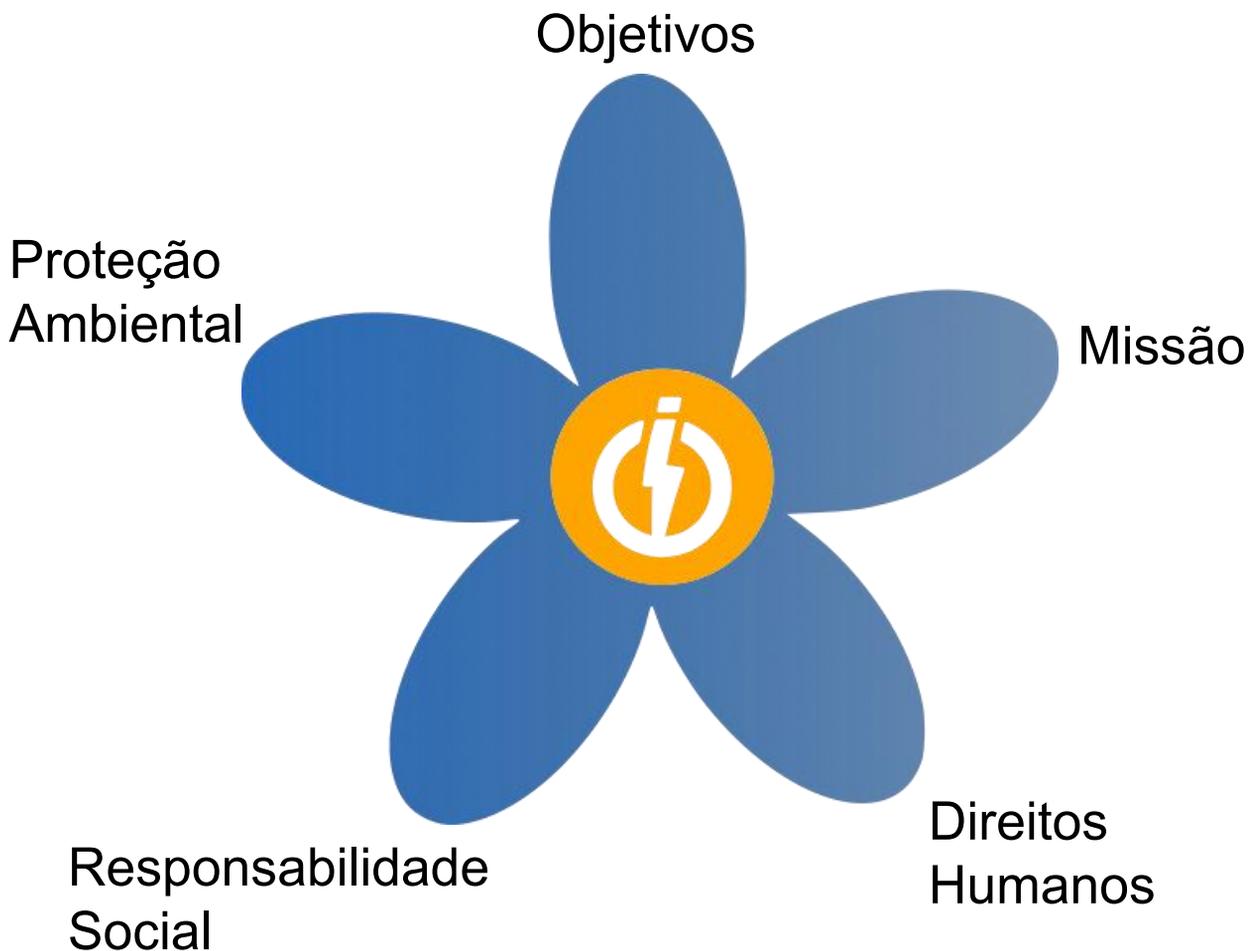


SUSTENTABILIDADE

PRINCÍPIOS

SUSTENTABILIDADE

PRINCÍPIOS



ORIGINAL

Revisão:	Data:	Elaborado:	Aprovado:
0	02.02.2023	Gerência	Gerência

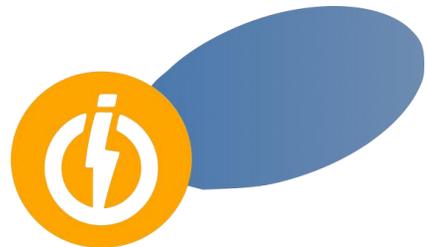
REPRODUÇÃO PROIBIDA



Objetivos

A sustentabilidade para a INVITÉCNICA, LDA. é gerar valor para as partes interessadas, as suas atividades exercem um impacto potencialmente positivo na sua fileira, no desenvolvimento socioeconómico e ambiental, tendo como foco a sua presença em todo o setor elétrico.

Assim, a política da sustentabilidade adotada na INVITÉCNICA, LDA. tem por finalidade consolidar essa vocação em estreita ligação com a **Missão** a **Visão** o **Código de Ética** e o **Código de Conduta**, pilares deste documento, contribuindo modestamente para uma sociedade mais justa e sustentável.



Missão

Estabelecer conceitos, diretrizes, competências e o compromisso com o desenvolvimento sustentável e economia amiga do ambiente e do ser humano.

Desenvolver, ampliar, consolidar e disseminar o conhecimento e as práticas da sustentabilidade por toda a empresa, clientes, fornecedores, sociedade e demais partes interessadas ao longo da cadeia de valor.

Direcionar a atuação da empresa para gerar valor económico a partir da adoção de inovações tecnológicas, do atendimento atempado e competente à procura, com respeito pelas questões socioambientais.



Direitos Humanos

A INVITÉCNICA, LDA. advoga e aceita a Declaração Universal dos direitos humanos, comprometendo-se a respeitar e proteger os seus princípios fundamentais.

A INVITÉCNICA, LDA. centra os seus esforços no desenvolvimento pelo respeito e defesa dos direitos do indivíduo e da liberdade.

A INVITÉCNICA, LDA. contempla todas estas preocupações no código de gestão de conduta ambiental e código de ética.

Os direitos humanos adotados pela INVITÉCNICA, LDA. visam, por um lado, aumentar a consciência e a compreensão de todos os nossos recursos humanos e facultar um quadro orientador de ação que permita, por um lado, identificar, prevenir e gerir problemas de assédio no trabalho, e por outro lado, dar resposta à alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho.

