



**Fabricante de Vestuário de Trabalho
Distribuidor de Equipamentos de Protecção Individual**

Código de Conduta

hrgroup.pt

CÓDIGO DE CONDUTA

A HR Proteção SA (adiante designada por HR), NIPC 505766205, e com sede social da Zona Industrial do Salgueiro, Cruzinha – Fonte do Chão, Pedreles, 3530-073 Fornos de Maceira Dão, cumpre com os padrões de Responsabilidade Social e de Conduta ética nas suas relações comerciais. Tendo em atenção esta premissa, a HR pretende também que as suas Partes Interessadas procedam em conformidade com os princípios do presente Código de Conduta e em conformidade com as leis aplicáveis, regulamentos e códigos.

1. MENSAGEM DE ENQUADRAMENTO

A atividade empresarial é consubstanciada pela sua estratégia e diversos pilares de desenvolvimento, destacando-se a sua Visão, Missão e Princípios orientadores, devendo a respetiva dinâmica na sua relação com os *shareholders* e os *stakeholders* ser baseada por um Código de Ética que inspire a atuação de todos os seus intervenientes.

É nos ambientes de significativa turbulência que são requeridas “raízes firmes” e visão determinada. A adversidade induzida pela incerteza contextual apela a definição de Valores e Princípios que incluam a dimensão da Ética e da Conduta empresarial.

Segundo Bateman e Snell (1998) a ética empresarial abrange princípios e padrões morais que orientam o comportamento no mundo dos negócios. Procurando, assim, exercer influência sobre os impactos das decisões empresariais, aumentando os efeitos positivos e diminuindo ou eliminando os negativos (FERREL et al..., 2001 apud PFANNEMÜLLER 2006).

Por outro lado, para Sanches (2003) essa questão ética passa, necessariamente, pela questão do indivíduo, ou seja, são eles que formam as organizações e nela convivem diariamente. Sendo, portanto, que a consciencialização da importância de valorização da ética deve partir do próprio indivíduo.

Concomitantemente importa evidenciar a estrutura de Tomada de Decisões (ARGYRIS e SCHOÖN, 1978; FRENCH, 1984; MCCOY, 1985 apud BROWN, 1993). Na realidade, quando os Administradores e Gestores tomam decisões que afetam não somente as suas vidas, mas de todos os participantes envolvidos, sejam eles, clientes, investidores, fornecedores, comunidade, e a sociedade como um todo, devem basear as decisões naquilo que verdadeiramente acreditam e perseguem... regra geral traduzido nos seus Valores e Princípios.

A atividade da HR consubstancia-se nos princípios de Responsabilidade Social e de Sustentabilidade Económica e Ambiental, contribuindo de forma relevante, com as suas ações/exemplos e influenciando positivamente as suas pessoas e demais Partes Interessadas em busca de um Caminho Sustentado. É um repto ao qual não podemos ficar indiferentes: tempo na sua escassez, ação na sua velocidade de intervenção.

Neste sentido, consideramos que as empresas devem cada vez mais ter uma atuação ética onde os valores surgem como matriz de inspiração, valores estes que se mostram, a nível interno e externo.

A experiência adquirida desde 2013 em termos de auditorias com referenciais inspirados nas matrizes de Responsabilidade Social e de Ética nos Negócios permite-nos incorporar as áreas da Sustentabilidade como naturais e fazendo parte do nosso percurso de desenvolvimento.

A HR quer contribuir para o bem-estar económico e o desenvolvimento social das regiões e das comunidades nas quais desenvolve operações, seja duma forma direta seja duma forma indireta, no estrito respeito pelas tradições e as culturas.

Para isto, acreditamos na importância da concorrência livre de mercado, sendo que a HR está preparada para concorrer com êxito no ambiente de negócios atual e fá-lo-á sempre no total cumprimento de todos os diplomas aplicáveis em matéria de defesa da livre concorrência e da lealdade comercial.

