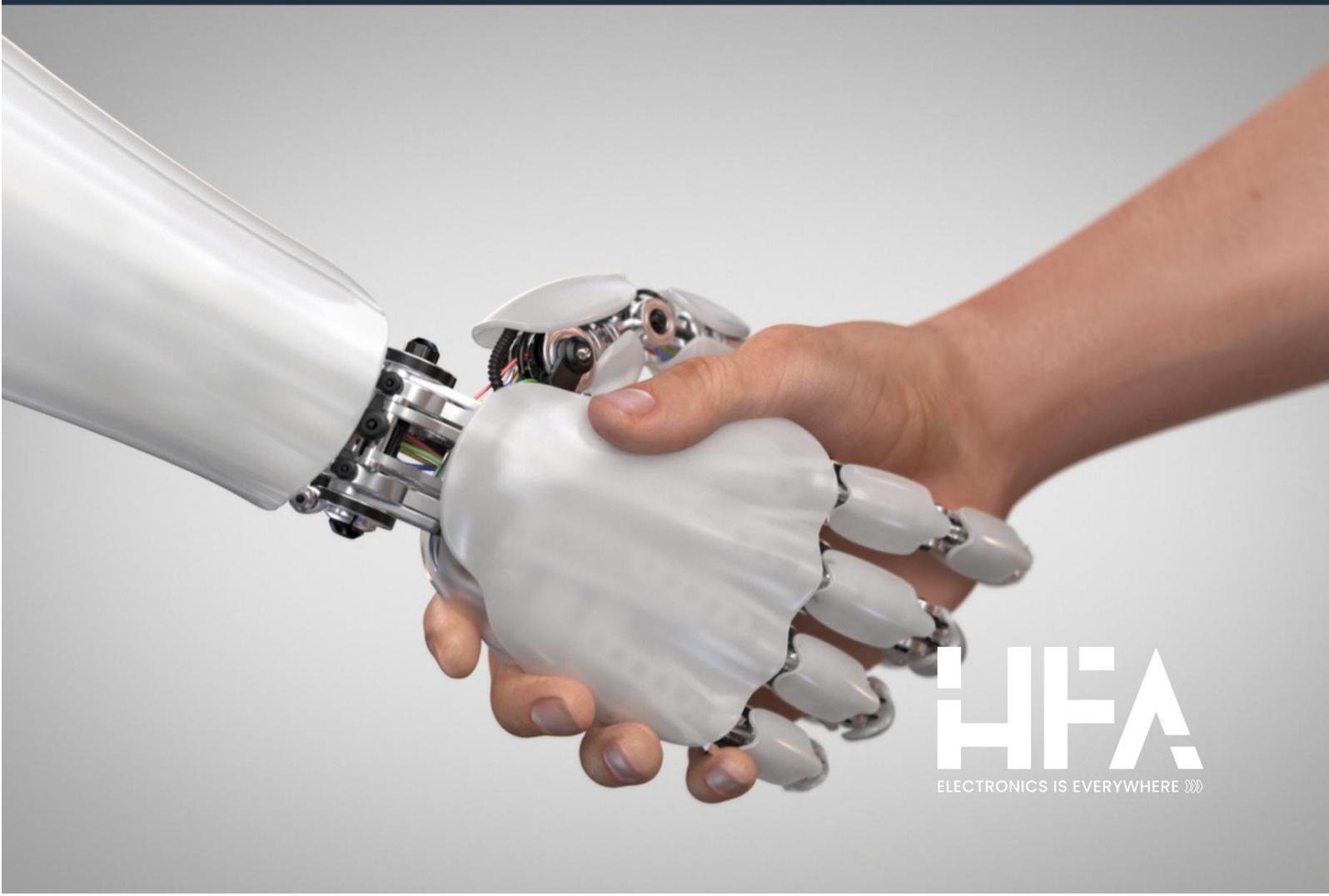


# Código de Conduta

MA.8001

Recursos Humanos



**HFA**  
ELECTRONICS IS EVERYWHERE

# Índice

Mensagem	03
Código de conduta – Princípios, regras e valores	02
Princípios de atuação da HFA	05
Regras individuais de conduta	08
Prevenção e combate ao Assédio	11
Consequências da prática de assédio	11
Proteção do denunciante e testemunhas	12
Igualdade e Não Discriminação	12
Prevenção e combate ao Assédio no local de trabalho	13
Sigilo	14
Apoio e queixas	14
Implementação e cumprimento do RGPD	16
Videovigilância	17
Ética	19
Álcool, droga, aposta e jogo (no local de trabalho)	21
Proteção radiológica e organização do pessoal	24
Violação do Código de Conduta	27