Princípios gerais de conduta

Os colaboradores da INVITÉCNICA, LDA., internamente ou em representação externa, devem pautar a sua atuação de acordo com os princípios e valores éticos associados à INVITÉCNICA, LDA., adotando comportamentos baseados na responsabilidade, no rigor e no respeito estrito pela dignidade e direitos das pessoas.

A INVITÉCNICA, LDA. incentiva o respeito e a cooperação entre todos os colaboradores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno, pelo que não são toleradas ou admissíveis quaisquer práticas de assédio.

O que é o assédio no local de trabalho e quais a suas modalidades?

De acordo com o artigo 29.º do Código do Trabalho:

“Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.”

Como identificar uma potencial situação de assédio?

O assédio constitui uma expressão de comportamentos inaceitáveis por parte de um ou mais indivíduos e podem assumir diversas formas, algumas das quais mais facilmente identificáveis do que outras.

O assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores ou quadros dirigentes são repetida e deliberadamente intimidados, ameaçados e/ou humilhados em circunstâncias relacionadas com o trabalho.

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

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

- Comportamento que seja degradante, ofensivo, insultuoso, intimidante, embaraçoso ou humilhante;
- Segmentar um indivíduo com tratamento diferenciado de uma natureza irritante;
- Impedimento do desempenho / sabotagem do trabalho;
- Espalhar rumores, incluindo blogs negativos, ou “ciberbullying”;
- Toques sexuais inapropriados, avanços, sugestões ou pedidos;
- Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato eletrónico ou impresso que são conhecidos ou que devem ser reconhecidos como ofensivos.

Por outro lado, o assédio no local de trabalho não representa nem pretende impedir que os empregadores disciplinem ou procedam à gestão dos seus trabalhadores.

