93/2021 de 20 de dezembro. No entanto, poderá o Denunciante fazer uso do canal de denúncia interna da JSH para reportar atos de que tenha conhecimento, praticados no seio da empresa.

IV. CONFLITO DE INTERESSES E RELAÇÕES PESSOAIS

Entende-se existir conflito de interesses sempre que, no exercício da sua atividade, os Colaboradores sejam chamados a intervir em processos de decisão que envolvam, direta ou indiretamente, organizações e/ou pessoas singulares com que colaborem ou tenham colaborado, ou pessoas a que estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco, afinidade ou amizade.

Qualquer conflito de interesse que possa surgir deverá ser comunicado de imediato, e no mais curto prazo, à chefia procurando encontrar-se uma solução que permita assegurar o desempenho imparcial, objetivo e transparente. No caso em que a situação seja considerada materialmente relevante pela JSH, o Colaborador que se encontre numa situação de potencial conflito de interesses encontra-se impedido de participar em qualquer processo que afete a empresa.

De forma específica, e para efeitos de clarificação, enquadram-se no como transações e processos de decisão entre (ou que envolvam) o Colaborador (como definido no Código):

- e alguém que atue por sua conta, ou
- com o cônjuge ou pessoa que com ele viva em união de facto, ou
- com descendentes a seu cargo e outros familiares que com ele coabitem há mais de um ano, ou
- com qualquer entidade que seja direta ou indiretamente dominada pelo Colaborador, ou constituída em seu benefício ou de que ele seja membro dos Órgãos Sociais, ou
- com sociedade na qual o Colaborador detenha, direta ou indiretamente pelo menos 10% dos direitos de voto ou capital social (incluindo participações detidas por entidade em que o Colaborador seja membro de Órgão Social), ou
- com sociedade em relação de grupo com sociedade dominada pelo Colaborador, ou
- com pessoa, cuja relação com o Colaborador seja tal, que este tenha um interesse material, direto ou indireto, no resultado de uma decisão ou transação.

Esta norma, EM ESPECIAL, abrange SEM LIMITE todos os Colaboradores da **JSH**.

Mesmo quando tal não lhes esteja vedado pelas regras em vigor na Empresa, pelo seu estatuto pessoal ou pela relação contratual com a estrutura a que pertençam, todos os Colaboradores devem participar às direções em que estão inseridos o exercício de quaisquer atividades, remuneradas ou não, que eventualmente exerçam e que possam ser suscetíveis de divergir com a missão, os objetivos, as atividades ou os interesses da **JSH**. Essa comunicação deve ocorrer antes de ter início o exercício da atividade em questão.

Todas as informações prestadas pelo Colaborador, neste âmbito, são prestadas a título confidencial e só podem ser utilizadas para a gestão de um conflito de interesses potencial ou para efeitos de eventual procedimento disciplinar.

V. PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO

A **JSH** repudia qualquer prática de corrupção, ou infração conexa, impondo o cumprimento rigoroso da lei em todas as suas relações internas e externas, seja com entidades privadas ou entidades públicas.

Os Colaboradores não devem solicitar, receber ou aceitar de Clientes, de Fornecedores ou de terceiros; ou oferecer aos mesmos, quaisquer benefícios, recompensas, remunerações ou ofertas que, de algum modo, possam ser relacionados com a atividade que os Colaboradores desempenham na **JSH** e criar a impressão de que uma vantagem patrimonial ou não patrimonial indevida foi prometida, oferecida ou autorizada.

Os presentes recebidos de terceiros que excedam a mera cortesia ou um valor simbólico (não superior a 50 Euros) e comercialmente despiciendo, deverão ser sempre comunicados ao superior hierárquico, e recusados se indiciadores de expectativas de obtenção de favorecimento especial por parte dos ofertantes, expectativas essas que serão sempre avaliadas não pelo próprio, mas pela sua chefia hierárquica direta.

Apenas poderão ser realizadas ofertas que se enquadrem nas condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes. Será considerado socialmente aceitável se for oferecido como sinal de educação e boas maneiras, conforme os usos e costumes locais, na medida em que esse benefício esteja relacionado com a atividade profissional e não tenha intenção ou propósito de persuadir ou obter um tratamento preferencial ou vantagem ilegítima do destinatário ou de influenciar indevidamente o seu comportamento.