A relação que a HR mantém no mercado em ligação com a concorrência é baseada também por valores de honestidade e integridade.

2. POLÍTICA DE ÉTICA

A ética empresarial assenta nos princípios da justiça e da boa-fé e regula as relações pessoais e sociais dentro de uma empresa e na respetiva comunidade. A Política de Ética da HR estabelece os valores e princípios que orientam a nossa forma de guiar os nossos relacionamentos e práticas empresariais assegurando a uniformidade no tratamento íntegro e eticamente adequado às várias situações que sustentam a confiança e a credibilidade dos nossos negócios. As orientações éticas são válidas para todos os níveis hierárquicos sendo sustentadas, com responsabilidade e comprometimento, no dia a dia de todas as nossas atividades de negócio. A aplicação deste código estende-se também a todos os fornecedores e parceiros de negócio.

Em consonância com a visão e missão, a HR visa consolidar o posicionamento e atuação da empresa num quadro de respeito e honestidade, de forma ética e socialmente responsável, assente na transparência da informação e no respeito mútuo nas relações de trabalho.

2.1 VALORES

A tomada de consciência de que o *modus operandi* empresarial é tanto mais adequando quanto maior for a ligação entre aquilo que fazemos e aquilo que verdadeiramente acreditamos, é considerar que as empresas devem cada vez mais ter uma atuação ética onde os valores surgem como matriz de inspiração.

A este propósito, partilhamos o pensamento de Mário S. Cortella ao referir: “*Ética é o conjunto de valores e princípios que usamos para responder a três grandes questões:*

⇒ *Quero?*

⇒ *Devo?*

⇒ *Posso?*

Nem tudo o que eu quero eu posso; nem tudo o que posso eu devo; e nem tudo o que devo eu quero.” A “serenidade empresarial” adquire-se quando aquilo que queremos é ao mesmo tempo o que podemos e o que devemos.

A HR pauta a sua *conduta* tendo como base os seguintes VALORES e que estarão presentes no NOSSO COMPROMISSO:

⇒ **Confiança**

⇒ **Respeito**

⇒ **Perseverança**

⇒ **Integridade**

⇒ **Responsabilidade**

- ⇒ **Humildade**
- ⇒ **Disponibilidade**
- ⇒ **Conhecimento**
- ⇒ **Inovação**
- ⇒ **Atitude Positiva**
- ⇒ **Gratidão**

A matriz axiológica assumida pela HR inclui já valores de densidade ética que permitem alicerçar os comportamentos individuais e coletivos com maior probabilidade de geminar o que “quero”, com o que “devo” e “posso”.

3. OBJETIVO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O Código de Ética tem como objetivo estabelecer os princípios e os limites éticos à atuação da HR e as linhas gerais de conduta pelos quais se devem reger todos os seus colaboradores, no desempenho das suas funções e no âmbito das suas relações comerciais e profissionais, estabelecidas no respeito pela lei e pelos princípios éticos. A base fundacional consubstancia-se na perseverança em toda a ação, nunca esquecendo de expressar a nossa gratidão – percebemos, reconhecemos e ficamos agradecidos pela boa sorte que a vida nos proporcionou e proporciona.

O Código de Ética aplica-se à relação da HR com as Partes Interessadas com que se relacionem, incluindo, mas não se limitando a clientes, fornecedores, parceiros de negócio, concorrentes, autoridades públicas e de regulação e comunidade.

