HFA

electrónica e telecomunicações

nos circuitos da inovação

CÓDIGO DE CONDUTA

OD.081.D

Quality Management DQS ISO/TS 16949

Quality Management DQS ISO 9001

CERTIFIED IQNet MANAGEMENT SYSTEM

1 - CÓDIGO DE CONDUTA

O que é o Código de Conduta

O Código de Conduta é o documento que integra um conjunto de princípios que regem a actividade da HFA e um conjunto de regras de natureza ética e deontológica a observar pelos membros dos órgãos sociais e por todos os Colaboradores no desempenho das respectivas funções profissionais.

A Quem se Destina

Este manual destina-se aos membros dos órgãos sociais, a todos aqueles que tenham celebrado com a HFA um contrato de trabalho dependente ou um contrato de prestação de serviços e, ainda, aos consultores externos permanentes (para os efeitos deste Código, todos denominados Colaboradores).

Com que Objectivo foi Criado

Este Código foi criado com o objectivo fundamental de:

a) Partilhar os princípios que orientam a actividade da sociedade e as regras de natureza ética e deontológica que devem orientar o comportamento de todos os Colaboradores.
b) Promover e incentivar a adopção dos princípios de actuação e das regras comportamentais definidos no que respeita às relações dos Colaboradores entre si, com a HFA, Accionistas, Clientes, Fornecedores e Autoridades Públicas.
c) Consolidar a nossa imagem institucional de excelência, exigência, responsabilidade e rigor.

Valores HFA

Os Valores da HFA são os pilares da nossa identidade. Eles esto impregnados na nossa forma de agir, nos nossos relacionamentos com Colaboradores, Clientes, Fornecedores, Parceiros, nos processos profissionais e na nossa prestação de serviços. Conheça um pouco mais a nossa Identidade.

Um dos principais valores da HFA é o comportamento responsável, como bons cidadãos, e é da responsabilidade de todos nós a defesa destes valores, num mundo em constante mudança.

Gostamos de transmitir a todos aqueles que trabalham com a HFA - Colaboradores, Clientes, Fornecedores – que somos correctos e imparciais. Os nossos Clientes sabem que cumprimos o que prometemos; os nossos sócios sabem que representamos honestamente a performance do negócio e as oportunidades; os nossos empregados são tratados com justiça e respeito; e a comunidade sabe que nos preocupamos com o seu bem-estar.

1.1 Princípios, Regras e Valores

1.1.1 Princípios de actuação da HFA

Clientes

Clientes Satisfeitos são a Chave para o Sucesso da HFA.

- Tratar os Clientes com profissionalismo, respeito e lealdade.
- Proporcionar aos Clientes produtos e serviços de excelência.
- Facultar aos Clientes as informações necessárias a uma tomada de decisão esclarecida e assegurar o cumprimento escrupuloso das condições acordadas.

Valores HFA

Qualidade

A qualidade é a nossa chave para obter excelentes resultados de negócio.
A filosofia da empresa assenta, desde a sua constituição, na prestação de serviços e na produção de produtos de elevados padrões de qualidade. Os serviços prestados pela HFA devem satisfazer as necessidades e expectativas dos seus Clientes.

Fornecedores

Usamos a Boa-fé Negocial e o "Jogo Limpo".

- Escolher os Fornecedores com base em critérios claros e imparciais.
- Tratar os Fornecedores com respeito, nomeadamente honrando os compromissos com eles assumidos.

Concorrência

A HFA Concorre de Forma Leal e Honesta.

- Respeitar as regras e critérios de mercado promovendo a sã e leal concorrência.
- Relacionar-se com os concorrentes de forma cordial e promover o respeito mútuo, nomeadamente, pelos direitos de propriedade intelectual de cada um.

1 – Princípios, Regras e Valores

Accionistas e Mercado

- Actuar sempre de forma a proteger os interesses e gerar mais valor para os sócios.
- Garantir o rigor, a veracidade da informação disponibilizada aos Accionistas e ao Mercado.

Autoridades Públicas

- Respeitar e zelar pelo cumprimento escrupuloso das normas legais e regulamentares aplicáveis à actividade da HFA.
- Prestar às Autoridades Públicas a colaboração necessária ao exercício das suas actividades, nomeadamente, através da disponibilização atempada da informação que tenha sido solicitada.