As ofertas institucionais a terceiros devem evidenciar sempre que são feitas em nome da Empresa e não a título pessoal, devem sempre ser precedidas por autorização escrita da Equipa de Gestão, devendo, sempre que possível, optar-se por uma política que vise contribuir para causas beneméritas em alternativa à oferta comercial.

É proibido influenciar as decisões dos parceiros de negócio por qualquer forma ilegal ou que pareça contrariar as normas aplicáveis.

É proibido obter algum benefício ou vantagem para a **JSH**, para o Colaborador ou para Terceiros, através de práticas antiéticas ou contrárias aos deveres do cargo, nomeadamente através de práticas de corrupção, recebimento indevido de vantagem ou tráfico de influências.

No exercício da atividade da **JSH**, caso existam interações com funcionários públicos, administrativos, agentes governamentais e demais organismos públicos, tais interações devem ser pautadas pela maior retidão, transparência bem como pelo estrito cumprimento de todas as normas legais e das disposições do presente Código de Conduta

É proibido fazer donativos ou contribuições políticas, em dinheiro ou em espécie, em qualquer circunstância, por conta e/ou em nome da **JSH** ou de forma que aparente ser feito por conta ou em nome da mesma, a partidos políticos, candidatos a cargos políticos ou organizações ou indivíduos àqueles associados cuja missão seja essencialmente política com a intenção ou propósito de persuadir ou obter uma vantagem ilegítima ou de influenciar indevidamente o comportamento.

Os Colaboradores responsáveis pelas demonstrações financeiras da **JSH** deverão apurar e fazer refletir na documentação respetiva, a real situação patrimonial da empresa,

atuando no estrito cumprimento da legislação aplicável e em colaboração com os auditores internos e externos.

Os colaboradores não podem aprovar qualquer pagamento, a menos que entenda a sua natureza e estiver em condições de confirmar que o pagamento serve os melhores interesses da **JSH**.

VI. CONFIDENCIALIDADE E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Os Colaboradores da **JSH** estão obrigados ao dever de sigilo no que diz respeito a todos os factos respeitantes à vida da Empresa e dos quais tenham tido conhecimento no exercício das suas funções.

A informação é um ativo da Empresa, devendo ser gerida com diligência e reserva. Qualquer informação cuja divulgação não tenha sido expressamente autorizada, relativa, designadamente, a planos de negócios, investimentos, informação financeira, bases de dados, estudos, projetos, relatórios, conhecimentos técnicos especializados, informação sobre pessoal, clientes ou fornecedores é confidencial. Como tal, o Colaborador deve manter, em todas as circunstâncias, reserva sobre a mesma, não a divulgando ou manipulando, constituindo uma violação das obrigações contratuais, mesmo depois de cessarem as suas funções na Empresa ou suas participadas.

VII. USO E PROTECÇÃO DOS BENS

As práticas empresariais adequadas impõem o uso prudente e a protecção dos ativos da **JSH**, bem como o rigoroso cumprimento das normas de segurança. Os Colaboradores devem, ainda, fazer uma utilização criteriosa, racional e eficiente dos bens que lhes estão facultados, evitando o desperdício. Além disso, não utilizarão, direta ou indiretamente, quaisquer bens em seu proveito pessoal ou de terceiros. Deverão, igualmente, zelar pelo bom estado de conservação do património da Empresa e pelo

adequado controlo e gestão dos materiais necessários à atividade e resíduos gerados pela mesma, protegendo-os de perdas, danos, roubos, utilização indevida, desvio ou destruição. Na eventualidade de se verificarem algumas destas situações, o Colaborador tem obrigação de as comunicar por escrito imediatamente à chefia direta que assumirá a responsabilidade de conduzir a ocorrência.

VIII. RELAÇÕES COM A COMUNICAÇÃO SOCIAL E UTILIZAÇÃO DE REDES SOCIAIS

Os Colaboradores da **JSH** não deverão conceder entrevistas ou fornecer informações por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação sem prévia comunicação à Administração da **JSH** e autorização por quem para tal tiver competência, nos termos da regulamentação interna, sempre que se trate de colaborador sem a qualidade de representante com poderes para emitir opiniões da Empresa ou suas participadas para o exterior.