## MENSAGEM

Na HFA, assumimos o compromisso de sermos uma referência de confiança, qualidade e responsabilidade no setor onde atuamos. Sabemos que os nossos produtos e serviços têm impacto direto na vida das pessoas e das empresas, e é com esse sentido de missão que trabalhamos todos os dias.

Mais do que alcançar resultados, importamos a forma como os atingimos. A integridade, o respeito, a transparência e o profissionalismo são valores que orientam cada decisão, cada relação e cada projeto que desenvolvemos. Acreditamos que só com uma conduta ética e exemplar podemos construir relações duradouras com os nossos clientes, parceiros e toda a comunidade.

O **Código de Conduta da HFA** é a expressão clara deste compromisso. Define princípios e regras que todos os Colaboradores e parceiros devem conhecer, respeitar e aplicar no seu dia a dia, em todas as interações internas e externas, independentemente da função ou nível hierárquico.

Este Código visa garantir que a nossa atuação está sempre alinhada com os valores da HFA e com as melhores práticas do setor. Serve como guia para a tomada de decisões responsáveis, para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e colaborativo, e para assegurar que mantemos uma postura ética em todas as circunstâncias.



Queremos continuar a crescer de forma sustentável, contribuindo positivamente para a sociedade, respeitando o meio ambiente, promovendo o bem-estar das nossas pessoas e reforçando a reputação da nossa marca.

Contamos com o empenho e o compromisso de todos para fazer da ética uma base sólida da nossa identidade e do nosso sucesso.

**Sara Marques**

Diretora de Recursos Humanos

Código de conduta – princípios,  
regras e valores



# CÓDIGO DE CONDUTA - PRINCÍPIOS, REGRAS E VALORES

## O que é o Código de Conduta

O Código de Conduta é o documento que integra um conjunto de princípios que regem a atividade 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 a todos os Colaboradores internos, Colaboradores externos, Estagiários e outros, independentemente do vínculo com a HFA – Henrique, Fernando & Alves, S.A..

## Objetivos do Código de Conduta

- Partilhar os princípios que orientam a atividade da HFA, S.A. e as regras de natureza ética e deontológica que devem orientar o comportamento de todos os Colaboradores.
- Promover e incentivar a adoção dos princípios de atuação e das regras comportamentais definidos no que respeita às relações dos Colaboradores entre si, com a HFA, Acionistas, Clientes, Fornecedores e Autoridades Públicas.
- Consolidar a nossa imagem institucional de excelência, exigência, responsabilidade e rigor.

## Princípios de atuação da HFA

### Clientes

Tratar os Clientes com profissionalismo, respeito e lealdade.

Proporcionar aos Clientes produtos e serviços de excelência.

### Fornecedores

Escolha dos Fornecedores com base em critérios claros e imparciais.

## Visão

A eletrónica é uma força que transforma o mundo e impulsiona a Humanidade.

Acreditamos na contínua evolução tecnológica. Queremos construir soluções que não apenas conectem, transportem, entrettenham e curem, mas também promovam um futuro mais inclusivo e melhor para todos.

## Missão

Construirmos um futuro melhor, onde o sucesso é medido não apenas pelos resultados, mas também pelo impacto positivo que geramos na vida das pessoas e no planeta.

## Valores

**O Poder das Pessoas** - o pilar do nosso sucesso.

**A Força da Integridade** - a base de tudo que fazemos.

**A Importância da Inovação** - a energia que nos move.

**A Solidez das Parcerias** - os parceiros em primeiro lugar.

**A Urgência da Sustentabilidade** - um futuro melhor para todos.

Tratar os Fornecedores com respeito, nomeadamente honrando os compromissos com eles assumidos.

### **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

### **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 e Dedicção**

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

Procuramos construir um ambiente de trabalho agradável, onde todas as partes interessadas são incentivadas a expressar suas opiniões e a participar ativamente nas atividades 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.