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

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

Em caso de eventual situação de assédio, que não se tolera, o procedimento a desenvolver internamente baseia-se nos seguintes princípios:

O interesse de todas as partes em agir com a discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;

A não divulgação de qualquer informação a outras partes não envolvidas no incidente;

As queixas devem ser investigadas e tratadas com celeridade;

Todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e beneficiar de um tratamento equitativo;

As queixas devem ser sustentadas com base em informações detalhadas;

Caso seja provada a ocorrência de assédio, serão tomadas medidas adequadas contra o(s) que o tenha(m) levado a cabo, as quais poderão compreender sanções disciplinares aí incluído o despedimento; e

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

Em caso de eventual situação de assédio, pode haver uma abordagem informal ou um procedimento formal.

Abordagem preliminar

Em alguns casos, pode ser possível corrigir situações sem se percorrer todos o formalismo inerente ao procedimento disciplinar.

Por vezes, as pessoas não sabem que seu comportamento não é adequado, bem-vindo ou rejeitável, e uma abordagem direta, frontal e imediata, que também inclua os intervenientes, pode conduzir a um entendimento sobre o ocorrido e quanto à cessação do comportamento.

Nestes casos, os intervenientes, se assim o entenderem, podem enveredar por esta abordagem, comunicando e solicitando o apoio da sua chefia direta, ou outro elemento da sua estrutura hierárquica ou, ainda, outro colaborador da organização.

Procedimento formal

Em caso de alegação de assédio, o que representa a apresentação, por escrito, de todo o circunstancialismo de que se tenha conhecimento e que envolva a situação, é aberto um procedimento disciplinar que, sem prejuízo das regras constantes no Código do Trabalho, obedecerá ao seguinte:

- a) O trabalhador deve apresentar e formalizar por escrito a sua queixa, de forma o mais detalhada possível, junto da gerência da INVITÉCNICA, LDA., seja através de e-mail seja através de contacto pessoal, cabendo à gerência da INVITÉCNICA, LDA. receber todas as queixas de assédio no trabalho;
- b) O apoio jurídico, externo, da INVITÉCNICA, LDA. realiza a investigação das queixas que receber, tendo que ter ao seu dispor meios necessários, acesso às informações e documentação que possam estar relacionados com o caso, sendo que todos os recursos humanos estão obrigados a cooperar;
- c) O departamento de recursos humanos, com o apoio jurídico adequado, elabora um relatório com conclusões, que inclui os factos e seu enquadramento jurídico, indicando, se possível, circunstâncias agravantes ou atenuantes, e propondo à gerência da INVITÉCNICA, LDA. a tomada da decisão final;

A gerência da INVITÉCNICA, LDA., pode adotar medidas de carácter preventivo.



Responsabilidade Social

A INVITÉCNICA, LDA. entende que a responsabilidade social é também um pilar para o bom desempenho na fileira em que está inserida.

A INVITÉCNICA, LDA. fará todos os esforços para facultar aos seus colaboradores a satisfação e realização profissional, pagando remunerações justas e proporcionando um ambiente de trabalho seguro e saudável, e criando condições para o desenvolvimento profissional.

Os colaboradores devem procurar desenvolver e atualizar de forma contínua os seus conhecimentos e competências, tirando melhor proveito das ações de formação desenvolvidas pela empresa.

Neste sentido, para além de apoiar os seus colaboradores, apoia também várias instituições de carácter social no meio de sua influência e também de âmbito nacional.



Proteção Ambiental

A INVITÉCNICA, LDA. tem desde há vários anos implementado um código de conduta de gestão ambiental com os seguintes princípios:

A INVITÉCNICA, LDA. está ciente da sua responsabilidade ambiental no contínuo propósito de contribuir para o desenvolvimento do país, assume o compromisso de contribuir para a gestão sustentável do meio ambiente em que se inserem todos os domínios da sua atividade.