Ambiente

- Adoptar as melhores práticas ambientais, nomeadamente promovendo uma gestão eco-eficiente, minimizando os impactos ambientais decorrentes da nossa actividade e utilizando de forma racional os recursos naturais.
- Promover, divulgar e estimular junto dos Colaboradores, Fornecedores, Clientes e da comunidade em geral a adopção de boas práticas ambientais.

Comunidade

- Promover e participar em iniciativas que visem estimular a consciência social de todos e que tenham por objectivo a promoção da responsabilidade social das empresas.

Valores HFA

Flexibilidade

O nosso sucesso é medido através da satisfação dos nossos Clientes com os nossos serviços. Assim, as suas expectativas constituem a nossa atenção primordial. Procuramos satisfazê-las através da apresentação de produtos finais e de serviços de qualidade. A flexibilidade que os nossos Clientes pretendem abrange as formas de organização dos sistemas produtivos e do trabalho e a gestão dos recursos Humanos. Não esquecemos que a flexibilidade está também ligada à formação de redes de empresas fornecedoras.

Inovação

Apostamos na Inovação, procurando, assim, constituir uma vantagem competitiva dos serviços oferecidos, para além de nos diferenciar em termos de posicionamento do mercado.

1 – Princípios, Regras e Valores

Valores HFA

Dedicação

Procuramos construir um ambiente de trabalho agradável, onde todas as partes interessadas são incentivadas a expressar suas opiniões e a participar activamente nas actividades da empresa.

Know How

A HFA aposta no conhecimento técnico e na constante formação dos seus Colaboradores.
Os nossos processos de melhoria contínua baseiam-se na utilização de métodos adequados, de boas práticas e do desenvolvimento dos nossos conhecimentos.
Aceitamos críticas construtivas, como forma de desenvolver o crescimento profissional e pessoal

Colaboradores

Tratamos Todos com Dignidade e Respeito

- Basear a política de gestão de recursos humanos no respeito pela dignidade, diversidade e direitos de cada pessoa.
- Tratar cada Colaborador com justiça e potenciar a igualdade de oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, nomeadamente através de uma avaliação rigorosa e construtiva, da rotatividade e flexibilidade de funções, da participação em programas de formação profissional e do incentivo à participação em actividades extra-profissionais.
- Respeitar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal do Colaborador.
- Cada Colaborador é responsável pelas suas acções.

Ambiente de Trabalho, Saúde e Segurança

- Criar um bom ambiente de trabalho, assegurando o cumprimento das normas de saúde e segurança aplicáveis. Não toleramos qualquer tipo de violência no local de trabalho.
- Garantir a comunicação e partilha de informação entre os Colaboradores.
- Promover o espírito de equipa, a partilha de objectivos comuns e a entreajuda entre os Colaboradores.

1 – Princípios, Regras e Valores

1.2 Regras Individuais de Conduta

Relacionamento Interpessoal

➢ Assumir um comportamento de honestidade, respeito, cooperação e clareza de comunicação para com os Colaboradores e todos aqueles que se relacionam com a HFA, contribuindo, assim, para a manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Responsabilidades

➢ Respeitar os valores da HFA e os princípios vertidos neste Código, quer nas relações internas quer nas externas.
➢ Pautar a sua actuação pelo cumprimento estrito dos limites de responsabilidade atribuídos.
➢ Reportar quaisquer irregularidades (comportamentos ou circunstâncias) que possam pôr em causa o desenvolvimento do negócio ou a boa imagem da HFA.

Profissionalismo e Empreendedorismo

➢ Actuar de forma responsável e rigorosa e procurar aperfeiçoar e actualizar os conhecimentos, com o objectivo de melhoria contínua das capacidades profissionais.
➢ Contribuir para os negócios de forma consistente, criativa, empenhada e persistente.

Valores HFA

Confiança/Confidencialidade

Demonstramos respeito por todos aqueles que connosco se relacionam – Colaboradores, Clientes, Fornecedores, etc. - o sucesso dos nossos serviços é da responsabilidade de todos. Os nossos padrões éticos e de comportamentos apontam que a credibilidade só se mantém quando conquistada pela confiança, o ser e parecer tornou-se uma questão de sobrevivência. A Credibilidade e Confidencialidade são importantes na relação que temos com os nossos Clientes e é uma relação bi-lateral, confiamos nos projectos que nos trazem e empenhamo-nos com todo o nosso conhecimento, para encontrar as melhores formas de satisfazer os requisitos pretendidos.