### **Confiança / Confidencialidade**

Demonstramos respeito por todos aqueles que conosco 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 bilateral, confiamos nos projetos que nos trazem e empenhamo-nos com todo o nosso conhecimento, para encontrar as melhores formas de satisfazer os requisitos pretendidos

### **Concorrência**

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.

### **Acionistas e Mercado**

Atuar sempre de forma a proteger os interesses e gerar mais valor para os sócios.

Garantir o rigor e a veracidade da informação disponibilizada aos Acionistas e ao Mercado.

### **Autoridades Públicas**

Respeitar e zelar pelo cumprimento escrupuloso das normas legais e regulamentares aplicáveis à atividade da HFA, S.A.

Prestar às Autoridades Públicas a colaboração necessária ao exercício das suas atividades, nomeadamente, através da disponibilização atempada da informação que tenha sido solicitada.

### **Ambiente**

Adotar as melhores práticas ambientais, nomeadamente promovendo uma gestão eco eficiente, minimizando os impactos ambientais decorrentes da nossa atividade e utilizando de forma racional os recursos naturais.

Promover, divulgar e estimular junto dos Colaboradores, Fornecedores, Clientes e da comunidade em geral a adoção de boas práticas ambientais.

### **Colaboradores**

Basear a política de gestão de recursos humanos no respeito pela dignidade, diversidade e direitos de cada pessoa.

Tratar cada Colaborador/a 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 atividades extraprofissionais.

Respeitar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal do/a Colaborador/a.

Cada Colaborador/a é responsável pelas suas ações.

## **Ambiente de Trabalho, Saúde e Segurança**

### 1. Ambiente de Trabalho

- Promover um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e respeitoso para todos.
- O assédio, discriminação, comportamentos violentos ou inadequados não serão tolerados.
- Incentivar o espírito de equipa, comunicação aberta e o respeito mútuo.

### 2. Saúde e Segurança

- Respeitar as normas de segurança estipuladas pela empresa.
- Utilizar os equipamentos de proteção necessários bem como efetuar sempre a descarga electrostática na entrada para a área de Produção.
- Reportar qualquer situação de risco ou acidente imediatamente.

## **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 um bom ambiente de trabalho.

### **Responsabilidades**

Respeitar os valores da HFA e os princípios expressos neste Código, quer nas relações internas quer nas externas.

Reportar quaisquer irregularidades (comportamentos ou circunstâncias) que possam pôr em causa o desenvolvimento do negócio ou a boa imagem da HFA.

### **Profissionalismo e Empreendedorismo**

Atuar de forma responsável e rigorosa, aperfeiçoar e atualizar os conhecimentos com o objetivo de melhoria contínua das capacidades profissionais.

Contribuir para os negócios de forma consistente, criativa, rigorosa, empenhada e persistente.

### **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.

### **Proteção e Utilização de Recursos e Bens da HFA**

Zelar pela proteção e bom estado de conservação dos recursos e bens da HFA, S.A. disponibilizados para o desempenho das funções ou aos quais tenha acesso em virtude das mesmas.

Utilizar os recursos e bens da HFA de forma racional e eficiente, com vista à prossecução dos objetivos a que estão adstritos.

### **Conflitos de Interesses**

Evitar intervir em processos de decisão que envolvam, direta ou indiretamente, 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 suprarreferidos, os Colaboradores deverão informar desse facto o respetivo superior hierárquico sobre a existência dessas ligações.

Abster-se de participar ou exercer funções em organizações onde a atividade 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**

A HFA proíbe, sob qualquer forma, o oferecimento, solicitação ou aceitação de subornos, comissões ilícitas ou qualquer benefício indevido com o intuito de influenciar processos de decisão que se encontrem em curso.

### **Canais de Denúncia**

A HFA disponibiliza canais seguros e confidenciais para denúncias de condutas impróprias, incluindo corrupção ou subornos. A denúncia de boa-fé é protegida contra retaliações.

O nosso Canal de Denúncias encontra-se disponível no nosso site: [www.hfa.pt](http://www.hfa.pt).

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

Prevenção e combate  
ao assédio



## PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

A HFA 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:

No 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 carácter sexual seja praticado sob a forma verbal, não-verbal ou física.

