

Código de Ética e Conduta

Infralobo

31 de Maio de 2019



Índice

1.	Código de Ética e Conduta Infralobo	1
a.	Enquadramento	1
b.	Âmbito de aplicação e finalidade.....	1
c.	Divulgação e comprometimento	1
d.	Liderança responsável	1
e.	Acompanhamento da aplicação do Código de Conduta e Ética	2
f.	Revisão do documento	2
2.	Ética, transparência e integridade	2
a.	Integridade dos serviços prestados	2
b.	Ética	2
c.	Responsabilização.....	3
d.	Transparência	3
e.	Conflito de Interesses	3
f.	Proteção de ativos da empresa	3
g.	Tratamento da Informação.....	3
i.	Reserva e Confidencialidade.....	4
ii.	Declarações Públicas	4
iii.	Propriedade Intelectual	4
3.	Direitos humanos, condições de trabalho e conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	5
a.	Tratamento justo e equitativo	5
b.	Liberdade de associação e negociação coletiva	5
c.	Princípios consagrados no Direito do Trabalho	5
d.	Assédio sexual e moral	6
e.	Conciliação.....	6
f.	Igualdade de Género	6
g.	Segurança e saúde	6
a.	Respeito pelo ambiente.....	7
4.	Boa conduta no ambiente de trabalho: a responsabilidade dos/as colaboradores/as	7
a.	Integridade e Honestidade	7
b.	Responsabilidade.....	7
c.	Confiança	7
d.	Respeito pelos Outros	8
e.	Lealdade.....	8
f.	Zelo e Diligência	8

1. Código de Ética e Conduta Infralobo

a. Enquadramento

O Código de Ética e Conduta da Infralobo determina o conjunto de princípios e de valores neste âmbito que deve ser reconhecido e adotado por todos os/as colaboradores/as ao serviço.

É, ainda, uma referência para o público, no seu relacionamento com terceiros/as, por forma a incentivar a criação de um clima de confiança entre a empresa e todas as partes interessadas.

b. Âmbito de aplicação e finalidade

O Código de Ética e Conduta define as mínimas que a Infralobo se compromete a respeitar e cumprir. O Código de Ética e Conduta é o documento que integra um conjunto de princípios que regem a nossa atividade e um conjunto de regras de natureza ética e deontológica a observar pelos respetivos membros dos Órgãos Sociais e por todos os colaboradores/as, na sua relação com os demais Colaboradores/as, Clientes, Fornecedores e restantes Partes Interessadas.

O presente Código aplica-se a todas as empresas e colaboradores/as da Infralobo, independentemente do seu vínculo laboral ou posição hierárquica que ocupem. Incluem-se também fornecedores, subcontratados e prestadores de serviços.

c. Divulgação e comprometimento

Os/as colaboradores/as devem garantir que compreendam o Código de Conduta e Ética e que estão cientes e de pleno acordo com os critérios, orientação estabelecidas e sua relevância para os/as colaboradores/as e para a empresa e assumem o compromisso de cumpri-lo e respeitá-lo completamente na sua atividade na empresa e de zelar pelo seu cumprimento, sob pena de submeter a medidas penalizadoras e medidas rescisórias do contrato de trabalho e legislação vigente.

d. Liderança responsável

Os/as responsáveis hierárquicos/as constroem os seus resultados com base numa relação justa e honesta com seus/as colaboradores/as definindo-se deste modo como sustentáveis.

Os/as responsáveis hierárquicos/as devem:

- a) ser exemplares no cumprimento destas normas e promover a formação, esclarecimento, acompanhamento e avaliação das suas equipas.
- b) garantir a gestão participativa, fazendo com que a equipa possa contribuir com sugestões, preocupações, entre outros/as.

As violações éticas costumam ocorrer no relacionamento entre chefes e subordinados, nesse sentido, o princípio da chefia não pode ser confundido com abuso.

e. Acompanhamento da aplicação do Código de Conduta e Ética

A implementação e acompanhamento do Código de Conduta e Ética é da responsabilidade direta do Presidente do Conselho de Administração (PCA), assim como pela sua interpretação e esclarecimento de dúvidas. O PCA é ainda responsável por zelar pelo seu cumprimento e por resolver qualquer questão relacionada com o seu incumprimento, tomando as providências que considere adequadas.

Qualquer parte interessada poderá dirigir-se ao PCA para solicitar esclarecimentos, apresentar reclamações ou denunciar qualquer outra situação irregular que possa constituir uma violação ou incumprimento das normas gerais refletidas no presente Código.