1 – Princípios, Regras e Valores

Confidencialidade e Utilização de Informação Privilegiada

➢ Preservar factos ou informações confidenciais, respeitando as regras instituídas a esse respeito. Não utilizar informação privilegiada em benefício próprio ou de terceiros.

Protecção e Utilização de Recursos da HFA

➢ Zelar pela protecção e bom estado de conservação dos recursos da HFA disponibilizados para o desempenho das funções ou aos quais tenha acesso em virtude das mesmas.
➢ Utilizar os recursos da HFA de forma racional e eficiente, com vista à prossecução dos objectivos a que estão adstritos.

Conflitos de Interesses

➢ Evitar intervir em processos de decisão que envolvam, directa ou indirectamente, organizações com as quais colaborem ou tenham colaborado ou pessoas com quem estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco ou amizade. Na impossibilidade de se absterem de intervir nos processos supra referidos, os Colaboradores deverão informar desse facto o respectivo superior hierárquico sobre a existência dessas ligações.
➢ Abster-se de participar ou exercer funções em organizações onde a actividade a desenvolver possa colidir com o cumprimento das suas funções na HFA ou cujos fins possam colidir com os da HFA.

Brindes e Pagamentos Comerciais

➢ Não aceitar ou oferecer brindes, presentes ou quaisquer benefícios que possam influenciar processos de decisão que se encontrem em curso

Apesar do Código de Conduta estabelecer os padrões de comportamento mínimos aceitáveis, não tem como objectivo prever todas as situações que possam surgir. O seu bom senso deve ser sempre a sua referência.

2 – PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

2.1 - INTRODUÇÃO

A nossa empresa tem como princípios orientadores o respeito pela Lei, a isenção política e religiosa, a garantia de confidencialidade dos dados e informações recolhidos sobre os seus trabalhadores, fornecedores de bens e serviços e clientes, bem como o respeito pela diferença, na garantia da igualdade e da não discricionariedade.

Desse modo, e dando cumprimento à alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei Nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, na sua atual redação, adotou a nossa empresa (**HFA – Henrique, Fernando & Alves, S.A.**) o seguinte **CÓDIGO DE BOA CONDUTA, PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO E IMPLEMENTAÇÃO E CUMPRIMENTO DO RGPD**.

Nota: Para comprovação de comunicação deste documento, utilizar o impresso Q.324 – "Folha de Registo Entrega Documentos"

2.2 DOS CONCEITOS RELEVANTES

Proibição de prática de assédio

A nossa empresa não permite práticas de assédio no trabalho, de qualquer natureza, abrangendo relações entre colegas, superiores hierárquicos, clientes, fornecedores, parceiros, ou quaisquer pessoas com que interajam.

Assédio:

Comportamento indesejado (nomeadamente, o baseado em fator de discriminação) praticado aquando:

- Do acesso ao emprego;
- No emprego, trabalho, ou formação profissional.

Com o objetivo ou o efeito de:

- Perturbar ou constranger;
- Afetar a dignidade;
- Criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Designa-se por assédio sexual

Quando o comportamento indesejado é de caráter sexual seja praticado sob a forma:

- Verbal
- Não verbal
- Ou física

2 – PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

2.3 CONSEQUÊNCIAS DA PRÁTICA DE ASSÉDIO

➢ Confere à vítima o direito de ser indemnizado por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito, a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego;

➢ Constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, quando a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, for praticada pelo empregador ou seu representante legal;

➢ A responsabilidade do empregador pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio;

➢ Constitui contra-ordenação muito grave, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei;

➢ O empregador deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2.4 PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS

➢ O denunciante e as testemunhas não podem ser sancionadas 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 à decisão final, transitada em julgado.

➢ Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto do trabalhador, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

2.5 IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

➢ Considera-se **discriminação direta**, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

➢ Considera-se **discriminação indireta**, sempre que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

2 – PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

➢ Considera-se **trabalho igual**, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade.
➢ Considera-se **trabalho de valor igual**, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

Constitui **discriminação** a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação.

2.6 DA PREVENÇÃO E DO COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

No sentido de prevenir e combater a prática de assédio, todos os trabalhadores no exercício das suas funções, em intervalos ou pausas dentro das instalações da entidade empregadora e quando ao serviço desta, ainda que fora do estabelecimento, deverão ter um comportamento normal, medido de acordo com os padrões de convivência, urbanidade e cidadania exigíveis no seu relacionamento com os membros da entidade empregadora ou seus representantes, colegas de trabalho, fornecedores de bens e serviços e clientes.