4. O NOSSO COMPROMISSO

4.1. Com os nossos colaboradores

A tomada de consciência de que os colaboradores são a matriz cultural, técnica e normativa duma empresa é desde logo assumir um Compromisso Leal e Frontal com todos. Neste âmbito, a HR assume a base de relação com os seus colaboradores tendo em conta:

- a) Uma atitude positiva onde a confiança e a inovação constituirão “estradas do desenvolvimento”;
- b) A partilha de conhecimento, competências e saberes, bem como o estimular do desenvolvimento pessoal onde o equilíbrio holístico do Ser Humano será a base.
- c) O respeito, a dignidade humana e a cooperação são uma evidência no relacionamento interpessoal e nos diversos comportamentos entre Chefias e Subordinados, bem como entre colegas.
- d) A confidencialidade e responsabilidade são dois pontos-chave na relação “nos dois sentidos”. A entidade patronal obriga-se a zelar pela confidencialidade dos dados de todos os seus colaboradores, assim como todos os colaboradores se obrigam a zelar pela confidencialidade das informações e conhecimentos referentes ao negócio. Por outro lado, é exigido aos colaboradores que protejam os bens da empresa através de uma utilização zelosa, sensata e racional de recursos.
- e) A empresa proporciona um ambiente saudável e seguro a todos os seus colaboradores.
- f) Reconhece-se a necessidade de desenvolver processos eficazes de comunicação e de consulta com os colaboradores.

4.2. Com os nossos acionistas

A criação de Valor estará na base do compromisso com os nossos acionistas. Neste âmbito, a HR assume a base de relação com os seus acionistas e investidores tendo em conta:

- a) a maximização do Valor criado para os seus acionistas;
- b) a transparência em toda a informação gerada e partilhada;
- c) o cumprimento integral dos compromissos nos diversos Planos Estratégicos e Operacionais.

4.3. Com os nossos fornecedores

O desenvolvimento dos negócios assenta numa base de lealdade e confiança junto dos nossos fornecedores. A HR assume como conduta nas suas relações:

- Privilegiar os fornecedores existentes em novos fornecimentos de materiais e equipamentos;
- Partilhar as tendências de mercado dando a oportunidade aos atuais fornecedores de acompanharem o desenvolvimento da HR;
- Partilhar conhecimentos competências e saberes com recurso a ações de formação e de melhoria contínua que envolvam novas tendências, com vista ao fortalecimento da relação entre as entidades.

4.4. Com os nossos parceiros de negócio

O desenvolvimento sustentado dos negócios baseia-se numa relação íntegra e integrada onde o conceito de “cliente” evolui para “parceiro de negócios”. Neste sentido, a HR assume como a base da sua relação tendo em conta:

- Integridade e disponibilidade em todas as relações estabelecidas;
- confiança, transparência e humildade nas relações comerciais. As decisões de negócios devem ser tomadas com base em critérios racionais tais como, qualidade, preços competitivos e serviços pós-venda, contribuindo desta forma para manter negociações equilibradas. Por outro lado, em todas as comunicações externas deverão ser evitados enganos, ocultação e exageros, relativamente a qualquer matéria. Nunca serão apresentadas, de forma deliberada, descrições de produtos inadequadas ou enganosas.
- comportamento ético com os nossos parceiros. Brindes ou outros benefícios de valor reduzido podem ser aceites ou oferecidos, se considerados como estando de acordo com as práticas empresariais locais. No entanto, se a natureza ou o valor do presente for excessivo e puder influenciar o resultado de uma decisão de negócio, deve ser recusado ou evitado.

4.5. Com os Governos e comunidades locais

A ligação da HR com as comunidades locais em que se inserem e com os órgãos de governo é baseada com base numa **consciência social**.

As preocupações das comunidades onde a HR desenvolve atividades devem ser tidas em consideração, nelas se incluindo os interesses locais e nacionais, devendo ser dado apoio a essas comunidades locais. O foco no desenvolvimento harmonioso da sociedade onde estamos inseridos tem inspirado a empresa e em particular os seus administradores e dirigentes no desenvolvimento de ações que visem o fortalecimento psicossocial dos cidadãos. Ações de inspiração com vista à promoção de atitudes de mudança, de reforço positivo tem sido o eco desta filantropia que aposta cada vez mais na partilha do que somos e podemos ser, em vez da mera atribuição de donativos, num tradicional e menos adequado posicionamento via mecenato. Na empresa, mais do que *“entregar o peixe”* inspiramos/instigamos a procura e a inquietude de *“ir à pesca”*!