Adicionalmente, os Colaboradores da **JSH** deverão ter especial acuidade nas suas intervenções nas redes sociais, e demais locais públicos na internet, especialmente aqueles em que exista confundibilidade do seu nome pessoal com o da **JSH**.

IX. PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

A **JSH** preza pela aplicação dos mais elevados padrões de privacidade e proteção de dados na relação com os seus Colaboradores, clientes, prestadores de serviços externos e com qualquer terceiro que com a Empresa se relacione. Este compromisso é uma prioridade essencial na conduta dos Colaboradores da **JSH**, que devem zelar pela segurança de informação e dos dados pessoais, conhecendo, cumprindo e fazendo cumprir o disposto nas políticas, procedimentos, recomendações e demais orientações relativas a privacidade e proteção de dados da **JSH**.

O cumprimento com os princípios da confidencialidade, integridade e disponibilidade da informação a que têm acesso e pela correta utilização de todos os ativos em que estejam envolvidos dados pessoais é, assim, um dever para os Colaboradores da **JSH**.

Os Colaboradores devem, neste sentido, reportar toda e qualquer falha de segurança de informação, violações de dados pessoais (*data breaches*, ou outro evento capaz de afetar dados pessoais), de imediato, ao DPO nomeado, com quem devem colaborar. Adicionalmente, os Colaboradores devem manter o DPO atualizado quanto a novos tratamentos de dados pessoais, de modo que os mesmos sejam previamente validados.

5. VIOLAÇÃO DAS REGRAS DO CÓDIGO DE CONDUTA

A infração dos deveres previstos neste Código poderá determinar a aplicação pela **JSH** ao trabalhador, no exercício do poder disciplinar e ao abrigo do disposto no artigo 328.º do Código de Trabalho, consoante a gravidade da violação, o grau de culpa do infrator e as consequências do ato, 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 retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

A prática por qualquer colaborador de conduta suscetível de configurar a prática de crime de corrupção ou infrações conexas é punível ao abrigo do Código Penal com pena de prisão ou multa. Sem prejuízo de eventuais agravamentos de pena aplicáveis ao caso concreto, enunciam-se infra as penas máximas previstas nos termos gerais:

- A prática do crime de corrupção ativa é punível com a pena máxima de 5 anos de prisão, nos termos do artigo 374.º do Código Penal;
- A prática do crime corrupção passiva é punível com a pena máxima de 8 anos de prisão; nos termos do artigo 373.º do Código Penal;
- A prática do crime de recebimento indevido de vantagem é punível com a pena máxima de 5 anos de prisão, nos termos do artigo 372.º do Código Penal;
- A prática do crime de peculato é punível com a pena máxima de 8 anos de prisão, nos termos do artigo 375.º do Código Penal;
- A prática do crime de participação económica em negócio é punível com a pena máxima de 5 anos de prisão ou multa, nos termos do artigo 377.º do Código Penal;
- A prática do crime de concussão é punível com a pena máxima de 8 anos de prisão, nos termos do artigo 379.º do Código Penal;

- A prática do crime de abuso de poder é punível com a pena máxima de 3 anos de prisão ou multa, nos termos do artigo 382.º do Código Penal;
- A prática do crime de prevaricação é punível com a pena máxima de uma pena máxima de 8 anos de prisão, nos termos do artigo 369.º do Código Penal;
- A prática do crime de tráfico de influências é punível com a pena máxima de 5 anos de prisão, nos termos do artigo 335.º do Código Penal;
- A prática do crime de branqueamento é punível com a pena máxima de 12 anos de prisão, nos termos do artigo 368.º-A do Código Penal; e
- A prática do crime de fraude na obtenção de subsídio, subvenção ou crédito é punível com a pena máxima de 8 anos de prisão, nos termos do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 28/84 de 20 de janeiro, que prevê as infrações antieconómicas e contra a saúde pública.

Por cada infração às regras estabelecidas no presente Código será pela **JSH** elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno implementado, conforme estabelecido no n.º 3 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 109- E/2021, de 9 de dezembro.