Em especial, são **deveres gerais dos trabalhadores**:

a) Cumprir a Lei, o Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável e o presente Código de Boa Conduta, abstendo-se de quaisquer práticas de assédio no local de trabalho;

b) Participar nas ações de formação e de sensibilização sobre prevenção e combate ao assédio no trabalho;

c) Agir, sempre que possível, de forma a evitar que se verifiquem comportamentos por si presenciados e suscetíveis de serem considerados assédio;

d) Chamar a atenção junto do seu superior hierárquico ou representante da entidade empregadora, de eventuais situações que sejam suscetíveis de constituir prática de assédio;

e) Participar por escrito a prática de assédio junto da entidade empregadora, seu representante legal ou superior hierárquico, de que sejam vítimas ou testemunhas.

f) Colaborar com a empresa e entre si, de forma a obterem um ambiente de trabalho preventivo de situações de assédio no trabalho;

2 – PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

g) No caso dos colaboradores com responsabilidades hierárquicas, deverão especialmente pugnar pela criação e manutenção de ambiente de trabalho saudável, quer nas relações hierárquicas, quer entre os colaboradores sob a sua direção.

Na prevenção e combate à prática de assédio, **a empresa procederá**:

a) À prestação de informação e, sempre que necessário e possível, à realização das ações de formação, sensibilização apoio e aconselhamento aos trabalhadores com vista a promover a existência de um clima de trabalho isento de práticas de assédio no trabalho, quer nas relações hierárquicas, quer entre os trabalhadores entre si;

b) De forma a assegurar que qualquer novo trabalhador admitido pela empresa seja informado na fase inicial da sua integração, de conteúdos relevantes em matéria de assédio, seja sensibilizado para a importância do seu empenhamento na prevenção e combate a eventuais condutas de assédio no trabalho;

c) À implementação das medidas corretivas que se vierem a mostrar necessárias, designadamente exercendo o poder disciplinar caso estejam verificados os respectivos pressupostos legais e regulamentares, relativamente a situações devidamente circunstanciadas de assédio no trabalho;

d) À disponibilização do presente Código de Boa Conduta a todos os trabalhadores, fazendo os melhores esforços para divulgar junto dos mesmos, através dos meios de comunicação internos apropriados, informações sobre o tema do assédio no trabalho.

e) Promover um ambiente de trabalho entre os seus colaboradores, a todos os níveis, isento de situações de violência no trabalho, considerando inaceitável a existência de condutas de assédio, moral ou sexual, no trabalho;

f) Na prevenção e combate à prática específica de assédio sexual é desde já proibido no local de trabalho o acesso, a afixação, e o uso por qualquer meio de conteúdos de natureza sexual.

2.7. DO SIGILO

Todos os trabalhadores da empresa devem guardar absoluto sigilo, relativamente ao exterior, sobre as informações a que tenham tido acesso por força do desempenho das suas funções.

É vedado aos trabalhadores da empresa proferir declarações à comunicação social ou publicações em redes sociais que sejam suscetíveis de prejudicar o negócio da empresa ou a sua imagem/reputação.

2 – PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

2.8 APOIO E QUEIXAS

Qualquer infração ao presente Código de Boa Conduta deverá ser comunicada, por escrito, para os responsáveis gerentes da empresa.

2.9 DA VIOLAÇÃO DO CÓDIGO DE BOA CONDUTA

A violação ao presente Código de Boa Conduta tem as consequências disciplinares previstas no Código do Trabalho, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil e/ou penal.

2.10 ENTRADA EM VIGOR

O presente Código de Boa Conduta entra em vigor no dia 14 de Março de 2018, sendo divulgado por todos os trabalhadores.

3 – IMPLEMENTAÇÃO E CUMPRIMENTO DO RGPD

Regulamento Geral de Proteção de Dados (EU) 2016/679 de 27 de Abril de 2016

A HFA, S.A. como sendo uma empresa creditada, de confiança e pretendendo manter o seu nível de excelência e para estar em conformidade com a lei procedeu à implementação e cumprimento do RGPD, com entrada em vigor a 25 de maio de 2018.