A HR quer contribuir para o **bem-estar económico e o desenvolvimento social** dos países e das comunidades nas quais desenvolve operações, seja duma forma direta seja duma forma indireta, no estrito respeito pelas tradições e as culturas.

Importará referir também que a base de relação com os Órgãos de Governo, dum determinado país, está em muito baseado no estreito **cumprimento das diretrizes fiscais**, laborais e legais no sentido mais abrangentes.

Finalmente, a HR está empenhada em **conservar o ambiente** e reconhece que os recursos devem ser utilizados de forma responsável e sustentável.

4.6. Com os nossos concorrentes

A relação que a HR mantém no mercado em ligação com a concorrência é baseada também por valores de **honestidade e integridade**.

A HR não prejudica de forma injustificada a reputação de qualquer concorrente, quer diretamente, quer através de insinuações.

Por outro lado, não se tentará obter informação sobre a atividade de uma sociedade concorrente através de meios não reputáveis. Não se adotará práticas comerciais restritivas, nem se abusará de qualquer posição de domínio no mercado, nem tão pouco se recorrerá a práticas de dumping.

Acreditamos na importância da concorrência livre de mercado, e a HR está preparada para concorrer com êxito no ambiente de negócios atual e fá-lo-á sempre no total cumprimento com as leis aplicáveis em matéria de defesa da livre concorrência e da lealdade comercial.

Finalmente, em contactos com entidades concorrentes, os colaboradores não deverão utilizar informações consideradas confidenciais para o negócio da HR.

5. Cumprimento de leis e regulamentos

A HR cumpre com as exigências legais do(s) país(es) em que atua, incluindo os regulamentos aplicáveis, as leis e códigos, as normas relacionadas com o emprego, imigração, direitos civis e leis de discriminação e os padrões reconhecidos para a indústria.

6. Proteção de Dados

- a. As Partes Interessadas não têm permissão para divulgar a terceiros informações ou qualquer tipo de conhecimento adquirido. A informação dada continua a ser propriedade da HR e apenas pode ser utilizada para efeitos de cumprimento dos serviços.
- b. Relativamente às disposições que dizem respeito à proteção de dados:
 - i. É proibida a utilização ou aproveitamento de dados pessoais sem autorização. Esta proibição permanece válida mesmo após a conclusão dos trabalhos.
 - ii. Têm de ser respeitadas as prescrições em vigor sobre o tratamento de dados pessoais e o respetivo registo eletrónico.
 - iii. As Partes Interessadas devem proteger os sistemas de processamento de dados aos quais tem acesso contra acessos não autorizados, bem como acessos, seja qual for a sua natureza, por parte de colaboradores, terceiros e contra a destruição e perda involuntária.

7. Local de Trabalho e Direitos Humanos

7.1. Segurança e Saúde no Trabalho

- a. É proporcionado um ambiente seguro e de condições de higiene, tendo como base os conhecimentos e normativos aplicáveis ao setor e são tomadas as medidas razoáveis e consequentes para prevenir acidentes e danos à saúde que possam surgir provocados pelos perigos inerentes ao ambiente de trabalho.
- b. Os colaboradores recebem formação contínua em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho.
- c. A HR certifica-se que o equipamento de trabalho (ferramentas, aparelhos, máquinas e equipamentos) é inspecionado regularmente, seguro, adequado (marcação CE), apropriado para as condições específicas do local de trabalho e é garantida a segurança e a proteção da saúde.
- d. A HR fornece equipamento adequado, garante medidas de controlo eficazes e estabelece procedimentos de trabalho seguros. Estão criados sistemas para registar, analisar e eliminar quaisquer situações de risco e os trabalhadores são encorajados a reportar qualquer acidente, incidente, doença ou quaisquer situações que coloquem os trabalhadores em risco em relação à saúde e segurança.
- e. A HR coloca à disposição extintores de incêndio apropriados nos locais onde realiza trabalhos.
- f. A HR zela para que todos os intervenientes na realização dos trabalhos tomem conhecimentos dos números de telefone dos principais serviços de urgência.
- g. Em caso de incêndio têm de ser efetuados todos os esforços para garantir o livre acesso dos bombeiros e de outros serviços e pessoal de assistência.