A **JSH** dispõe de um canal de denúncia interna e dá seguimento a denúncias de atos de corrupção e Infrações conexas, nos termos do disposto na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro de 2021, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.

A receção e seguimento de denúncias seguem o procedimento aplicável às denúncias estabelecido no Regulamento do Canal de Denúncia Interna, em anexo ao presente Código.

6. FORMAÇÃO

A **JSH** assegura a realização de um programa de formação interna a todos os seus dirigentes e trabalhadores, com vista a que estes conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementados.

A formação ministrada será adaptada às funções desempenhadas pelos dirigentes e Colaboradores em causa, tendo em conta as funções exercidas e conseqüentemente a diferente exposição aos riscos identificados

7. PUBLICIDADE

O Código de Conduta e respetivos anexos são divulgados no site da **JSH** (acessível em "<https://www.stayhotels.pt/>") e internamente a todos os Colaboradores, sendo promovidas ações de formação sobre o respetivo conteúdo, ou sempre que ocorram alterações relevantes de conteúdo.

8. REVISÃO

O presente Código de Conduta será revisto de três em três anos e sempre que as circunstâncias da atividade da **JSH** ou alterações legislativas relevantes o justifiquem.

9. ANEXOS

Em anexo ao presente Código e dele fazendo parte integrante constam os seguintes documentos:

- Anexo I - Declaração de Aceitação e de Compromisso.
- Anexo II – Regulamento do Canal de Denúncia Interna.

DECLARAÇÃO DE ACEITAÇÃO E DE COMPROMISSO

Eu, abaixo assinado, declaro que tomei conhecimento e aceito as normas, os princípios de atuação, as obrigações e deveres previstos no Código de Conduta da Just Stay Hotels, S.A. e respetivos anexos, aplicáveis a todos os seus Colaboradores.

Porto, ____ de _____ 20__.

Nome completo: _____.

Assinatura: _____.

Regulamento do Canal de Denúncia Interna

JUST STAY HOTELS, S.A.



JUST WHAT YOU NEED

Índice

Introdução	3
Denunciantes	3
Infrações	4
Canal de Denúncia	5
Procedimento	6
Confidencialidade	7
Proteção de dados pessoais	8
Arquivo	8
Proteção de Denunciantes	9

A. Introdução

O presente regulamento define os procedimentos e regras a adotar em matéria de comunicação, receção, seguimento e arquivo de denúncias de infrações praticadas na empresa, ou através da empresa **Just Stay Hotels S.A. (“JSH”)**.

Os procedimentos alinham as práticas da **JSH** com o Regime Geral de Proteção dos Denunciantes, previsto pela Lei n.º 93/2021 de 20 de dezembro, assegurando uma proteção eficaz dos denunciantes.

O canal de denúncia interna permite a apresentação e o seguimento seguros de denúncias, garantindo a exaustividade, integridade e conservação das mesmas, a confidencialidade da identidade do denunciante ou o anonimato do denunciante, e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia.

A **JSH** é uma organização responsável que se rege por elevados padrões éticos, entendendo que a denúncia de eventuais infrações praticadas na empresa ou através da mesma se afigura essencial ao seu sucesso e reputação.

B. Denunciantes

Têm legitimidade para recorrer ao canal de denúncia interna da **JSH**, enquanto **“Denunciantes”**:

- Trabalhadores;
- Prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes, fornecedores e quaisquer pessoas que atuem sob sua supervisão ou direção;
- Titulares de participações sociais e as pessoas pertencentes a órgãos de administração ou de gestão ou a órgãos fiscais ou de supervisão de pessoas coletivas, incluindo membros não executivos;
- Voluntários e estagiários.

C. Infrações

Consideram-se “**infrações**” suscetíveis de serem denunciadas através do canal de denúncia implementado todos os atos ou omissões, contrários à lei, referentes aos domínios de:

- Contratação pública;
- Serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo;
- Segurança e conformidade dos produtos;
- Segurança dos transportes;
- Proteção do ambiente;
- Proteção contra radiações e segurança nuclear;
- Segurança dos alimentos para consumo humano e animal;
- Saúde animal e bem-estar animal;
- Saúde pública;
- Defesa do consumidor;
- Proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação;
- Fraude e quaisquer outras atividades ilegais lesivas dos interesses financeiros;
- Regras do mercado interno, incluindo as regras de concorrência e auxílios estatais, bem como as regras de fiscalidade societária;
- Casos de criminalidade violenta, especialmente violenta e altamente organizada;
- Casos de criminalidade organizada e económico-financeira (crimes de corrupção, recebimento indevido de vantagem, participação económica em negócio, peculato, tráfico de influência, branqueamento de capitais).