Tendo em conta uma matéria tão sensível como os dados pessoais individuais, a HFA, S.A., tem como base para implementar o RGPD, respeitar os princípios da confidencialidade e integridade, garantindo a sua proteção do início ao fim, da licitude na sua forma de aplicação, limitando os dados a uma finalidade específica, regendo-se pela minimização de dados obtidos, sendo os mesmos exatos e atualizados e apenas pelo prazo necessário, respeitando os pressupostos do art.º 5º.

Tudo o que seja possível, faremos, para proteger os dados pessoais dos nossos colaboradores porque acreditamos que as pessoas são um dos pilares mais importante de uma empresa.

Após análise profunda e debruçando-nos seriamente sobre as mudanças culturais que por vezes surgem nos projetos, acreditamos que é necessário não só formar e sensibilizar as pessoas durante os projetos, mas também acompanhá-las continuamente.

Não se trata apenas de mudar os processos e a documentação, mas também transformar as práticas do dia-a-dia de toda a empresa, integrando os conceitos da proteção de dados em primeiro plano.

PROCEDIMENTOS

A HFA, S.A. para estar em conformidade e licitude com o RGPD, colocou em prática certos procedimentos cuja finalidade é o cumprimento de forma evidenciada do supra mencionado regulamento:

a) CONSENTIMENTO

Realização de ações de sensibilização junto dos colaboradores e posterior recolha de uma declaração escrita, com uma linguagem clara e simples, com os pressupostos do art.º 6º n.º 1 e 7º e 9º n.º 2 do RGPD, na qual são mencionados os dados pessoais que são necessários recolher e qual a finalidade dada aos mesmos.

3 – IMPLEMENTAÇÃO E CUMPRIMENTO DO RGPD

A declaração é deviamente assinada pelo titular dos dados, observando-se assim a licitude da mesma e demonstrar que o titular dos dados pessoais (colaborador) para além de dar consentimento também foi lhe foi prestada esta informação.

b) DIREITOS

É prestada informação acerca dos direitos que assistem o titular dos dados pessoais, na forma de declaração escrita, com uma linguagem clara e simples, a qual deve ser assinada e recolhida, fazendo deste modo prova por evidência de que tomaram conhecimento.

3 – IMPLEMENTAÇÃO E CUMPRIMENTO DO RGPD

DA VIOLAÇÃO DO CÓDIGO DE BOA CONDUTA

A violação ao presente Código de Boa Conduta tem as consequências disciplinares previstas no Código do Trabalho, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil e/ou penal.

3.1 - VIDEOVIGILÂNCIA

ÂMBITO E FINALIDADE

A segurança de pessoas e bens é um tema que preocupa de modo crescente a sociedade. Com o objetivo de salvaguardar, proteger e mesmo proporcionar um sentimento de segurança e tranquilidade, as entidades recorrem cada vez mais às várias soluções disponíveis.

As câmaras de videovigilância podem ser uma vantagem no que diz respeito ao controlo de situações como sejam os assaltos ou as agressões, na deteção de certas situações, conhecer as suas causas e ajuda a tomar certas medidas preventivas para melhorar a segurança. Devem ser utilizadas apenas para esses fins.

Além disso, a colocação de câmaras dissuade qualquer intenção de delito e proporciona aos visitantes um sentimento de segurança.

Com a flexibilidade que lhe é proporcionada pela sua relação com as chamadas novas tecnologias, a videovigilância é uma das soluções de segurança cuja procura mais tem aumentado nos últimos anos.

LOCALIZAÇÃO

A HFA, S.A., como entidade que zela pela segurança, proteção e bem estar dos seus colaboradores e instalações, procedeu à instalação de várias camaras de videovigilância, colocadas nas várias zonas de produção e nas portas de acesso às instalações, em lugares estratégicos, que captam e transmitem imagens para um sistema de gestão de vídeo que permite, entre outras coisas, a visualização/gravação dessas mesmas imagens.

Em todas as entradas está afixada sinalética, estipula da por lei, a informar sobre a existência um sistema de videovigilância, de forma visível tanto para os colaboradores da entidade como para visita.

As camaras de videovigilância que se encontram no exterior, estão direcionadas para o espaço/perímetro da empresa, não estando a captar imagens da via pública nem de vizinhos.

NOS CIRCUITOS DA INOVAÇÃO

HFA – Henrique, Fernando & Alves, S.A.
Apartado 309, Raso de Paredes, 3750 – 909 Águeda, Portugal | Telef. +(351) 234 612 680 | Fax + (351) 234 612 689 | www.hfa.pt | geral@hfa.pt