- h. A HR garante o seguro de acidentes de trabalho para todos os seus colaboradores.
- i. Os corredores de circulação são mantidos livres de objetos, a fim de permitir uma circulação livre e segura dos materiais e dos peões.
- j. As saídas de emergência e as entradas para os serviços de socorro estão constantemente desimpedidas.
- k. São realizados periodicamente simulacros de modo a serem testadas e implementadas as Medidas de Autoproteção.

7.2. Responsabilidade Social e Sustentabilidade

- a. **Trabalho infantil** – a HR não admite mão de obra infantil (menores de 16 anos). No que concerne a jovens menores de 18 anos, eles não são admitidos para trabalho noturno ou considerado perigoso (de acordo com a legislação em vigor).
- b. **Trabalho forçado e tráfico de seres humanos** – o emprego é uma escolha livre, não existe trabalho involuntário, forçado ou escravo. Os colaboradores não têm que deixar sob guarda da empresa depósitos ou documentos de identidade e são livres de deixar o empregador após aviso prévio sem medo de qualquer tipo de retaliação.
- c. **Liberdade de associação e direito à negociação coletiva** – os colaboradores têm direito a unir-se, de se sindicalizarem (por vontade própria) e a realizar negociações coletivas. Devem adotar uma atitude aberta face à atividade sindical assim como perante as suas atividades organizacionais. Os representantes dos trabalhadores não são discriminados e têm acesso a exercerem as funções representativas no seu local de trabalho.
- d. **Discriminação** – não pode haver discriminação na contratação, remuneração, acesso à formação, promoção, demissão ou reforma por motivos de raça, classe social, origem, religião, idade, deficiência, género, gravidez, estado civil, orientação sexual, filiação a sindicato ou partido político.
- e. **Tratamento desumano e severo não permitido** – o local de trabalho dos colaboradores deve ser livre de quaisquer tipos de coerção física, ameaças de violência, castigo corporal, confinamento. É proibido abuso físico ou disciplinar, sexual ou de outro tipo de assédio e abuso verbal, ou outras formas de intimidação.
- f. **Horário de trabalho** – as horas de trabalho devem estar de acordo com a legislação em vigor. A HR dá cumprimento pleno às normas da indústria e todas as leis aplicáveis em relação ao número máximo de horas e dias de trabalho, tempo de férias e de descanso. Sob nenhuma circunstância a semana de trabalho poderá exceder o máximo permitido pelas leis e regulamentos aplicáveis.
- g. **Remuneração** – a remuneração deverá ser paga, no mínimo, de acordo com a base legal nacional e/ou a base setorial prevista em convenção coletiva, prevalecendo a mais alta delas. Antes de iniciarem o trabalho, todos os colaboradores recebem informações escritas e compreensíveis sobre as condições de trabalho. Não é permitida a dedução do salário devido a medidas disciplinares que não estejam em conformidade com a legislação em vigor.
- h. **Trabalho regular é proporcionado** – em todas as condições possíveis, o trabalho é baseado num relacionamento laboral reconhecido e estabelecido através da legislação em vigor. As obrigações para com os colaboradores provenientes da legislação em vigor não são evitadas através do uso de contrato de trabalho, terciarização ou trabalhos em casa.