Esse objetivo é prosseguido através de práticas corretas de gestão ambiental apoiada nos seguintes princípios:

- Promover a educação, treino e motivação dos trabalhadores relativamente ao ambiente e à utilização de tecnologias progressivamente mais limpas e práticas adequadas de gestão de resíduos e outros aspetos relacionados com o ambiente;
- Prevenir a poluição e minimizar os impactes ambientais significativos associados às atividades desenvolvidas;
- Melhorar o desempenho ambiental da empresa;
- Empenhar-se no melhoramento contínuo do Sistema de Gestão Ambiental, tendo em conta os impactos ambientais e a sua mitigação.

A INVITÉCNICA, LDA. cumpre com as exigências legais aplicáveis relacionadas com a gestão ambiental na empresa:

- Quanto ao Decreto-Lei nº 230/2004, de 10 de dezembro, alterado pelos Decretos-Leis nº 174/2005, de 25 de outubro, 178/2006, de 5 de setembro, 132/2010, de 17 de dezembro, 73/2011, de 17 de junho, e 79/2013, de 11 de junho, que estabelece regras relativas à restrição da utilização de determinadas substâncias perigosas em equipamentos elétricos e eletrónicos (**EEE**), transpondo a Diretiva nº [2011/65/UE](#), do Parlamento Europeu e do Conselho, de 8 de junho de 2011, a INVITÉCNICA, LDA. está registada como produtor de equipamentos elétricos e eletrónicos na **APA – Agência Portuguesa do Ambiente** com o número de registo: PT000098, cumprindo as suas obrigações declarativas para com esta entidade, e aderiu e transferiu para a **ELECTRÃO** - Associação de Gestão de Resíduos, a responsabilidade pela gestão dos REEE colocados no mercado nacional.
- A INVITÉCNICA, LDA. aderiu e transferiu para a **ELECTRÃO** - Associação de Gestão de Resíduos, a responsabilidade pela gestão dos resíduos de embalagens, nos termos do Decreto-Lei nº 152-D/2017, de 11 de dezembro, relativa às **embalagens**, colocadas no mercado nacional.

- A INVITÉCNICA, LDA. cumpre as suas obrigações decorrentes do Decreto-Lei nº 6/2009 de 6 de janeiro, no que respeita à gestão de resíduos de **pilhas e acumuladores** e aderiu e transferiu para a **ELECTRÃO** - Associação de Gestão de Resíduos, a responsabilidade pela gestão dos resíduos de embalagens, nos termos do Decreto-Lei nº 152-D/2017, de 11 de dezembro, relativa às **pilhas e acumuladores**, colocados no mercado nacional.
- A INVITÉCNICA, LDA. transfere os resíduos para a entidade de recolha e recuperação de desperdícios **SAICANATUR PORTUGAL** (antiga BALUARTE), ou Ecopontos, por meio de transporte próprio rodoviário em condições ambientalmente adequadas, em veículo de caixa fechada, acompanhado pela Guia Eletrónica de Acompanhamento de Resíduos (**eGAR**), cumprindo assim a Portaria nº 335/97, alterada pelo Artigo 20.º do Decreto-Lei nº 73/2011 - Diário da República nº 116/2011, Série I de 2011-06-17, em vigor a partir de 2011-06-18.
- De acordo com o disposto no artigo 5.º do Decreto-Lei nº 145/2017, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do [Regulamento \(UE\) nº 517/2014](#), relativo aos gases fluorados com efeito de estufa, a INVITÉCNICA, LDA. comunica anualmente à Agência Portuguesa do Ambiente os **Gases Fluorados** emitidos pelo equipamento fixo de ar condicionado.
- Quanto ao Regulamento (CE) nº 2037/2000 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de junho de 2000, relativo às substâncias que empobrecem a camada de **ozono**, e sendo a INVITÉCNICA, LDA. uma empresa estritamente comercial, não emite qualquer substância que possa prejudicar a camada de ozono.
- Relativamente ao Decreto-Lei nº 43/2004 que altera o Decreto-Lei nº 111/2001, de 6 de abril, que estabelece o regime jurídico a que fica sujeita a gestão de **pneus e pneus usados**, a INVITÉCNICA, LDA. entrega os pneus usados das suas viaturas aos prestadores de serviços de substituição de pneus com a garantia que estes são eliminados de acordo com a lei em vigor.

Maia, 02 de fevereiro de 2023

A Gerência,