As denúncias apresentadas através do canal de denúncia que excedam este âmbito, (por exemplo, em matérias de assédio, discriminação, conflito de interesses, perseguição,

violação de regras integradas no código de conduta que não digam respeito às anteriormente especificadas) não estão abrangidas pela proteção prevista na legislação e aqui descrita. No entanto, poderá o Denunciante fazer uso do canal de denúncia interna para reportar atos de que tenha conhecimento, praticados no seio da empresa, respeitantes a assédio, discriminação, conflito de interesses, perseguição ou violação de regras previstas no Código de Conduta e que não digam respeito às matérias elencadas supra. Tais denúncias serão objeto de tratamento pela empresa.

As denúncias apresentadas através do canal de denúncia, poderão incluir infrações já cometidas, que estejam a ser praticadas ou cuja prática se possa razoavelmente prever, bem como tentativas de ocultação de tais infrações.

A denúncia de uma infração pode ter por fundamento informações obtidas numa relação profissional entretanto cessada, bem como durante o processo de recrutamento ou durante outra fase de negociação pré-contratual de uma relação profissional constituída ou não.

D. Canal de Denúncia

Todas as denúncias deverão ser submetidas através do canal de denúncia que será operado internamente, para efeitos de receção e seguimento das denúncias, por Catarina Castro, no triénio de 2022-2025.

O canal de denúncias admite a apresentação de denúncias por escrito.

A denúncia deverá ser apresentada por **via eletrónica**, sendo remetida para o seguinte endereço de correio eletrónico: "denuncias@stayhotels.pt".

Se a denúncia tiver como **suspeito da prática da infração o responsável pela receção e seguimento das denúncias**, deve a denúncia ser remetida para o endereço eletrónico ["jose.flores@stayhotels.pt"](mailto:jose.flores@stayhotels.pt).

E. Procedimento

Após a apresentação da denúncia, a **JSH** dispõe do prazo de 7 dias para proceder à notificação ao Denunciante da sua receção, desde que este tenha identificado na denúncia, pelo menos, um contacto (endereço de e-mail ou morada).

A **JSH** ficará responsável pelo seguimento da denúncia, praticando todos os atos internos que se revelarem adequados à verificação do alegado na denúncia e, se for caso disso, à cessação da infração denunciada, através da abertura de um inquérito interno ou da comunicação à autoridade competente (Ministério Público, órgão de polícia criminal, autarquias locais, entre outros) para investigação da factualidade denunciada.

A **JSH** comunica ao Denunciante, de forma fundamentada, e no prazo de 3 meses a contar da receção da denúncia, as medidas previstas e adotadas para o seu seguimento.

O Denunciante pode requerer, a qualquer momento, que a **JSH**, lhe comunique o resultado da análise efetuada à denúncia no prazo de 15 dias após a conclusão do processo.

De salientar que a empresa apenas está obrigada ao cumprimento das notificações ao Denunciante, nos prazos estabelecidos, se forem dados a conhecer contactos para o efeito. Em caso de denúncia anónima sem o fornecimento de qualquer contacto para efeito de notificação, não serão realizadas as mencionadas comunicações.

Em todo o procedimento será sempre garantida a exaustividade, integridade e conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos

denunciante e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia e impedido o acesso à informação ou investigação por pessoas não autorizadas.

F. Confidencialidade

Ao longo de todo o procedimento será sempre assegurada a confidencialidade e o acesso restrito aos dados relativos à identidade do denunciante, bem como as informações que, direta ou indiretamente, permitam deduzir a sua identidade.

A identidade do Denunciante só será divulgada em decorrência de obrigação legal ou decisão judicial.