- i. **Direitos Humanos e Denúncias** - A empresa subscreve inteiramente os princípios da declaração universal dos direitos humanos. Qualquer violação desses princípios, deve ser imediatamente comunicado a gerência, caso não queira fazer diretamente pode usar o seguinte canal. O que garantirá a denúncia protegida no seguinte canal: denuncias@hrgroup.pt. A HR assume os elevados padrões de integridade e transparência, garantindo o cumprimento da legislação em vigor em matéria de Denúncias de Infrações, salvaguardando a proteção do denunciante.
- j. **Sustentabilidade** – A HR alinha as suas práticas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável em matéria:
- a. Saúde de Qualidade;
 - b. Água Potável e Saneamento;
 - c. Energias Renováveis e Acessíveis;
 - d. Indústria Inovação e Infraestruturas;
 - e. Redução das Desigualdades;
 - f. Produção e Consumo Sustentáveis;
 - g. Proteção da Vida Terrestre.

As infraestruturas têm Certificação Energética A+, possuindo produção para autoconsumo através da energia solar e com recurso a painéis fotovoltaicos. O aproveitamento das águas é efetuado com recurso a domótica e sistema de rega gota a gota. O recurso a central meteorológica permite gerar a maximização da eficiência térmica e energética. A utilização de vidro duplo *Climalit* e caixilharia de alumínio com corte térmico, bem como a existência de painéis com espessura muito acima da média permitem a utilização sustentável e eficiente de todo o edifício. Por outro lado, a envolvente do edifício assegurada por “calçada portuguesa” em detrimento do betuminoso (vulgo alcatrão), permite uma maior neutralidade térmica (no frio e no quente) e com isso uma maior eficiência no sistema de climatização.

8. Ética Comercial

Concorrência – A HR conduz os seus negócios de forma consistente com a livre concorrência, em conformidade com a legislação aplicável.

Anticorrupção – A HR não se envolve em qualquer forma de corrupção, tráfico de influências, extorsão, suborno, fraude, apropriação indevida ou quaisquer outras práticas de corrupção. Não é permitido receber/oferecer presentes, seja a que título ou tipologia for, com o intuito de obter qualquer tipo de vantagem ou favorecimento.

Conflito de interesses – A HR evita qualquer interação com qualquer trabalhador ou trabalhadores da HR que possam interferir ou causar algum conflito de interesses na forma de atuação do trabalhador ou trabalhadores em causa.

Comunicações – A HR desenvolve e implementa quaisquer políticas, procedimentos ou processos necessários para assegurar a conformidade com este código de ética comercial e de conduta e devem comunicar claramente os respetivos procedimentos e processos a todos os seus trabalhadores.

Integridade financeira –As Partes Interessadas devem manter registos de todos os assuntos relacionados com a HR, em conformidade com as boas práticas de contabilidade. Os registos devem ser precisos em todos os aspetos relevantes e devem refletir os pagamentos e transações efetivas.

9. Monitorização e cumprimento

O presente código de conduta poderá ser extensível às Partes Interessadas da HR. Cabe a cada uma delas a decisão de implementação e demonstração de conformidade com este código. As Partes Interessadas ao tomarem conhecimento do presente código de conduta manifestam a sua concordância com o seu conteúdo salvo disposição contrária enviada por escrito à HR.

As Partes Interessadas devem permitir que a HR, ou a terceiros que a representem, a monitorização da conformidade dos serviços por meio de auditorias, entrevistas, verificações no local, análises de documentos ou outros métodos semelhantes.

Conselho de Administração, HR PROTECÇÃO SA

Janeiro 2023

HR Group

**ZONA INDUSTRIAL DO SALGUEIRO
Cruzinha – Fonte do Chão
Pedreles - Mangualde
3530-073 Fornos de Maceira Dão**

Portugal

**info@hrgroup.pt
+351 232 620 620**

hrgroup.pt

 /hrgroup.pt

 /hrgroup.pt

 /hr2001group

 /hrgroup-pt