### **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, pelo seu representante legal ou outro dentro da HFA, S.A.;
- A responsabilidade do empregador pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio;
- Constitui contraordenação 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.

## 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.

## 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 suscetível 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 objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.
- 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.

## Prevenção e 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:**

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

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

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

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

Participar por escrito a prática de assédio junto da entidade empregadora, junto dos Recursos Humanos, de que sejam vítimas ou testemunhas.

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

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 respetivos pressupostos legais e regulamentares, relativamente a situações devidamente circunstanciadas de assédio no trabalho;

d) À disponibilização do presente Código de 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.

## **Sigilo**

Todos os trabalhadores da empresa devem guardar sigilo absoluto, 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.

## **Apoio e Queixas**

Qualquer infração ao presente Código de Conduta deverá ser, comunicada, por escrito, para o email [etica@hfa.pt](mailto:etica@hfa.pt) ou no nosso Canal de Denúncias, disponível no site da HFA: [www.hfa.pt](http://www.hfa.pt).

# Implementação e cumprimento do RGPD



## 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 supramencionado regulamento:

### **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.

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

## **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.

### **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, tais como assaltos ou agressões, na deteção de certas situações, conhecer as causas e ajudar a tomar 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 a sinalética estipula da por lei, a informar sobre a existência de um sistema de videovigilância, de forma visível tanto para os Colaboradores da entidade como para visitas.

As câmaras 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.

Ética

5

## ÉTICA

### Noção

Ter ética é agir dentro dos padrões convencionais, é proceder bem, é não prejudicar o próximo de forma intencional e deliberada.

Ser ético é cumprir os valores estabelecidos pela sociedade em que se vive.

### Deveres

- O/A Colaborador/a deve ter ética profissional e cumprir com todas as atividades da sua profissão ou posto de trabalho, seguindo os princípios determinados pelo seu grupo de trabalho e ser respeitado no cumprimento das ações quotidianas por parte de todos os Colaboradores da empresa HFA, S.A.
- No exercício das suas funções, os Colaboradores da HFA, S.A. devem ser responsáveis e cooperativos, privilegiando o bom ambiente, o respeito e o bom trato pessoal, quer com os colegas, quer com os superiores hierárquicos e estes com os Colaboradores que lhe estão afetos.
- No seu relacionamento profissional, os Colaboradores da HFA, S.A. devem promover a troca de informação, cooperação e fomentar o espírito de equipa.

### Como Proceder

Caso esteja perante uma situação de falta de ética para consigo, por parte de colegas ou superiores, deve reportar a situação para o e-mail: [etica@hfa.pt](mailto:etica@hfa.pt) ou no nosso Canal de Denúncias, disponível no site da HFA: [www.hfa.pt](http://www.hfa.pt).

Ao expor a situação, deve mencionar os factos tal como sucederam e de forma o mais pormenorizada possível.

A comunicação da situação reportada, será rececionado pelo responsável nesta área, que posteriormente procederá à respetiva averiguação dos factos mencionados, junto dos intervenientes.

### Prazo de Resposta

Será dada resposta ao reporte da situação, no prazo máximo de 30 dias, após receção e análise da mesma.

### Sanções

Atendendo ao tipo e gravidade da situação, serão aplicadas as regras instituídas pela HFA, S.A. e que constam no Código de Conduta da empresa e Regulamento Interno.

Álcool, drogas,  
apostas e jogo  
(no trabalho)



## ÁLCOOL, DROGAS, APOSTAS E JOGO (NO TRABALHO)

### Álcool

O consumo de bebidas alcoólicas, além de prejudicar a saúde, produz alterações no comportamento do trabalhador e pode mesmo ser responsável por acidentes no trabalho, alterações psicológicas e perturbações na relação com os outros trabalhadores, criando até mau ambiente

Trabalhar com álcool no sangue pode levar a falta de concentração e produz alterações no comportamento do trabalhador, quedas, comportamentos violentos e conflitos laborais, influenciando negativamente a sua imagem e a da empresa.

Beber durante o horário laboral, no local de trabalho - ou fora - e depois ir trabalhar sob a dependência de álcool, acarreta muitas consequências negativas e pode, inclusive, em casos mais sérios, levar ao despedimento do trabalhador.