Para tal deve ser utilizado o seguinte contacto: respsocial@infralobo.pt.

f. Revisão do documento

O presente código poderá ser revisto a qualquer momento, sem periodicidade definida.

Sempre que revisto, deverá ser validado pela Administração e divulgado a todas as partes interessadas.

2. Ética, transparência e integridade

a. Integridade dos serviços prestados

Todos os colaboradores/as devem atuar de forma correta, íntegra e eficiente na busca de resultados, incorporando os valores expressos neste Código de Conduta e Ética e obedecendo a todos os regulamentos e normas internas.

Todos os produtos e serviços da Infralobo deverão ser realizados profissionalmente de forma honesta, em conformidade com as normas acordadas, métodos e políticas.

b. Ética

A Infralobo adota uma postura ética, baseando a sua conduta em valores de honestidade, equidade e integridade, não oferecendo ou prometendo, diretamente ou através de intermediários, benefícios pessoais impróprios, com o intuito de ganhar ou manter um negócio ou outras vantagens de terceiros.

A Infralobo não paga, nem aceita subornos, combina ou aceita comissões, não age de forma a infringir, ou levar os seus parceiros de negócios a infringir, qualquer lei ou regulamentação anti suborno vigente.

Qualquer situação deste tipo, na forma concretizada ou tentada, deve ser comunicada à Administração da Infralobo (respsocial@infralobo.pt).

c. Responsabilização

A Infralobo assume a responsabilidade pelo seu impacto nas partes interessadas, na economia e na sociedade. Respondemos pelas nossas decisões e atividades perante os representantes dos interesses presentes na organização e as autoridades públicas, ou outras competentes, no que concerne a leis e regulamentos. Aceitamos as consequências de condutas erradas, a tomada de medidas adequadas para as remediar e o agir no sentido de evitar a sua repetição.

d. Transparência

Todas as atividades desenvolvidas pela Infralobo devem ser transparentes e rigorosamente documentadas, tendo em consideração os procedimentos e normativos aplicáveis e as necessidades das partes interessadas.

e. Conflito de Interesses

A prática de qualquer comportamento suscetível, de direta ou indiretamente, indicar uma situação de conflitos de interesse. Por exemplo, através de interesses privados ou pessoais em determinado assunto que aparentemente possa influenciar o desempenho imparcial e objetivo das respetivas funções.

Entende-se como interesses pessoais a vantagem para o próprio, seja por si, como representante de outra pessoa, bem como para os seus familiares, afins ou qualquer pessoa com quem viva em economia comum e ainda para o seu círculo de amigos próximos.

Situações de conflito com interesses pessoais deve ser sempre reportado por escrito pelo colaborador/a à Administração (respsocial@infralobo.pt).

f. Proteção de ativos da empresa

Os/as colaboradores/as devem zelar pelo património da empresa, assegurando a proteção, conservação do património físico, financeiro e intelectual, usando-o apenas na sua atividade profissional e de modo eficiente. Não devem utilizar o património ou recursos da empresa em benefício próprio ou de terceiros/as.

g. Tratamento da Informação

No tratamento da informação deve-se fazer uso da reserva e discrição, fazendo valer, em primeiro lugar, o respeito das regras estabelecidas quanto à confidencialidade da informação e de sigilo profissional devido ao exercício das suas funções e em particular em assuntos que, pela sua efetiva importância, devido a decisão interna ou pela legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral.

i. Reserva e Confidencialidade

Neste ponto, temos o direito de privacidade ocorre tanto por parte da organização em relação aos/as colaboradores/as e destes/as em relação à empresa. Pois, a vida privada é um direito fundamental do ser humano, a invasão deste espaço são violações éticas. Em relação à empresa os problemas éticos estão relacionados às informações confidenciais, essa inclinação pode ser caracterizada por espionagem empresarial.

As informações pessoais sobre os colaboradores/as estão sujeitas ao princípio da confidencialidade, apenas podendo ter acesso o próprio ou quem tenha como responsabilidade específica a sua guarda, manutenção ou tratamento da informação.

ii. Declarações Públicas

Os/as colaboradores/as têm o dever de sigilo sobre os assuntos relacionados com a empresa, clientes e fornecedores, só podendo divulgar informação se for do interesse da empresa ou mediante autorização desta.

iii. Propriedade Intelectual

A Infralobo protege a sua propriedade intelectual e respeita a propriedade intelectual de outros. Através dos seus colaboradores/as e capacidade de inovação, a Infralobo gera ideias valiosas, serviços, processos e estratégias de negócios. Essa propriedade intelectual desempenha um papel central na geração de vantagem competitiva e deve ser protegida contra a divulgação e uso indevido.