A divulgação da informação pela **JSH** será precedida de comunicação escrita ao Denunciante que tenha identificado um meio de contacto, a indicar os ponderosos motivos da divulgação dos dados confidenciais em causa, exceto se a prestação dessa informação comprometer as investigações ou processos judiciais relacionados.

G. Proteção de dados pessoais

Todas as comunicações serão tratadas de forma independente e confidencial, garantindo a proteção dos dados pessoais do denunciante.

Todos os dados recolhidos serão tratados exclusivamente no âmbito do tratamento da denúncia.

O tratamento de dados pessoais recolhidos no âmbito do canal de denuncia interna é realizado ao abrigo do disposto no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, o qual estipula as regras relativas ao tratamento de dados pessoais para efeitos de

prevenção, deteção, investigação ou repressão de infrações penais ou de execução de sanções penais.

H. Arquivo

A **JSH** procede ao registo de todas as denúncias, atribuindo a cada uma um número de ordem sequencial, indicando a respetiva data de receção, de análise e de emissão do respetivo relatório e classificando-a de acordo com o estado do processo em que se encontrar (pendente ou encerrada).

Será pela empresa mantido um registo atualizado das denúncias recebidas e o respetivo arquivo, por um período de 5 anos e, independentemente desse prazo, durante a pendência de processos judiciais ou administrativos relacionados com a denúncia.

I. Proteção dos Denunciantes

A decisão de denúncia deve ser tomada de forma consciente, ponderada e honesta, e pressupõe boa-fé do Denunciante.

É apenas assegurada a proteção ao Denunciante que reporta, de boa-fé, e tendo fundamento sério para crer que as informações denunciadas são, no momento da apresentação da denúncia, verdadeiras.

É igualmente assegurada a proteção de:

- Pessoa singular que auxilie o denunciante no procedimento de denúncia e cujo auxílio deva ser confidencial, incluindo representantes sindicais ou representantes dos trabalhadores;
- Terceiro que esteja ligado ao denunciante, designadamente colega de trabalho ou familiar, e possa ser alvo de retaliação num contexto profissional; e

- Pessoas coletivas ou entidades equiparadas que sejam detidas ou controladas pelo denunciante, para as quais o denunciante trabalhe ou com as quais esteja de alguma forma ligado num contexto profissional.

De salientar que aquele que realiza, de forma intencional, uma denúncia falsa ou simula indícios ou evidências para ser iniciada uma investigação interna, especialmente com o intuito de prejudicar alguém, atua de má-fé e, por isso, não se encontra protegido pelo presente procedimento, podendo ser responsabilizado disciplinar, penal e civilmente pela sua conduta.

A empresa assegura a proteção dos denunciantes, consagrando medidas que, se violadas, poderão, além da responsabilidade prevista na lei, conduzir à sua responsabilização civil e obrigação de indemnização pelos danos causados.

Todas as formas de retaliação são proibidas, sejam elas evidentes ou subtis, como sanções, atos de perseguição ou discriminação, direta ou indireta. Desta maneira, com o objetivo de auxiliar na compreensão e identificação de situações que possam representar retaliação, são apresentados alguns exemplos de atos que, se ocorridos no prazo de dois anos a contar da apresentação da denúncia, poderão configurar a prática de atos de retaliação:

- a) Alterações das condições de trabalho, tais como funções, horário, local de trabalho ou retribuição, não promoção do trabalhador ou incumprimento de deveres laborais;
- b) Suspensão de contrato de trabalho;
- c) Avaliação negativa de desempenho ou referência negativa para fins de emprego;
- d) Não conversão de um contrato de trabalho a termo num contrato sem termo, sempre que o trabalhador tivesse expectativas legítimas nessa conversão;
- e) Não renovação de um contrato de trabalho a termo;
- f) Despedimento;

- g) Inclusão numa lista, com base em acordo à escala setorial, que possa levar à impossibilidade de, no futuro, o denunciante encontrar emprego no setor ou indústria em causa; e
- h) Resolução de contrato de fornecimento ou de prestação de serviços.
- i) A sanção disciplinar aplicada ao denunciante ou por um colega de trabalho do denunciante que o auxilie no procedimento de denúncia até dois anos após a mesma ou da sua divulgação pública presume-se abusiva.