É do conhecimento geral que o consumo excessivo de álcool tem repercussões graves na sociedade e no meio laboral, uma vez que diminui a qualidade e a produtividade desejadas nos postos de trabalho, ao reduzir a aptidão funcional, sujeitando todos os trabalhadores a riscos inaceitáveis.

Os trabalhadores que representem a HFA, S.A. em reuniões com clientes ou que participem em eventos sociais da Instituição, mesmo fora das horas normais de trabalho, deverão beber com moderação e não ultrapassar os limites de alcoolemia prescritos no Código da Estrada, caso conduzam.

O consumo de álcool após o horário de trabalho e fora das instalações da Instituição é evidentemente um assunto particular e que não diz diretamente respeito à HFA, S.A..

Apenas lhe dirá respeito, no caso do consumo do álcool determinar a assiduidade, o desempenho e a conduta do trabalhador no local de trabalho.

### Drogas

O consumo de drogas pode constituir um grave problema no local de trabalho. Os trabalhadores que consomem drogas têm maior probabilidade de efetuar as suas tarefas de modo pouco eficiente, de faltar mais vezes, de ter mais acidentes de trabalho e, ainda, de pôr em perigo a segurança dos seus colegas.

É intenção da HFA, S.A., proteger a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os seus trabalhadores.

A proibição de uso de drogas na HFA, S.A., é aplicável a todas as drogas consideradas ilegais e, consequentemente, utilizadas sem receita médica, bem como o respetivo tráfico.

A intenção da HFA, S.A. é tratar de um modo construtivo e não repressivo os problemas relacionados com o excesso de álcool ou de dependência de drogas.

Caso a Empresa detete que um trabalhador possui um problema relacionado ao consumo de álcool ou de drogas, poderá aconselhá-lo acerca do modo como obter tratamento adequado. O principal objetivo deste aconselhamento será ajudar o trabalhador de maneira construtiva.

Todas as discussões relativas ao problema do consumo de álcool ou de drogas de qualquer trabalhador e o registo de eventuais tratamentos serão estritamente confidenciais.

Se possuir um problema relacionado com o consumo de álcool ou de drogas deverá procurar ajuda.

Se possuir um problema relacionado com o consumo de álcool ou de drogas que afete a conduta ou desempenho no local de trabalho e recusar a oportunidade de tratamento poderá sofrer um processo disciplinar. Do mesmo modo, se, após aceitar aconselhamento e assistência seguidos de uma avaliação posterior, subsistirem no local de trabalho comportamentos ou um desempenho incorreto, poderá vir a sofrer também um processo disciplinar.

O desrespeito destas regras, constitui uma infração disciplinar e será sancionado. Dependendo da gravidade da infração, esta poderá ser considerada uma infração muito grave e ter como consequência máxima o despedimento do trabalhador com base no despedimento por facto imputável ao trabalhador.

### **Sanções ao Consumo de Álcool e de Drogas**

Apesar destas regras terem como objetivo a assistência aos trabalhadores que possuam problemas relacionados com o consumo de álcool ou de drogas, será movido um processo disciplinar contra os trabalhadores que se encontrem sobre a influência de álcool ou de drogas durante a atividade laboral.

Mesmo uma pequena quantidade de álcool poderá afetar o desempenho profissional, o que poderá ter graves consequências para a saúde e a segurança de todos. O mesmo se aplica no caso de consumo de drogas. A incapacidade para efetuar as suas tarefas ou uma conduta incorreta, causadas por um consumo de álcool ou de drogas no local de trabalho, poderá constituir uma infração muito grave e ter como consequência máxima o despedimento do trabalhador. Isto também se aplica a qualquer trabalhador que trafique (compra/venda) ou se encontre na posse de drogas nas instalações da HFA, S.A..

### **Apostas e Jogos**

As apostas e jogo são estritamente proibidas dentro das instalações da HFA, S.A. e no respetivo horário laboral.

Para além de serem um fator causador de mau ambiente entre os Colaboradores, nas unidades de produção, provoca baixo rendimento e mau desempenho profissional.

É ainda considerado uma enorme falta de ética e respeito por parte de quem o pratica.

Como sanções serão movidos processos disciplinares aos autores e intervenientes nas situações que se venham a verificar nesta matéria.

Dependendo do nível de gravidade, poder-se-á efetivar o despedimento dos Colaboradores em questão.