Os colaboradores/as não devem divulgar, copiar ou usar esta propriedade intelectual, exceto para a sua finalidade. Os colaboradores/as devem aplicar o mesmo grau de cuidado ao serem expostos à propriedade intelectual dos clientes.

A Infralobo não aceita o infringir da propriedade intelectual de terceiros. Usar o software ou programas não licenciados, utilizar ou reproduzir materiais protegidos por direitos de autor sem autorização ou conscientemente violar uma patente válida é proibido.

3. Direitos humanos, condições de trabalho e conciliação da vida profissional, pessoal e familiar

a. Tratamento justo e equitativo

Todos os colaboradores/as da Infralobo devem ser tratados com dignidade, respeito e integridade. Para tal:

- Em linha com a Convenção n.º 111 da OIT relativa à discriminação em matéria de Emprego e Profissão, não são adotadas práticas de recrutamento, contratação, remuneração, acesso à formação, promoção, demissão ou reforma discriminatórias fundadas na raça, cor, religião, sexo, idade, aptidão física, ascendência nacional, orientação sexual, filiação política, filiação sindical, exames médicos ou estado civil;
- Não é tolerado qualquer forma de abuso, intimidação, ameaça ou assédio, seja ela física, sexual ou verbal;
- É respeitado o direito à privacidade dos seus colaboradores/as sempre que são recolhidas informações pessoais ou implementadas práticas de supervisão dos colaboradores/as.

b. Liberdade de associação e negociação coletiva

A Infralobo não interfere no exercício dos direitos dos colaboradores/as relativamente à sua liberdade de associação e ao seu direito à negociação coletiva. Em conformidade com a legislação e regulamentação aplicáveis:

- Garante que existem condições para os colaboradores/as decidirem livremente associarem-se, ou não, a sindicatos ou a constituí-los, bem como de participarem em processos de negociação coletiva;
- Assegura que os representantes dos trabalhadores/as não são discriminados e podem exercer as suas funções de representação no local de trabalho;
- Adota uma atitude aberta em relação às atividades dos sindicatos e às suas atividades organizacionais.

c. Princípios consagrados no Direito do Trabalho

A Infralobo garante o cumprimento dos princípios consagrados no Direito do Trabalho, nomeadamente, no que respeita a horários de trabalho, práticas disciplinares, remuneração e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Respeita a legislação em vigor assim como todos os regulamentos internacionais, nomeadamente as convenções da OIT e a Declaração Universal dos Direitos do Homem, encontrando-se este compromisso na política da empresa.

Assume práticas para além do que está previsto na legislação ao nível da remuneração, horários de trabalho, saúde e formação profissional.

Condena o trabalho infantil e o trabalho forçado e compulsório, não compactuando com tais práticas por parte de terceiros que lhe forneçam produtos ou serviços.

Repudia qualquer situação de assédio a colaborador/a ou candidato a emprego, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade do indivíduo ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, em especial qualquer comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física.

Trata com respeito e dignidade todos os seus colaboradores/as e não utiliza práticas disciplinares abusivas.

d. Assédio sexual e moral

O assédio sexual e a intimidação são contrários à política da Infralobo e contra a promoção de condições dignas de trabalho. Todos os colaboradores/as beneficiam de um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, assédio moral e eventuais retaliações. O assédio sexual e o assédio moral prejudicam as relações de trabalho e são contrários à Infralobo e não são tolerados. Quem não cumprir com este princípio fundamental está sujeito às sanções previstas.

e. Conciliação

A Infralobo assegura o planeamento do trabalho tem em conta a satisfação das necessidades familiares e/ou pessoais do colaborador/a e a promoção de uma participação equilibrada de homens e de mulheres na vida pública e privada.

f. Igualdade de Género

A Infralobo promove o desenvolvimento de ações que visem a igualdade de género, entre mulheres e homens em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração. Todas as responsabilidades, direitos e oportunidades devem ser igualmente concedidas para todos os géneros.

g. Segurança e saúde

A Infralobo esforça-se por proporcionar aos seus colaboradores/as um ambiente de trabalho saudável e seguro. A todos são facultadas condições para exercício das funções de forma segura, nomeadamente água potável, iluminação, temperatura, ventilação, higienização adequadas e equipamento de proteção individual juntamente com postos de trabalho equipados. As instalações estão construídas e mantidas de acordo com as normas que vigoram na legislação e nas regulamentações aplicáveis.