# Proteção radiológica e organização do pessoal



## PROTEÇÃO RADIOLÓGICA E ORGANIZAÇÃO DO PESSOAL

Na HFA, S.A. existe uma estrutura hierárquica definida pelo titular, gerida por um Responsável pela Proteção Radiológica (RPR), nomeado por escrito. O RPR exerce funções sob articulação direta com o titular.

Os restantes trabalhadores têm o dever de cumprir as orientações e decisões definidas pelo RPR, em termos de proteção radiológica, bem como de o informar sempre que identificarem situações potenciais de risco radiológico.

### Responsável pela Proteção Radiológica:

- 1) Ao RPR estão atribuídas as seguintes responsabilidades:
  - a) Assegurar que os trabalhos com radiações sejam realizados em conformidade com os requisitos dos procedimentos ou regras locais;
  - b) Supervisionar a aplicação do programa de monitorização radiológica do local de trabalho;
  - c) Manter registos adequados de todas as fontes de radiação;
  - d) Avaliar periodicamente o estado dos sistemas relevantes de segurança e alerta;
  - e) Supervisionar a aplicação do programa de monitorização individual;
  - f) Assegurar a organização dos serviços de saúde e segurança do trabalho, garantido que todos os trabalhadores são abrangidos.
  - g) Ministrando aos novos trabalhadores uma iniciação adequada às regras e procedimentos locais;
  - h) Prestar consultoria e formular observações sobre os programas de trabalho.

### Normas de funcionamento em termos de Proteção Radiológica

A proteção radiológica visa garantir a segurança das pessoas expostas, sem limitar indevidamente o uso benéfico das radiações ionizantes. Os seus princípios fundamentais incluem:

- 1) **Justificação:** o uso da radiação deve trazer mais benefícios do que riscos cabe ao titular, garantindo que a radiação é essencial para os objetivos da empresa;
- 2) **Otimização:** a proteção contra radiações das pessoas sujeitas a exposição ocupacional ou a exposição do público deve ser minimizada ao nível mais baixo possível (princípio ALARA - As Low As Reasonably Achievable);
- 3) **Limitação de doses:** As doses recebidas não podem exceder os limites legais, tais factos aplicam-se tanto a trabalhadores como ao público

## Regras de Segurança:

- a) A instalação possui sinalética de radiações ionizantes.
- b) Os equipamentos produtores de radiação ionizantes são mantidos em condições adequadas de funcionamento e são submetido a verificações de desempenho regularmente, dentro de um programa de manutenção e de garantia de qualidade.
- c) Os equipamentos produtores de radiação ionizantes são operados por indivíduos treinados e formados para a sua correta e segura utilização e seguindo as instruções do fabricante.
- d) Todos os profissionais expostos da HFA, S.A., são conhecedores do Programa de Proteção Radiológica bem como do Plano de Emergência Interno. São realizadas sessões de reciclagens, sempre que estes documentos são atualizados ou revistos.
- e) O uso do dosímetro individual é intransmissível e a sua utilização é obrigatória para qualquer Colaborador/a que necessite de aceder aos equipamentos, permitindo a avaliação contínua da exposição.

As dosagens de dosimetria individual são comunicadas trimestralmente, de acordo com os requisitos legais, garantindo a transparência e o acompanhamento necessário para prevenir exposições excessivas.

Para manter a precisão e a fiabilidade dos registos, a troca de dosímetros ocorre a cada três meses, permitindo a renovação e a atualização dos dispositivos de medição. Este processo é essencial para garantir a proteção da saúde dos trabalhadores e a conformidade com as normativas de segurança radiológica, reforçando o compromisso da empresa com um ambiente de trabalho seguro e controlado.

- f) Em caso de emergência, é ativado o Plano de Emergência Interno, que é do conhecimento de todos os trabalhadores.
- g) Todos os trabalhadores expostos são sujeitos a um programa de vigilância na saúde por entidade reconhecida para tal.