A Infralobo compromete-se a:

- Cumprir a legislação de higiene, saúde e segurança no trabalho aplicável à sua área de atividade e às suas instalações;
- Tomar as medidas adequadas para prevenir acidentes de trabalho e danos à saúde dos seus colaboradores/as, minimizando, tanto quanto seja possível, as causas dos perigos inerentes ao ambiente de trabalho;

- Ministar a formação adequada em matéria de Saúde e Segurança para todos os colaboradores/as.

a. Respeito pelo ambiente

De forma a minimizar o impacto ambiental decorrente das suas atividades operacionais, a Infralobo assume como compromisso o respeito e a proteção do ambiente, trabalhando continuamente para promover a qualidade ambiental, em cumprimento da legislação vigente, recorrendo, sempre que exequível e aplicável, às melhores práticas e tecnologias e privilegiando uma utilização eficiente dos recursos naturais, segundo os princípios da racionalização e da prevenção do desperdício.

4. Boa conduta no ambiente de trabalho: a responsabilidade dos/as colaboradores/as

Os colaboradores/as da Infralobo devem reger os seus comportamentos pelos seguintes princípios:

a. Integridade e Honestidade

A Integridade e Honestidade devem ser valores cultivados por todo/as colaboradores/as da Infralobo. Estes, valores, são complemento do rigor do profissionalismo das suas atividades.

Os/as colaboradores/as devem:

- cumprir e fazer cumprir as boas práticas, recusando imperiosamente a apropriação indevida, bem como a mentira, corrupção e a distorção propositada de factos;
- exigir o esclarecimento da sua ação, evitando acordos com objetivos ocultados ou pouco claros.

b. Responsabilidade

A responsabilidade profissional deve ser mantida de acordo com o contrato do/a colaborador/a quanto as suas tarefas e atividades, sendo os deveres e obrigações assumidos no exercício da sua profissão, deontologicamente independente, mas responsável pelas suas ações. Pode ser permitido o erro como momento importante na aprendizagem ou na inovação, devendo, assim, desenvolver esforços no sentido de não repetir.

c. Confiança

A confiança é um sentimento puro conquistado ou perdido. Assim, os/as colaboradores/as devem manter entre os colegas, empresa e parceiros/as, uma relação de plena e total confiança, cumprindo

os seus compromissos, acreditando na palavra dada e assumindo as suas responsabilidades de forma ir ao encontro da visão, missão, valores e objetivos da Infralobo.

d. Respeito pelos Outros

O respeito é essencial para o bom funcionamento de qualquer estrutura organizada.

Os/as colaboradores/as devem respeitar a diversidade cultural, religiosa e identitária, incluindo raça ou etnia, género, orientação sexual, nível socioeconómico e grau de incapacidade.

A diversidade deve ser considerada somente por forma a promover a autodeterminação do outro, a convivência saudável e a colaboração, cooperação e coesão entre os mesmos, criando um ambiente respeitador e seguro, livre de discriminação e assédio de qualquer natureza.

e. Lealdade

O comportamento de lealdade por parte dos/as colaboradores/as para com a empresa é, como nos tópicos anteriores, um complemento do rigor do profissionalismo das suas atividades. Sendo o conflito com interesses pessoais reportado por escrito pelo colaborador/a à Administração ou ao Responsável de Recursos Humanos.

Os/as colaboradores/as devem:

- a) abdicar de emitir ou reproduzir declarações ou praticar comportamentos ou procedimentos que são suscetíveis e que possam denegrir a imagem da Infralobo, os/as seus/suas colaboradores/as ou parceiros/as perante terceiros. Nesta situação existe a exceção da necessidade do exercício dos próprios direitos em contexto oficial adequado.
- b) comprometer-se a não exercer qualquer atividade profissional externa que possa ter interferência nas suas funções ou entrar em conflito com as atividades na Infralobo onde se inserem;
- c) Os colaboradores/as que possuem entre si algum vínculo familiar não deverão manter uma ligação hierárquica ou funcional direta.

f. Zelo e Diligência

Os/as colaboradores/as devem assumir uma conduta profissional, responsável e zelosa procurando, mesmo nas situações mais difíceis, atingir um nível de excelência no desempenho das suas funções.

Os/as colaboradores/as, sempre que solicitado, devem, de forma transparente, justificar decisões e comportamentos profissionais assumidos, respeitando os deveres de sigilo profissional.

Os/as colaboradores/as devem ter, ainda, atenção, a sua higiene e apresentação adequadas ao exercício da atividade, bem como não realizar práticas interditas como estar sob o efeito de álcool ou drogas. Devem, ainda, zelar pelo património e pelos bens da empresa e evitar gastos desnecessários.