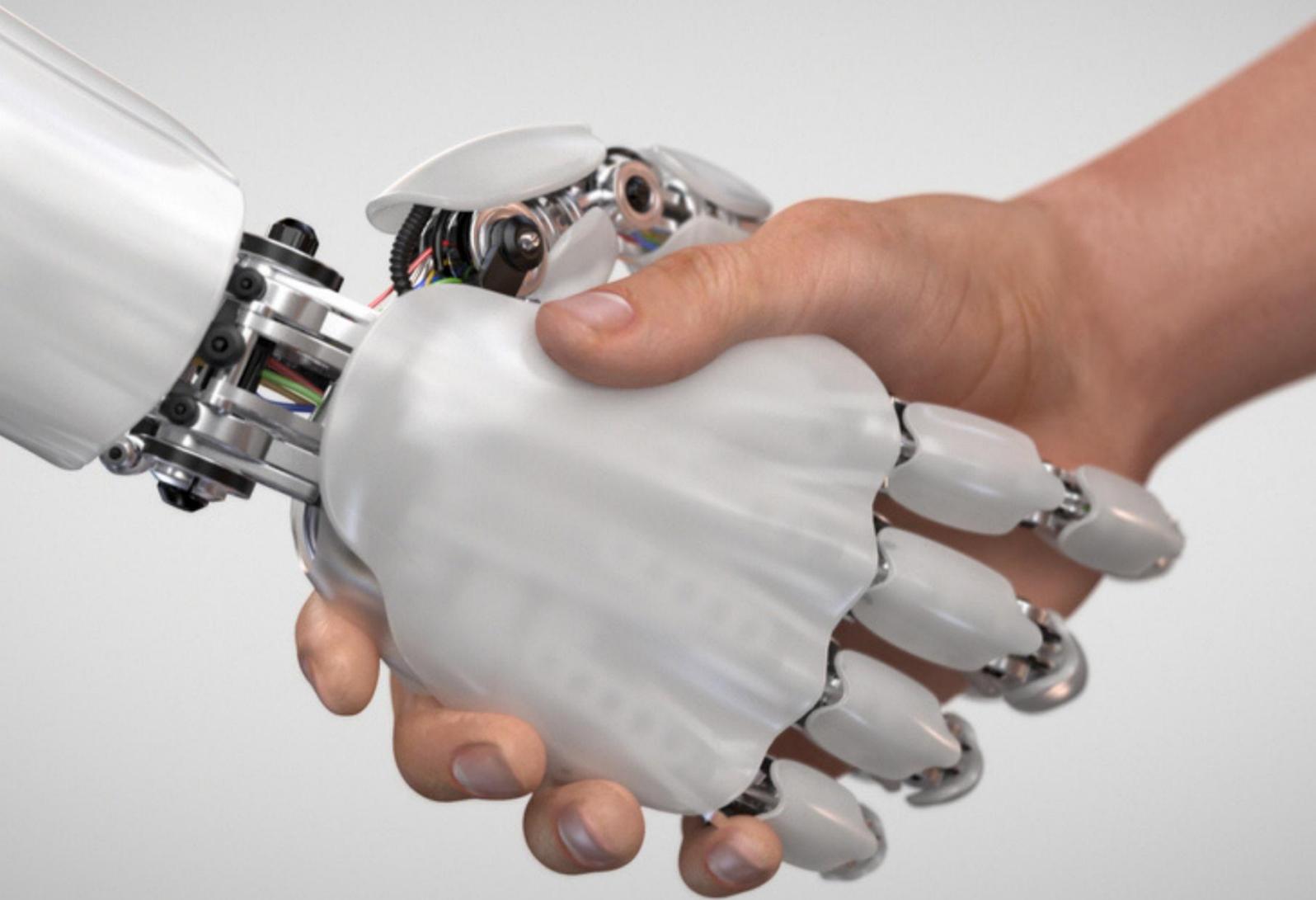
Violação do código de  
boa conduta





## VIOLAÇÃO DO CÓDIGO DE BOA CONDUTA

A violação ao presente Código tem as consequências disciplinares previstas na Legislação em vigor, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil e/ou penal.



---

[www.hfa.pt](http://www.hfa.pt)  
[rh@hfa.pt](mailto:rh@hfa.pt)  
(+351) 234 690 241

HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES					
Nova versão	Alteração efetuada	Motivo da alteração	Elaborado por	Aprovado por	Data da aprovação
A	Transferência do documento PR.8001 para MA.8001 e alterações no documentos	-	Vera Lau e Patrícia Amaral	Sara Marques	28/03/2025