



Têxteis Penedo

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



TÊXTEIS PENEDO, S.A.

Outstanding In Jacquard

APRESENTAÇÃO

Desde 1975 que a **Têxteis Penedo** assume um papel de destaque na produção de têxteis em **Jacquard**, para o Lar, Hotelaria e Decoração. A elevada qualidade dos seus produtos têxteis permitiu a consolidação de uma posição pioneira no panorama da indústria têxtil Mundial.

A **Têxteis Penedo** tem um leque de parceiros muito restritos os quais garantem o nível de qualidade elevado dos seus produtos têxtil jacquard para o lar, hotelaria e decoração. Possui instalações modernas com elevada tecnologia de ponta, tendo certificado de qualidade desde 2000 pela norma ISO 9001/2000, o que resulta de um elevado rigor de qualidade desde a conceção do produto até à sua entrega ao consumidor final, ditando uma reconhecida imagem de marca.

A **Inovação** é um dos pilares da empresa, havendo uma constante promoção da investigação e desenvolvimento de novos produtos, contando a **Têxteis Penedo** com um Departamento de Inovação com uma equipa de técnicos especializados, dinâmicos e criativos. O **Design**, a escolha dos melhores materiais, dos tecidos perfeitos para cada projeto, passando por um controlo rigoroso de todo o processo produtivo, permitem um conjunto de soluções à medida dos clientes. Desde 2013 a Têxteis Penedo tem certificado de sistemas de gestão da IDI segundo a norma IDI NP 4457:2007, aumentando a eficácia do desempenho da empresa no que se refere à **Investigação, Desenvolvimento e Inovação de têxteis**.

Em 2016 nasceu a implementação da Certificação **STeP** (Sustentabilidade), que levará à diferenciação junto das partes interessadas.

A **Têxteis Penedo S.A.** tem como essencial na sua atividade as seguintes orientações-base:

Missão

A apresentação de soluções inovadoras que contribuam para que os projetos dos nossos clientes se tornem uma realidade, criando soluções personalizadas e geradoras de vantagens competitivas.

Visão

Ser uma empresa de referência no sector, através da nossa capacidade de inovação, qualidade, flexibilidade, e potencial humano, antecipando necessidades dos nossos clientes, ajudando-os a criar novos projetos e a concretizá-los com sucesso.

Valores

- Credibilidade e transparência;
- Responsabilidade e empenho;
- Criatividade e capacidade inovadora;
- Fiabilidade nos produtos e da organização;
- Sustentabilidade.

OBJETIVOS E COMPROMISSOS DA TÊXTEIS PENEDO

O presente Código de Conduta expressa o compromisso da Têxteis Penedo S.A. e as suas empresas parceiras na implementação e dinamização de práticas com rumo à sustentabilidade, preservando a proteção ambiental, a proteção, saúde e segurança dos colaboradores, preservando a ética e os valores e respeito pelos direitos humanos.

O presente Código de Conduta expressa ainda o compromisso da Têxteis Penedo no cumprimento do regime de proteção de denunciante de infrações estabelecido pela Lei n.º 93/2021 de 20.12 por transposição da Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento europeu e do conselho, de 23 de outubro de 2019.

• Ética nos Negócios

A Têxteis Penedo promove práticas de negócios governadas e baseadas na transparência, honestidade, integridade e tratamento justo com os parceiros, incentivando e exigindo o mesmo dos seus parceiros que devem também exigir dos seus fornecedores e parceiros, em matéria da gestão da qualidade, gestão ambiental, uso de substâncias químicas, gestão da segurança e saúde métodos os trabalhadores, princípios de responsabilidade social e respeito pelos direitos humanos. Não usa nem admite o uso de práticas ou qualquer forma de suborno, ou corrupção nas transações com os parceiros.

• Ambiente e Performance Ambiental

A empresa promove o uso eficiente de recursos bem como o uso de produtos e de tecnologias amigas do ambiente, minimizando os impactos ambientais com o apoio e acompanhamento com os parceiros através da evolução tecnológica, uso de processos amigos do ambiente, promovendo a prevenção ambiental como desafio futuro.

• Trabalho Infantil

A empresa não emprega nem admite ninguém com idade inferior a 16 anos e que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não esteja inscrito para tal, nem permite que qualquer pessoa com idade inferior 16 anos se encontre nas instalações da empresa nem dos seus parceiros.

• Trabalho Forçado

Não é permitido trabalho forçado. É inaceitável a aplicação de castigos corporais, quer nas instalações da Têxteis Penedo, S.A. quer nas instalações dos seus parceiros.

Entenda-se por “trabalho forçado” como todo o trabalho que seja obtido de qualquer pessoa sob a ameaça e qualquer penalização (ex. ameaça de demissão; retenção de documentos, pagamento de dívidas)e para qual o trabalhador não o fez voluntariamente.



• Saúde e Segurança

A empresa proporciona e exige dos seus parceiros um ambiente de trabalho seguro e saudável, melhorar e divulgar continuamente os meios existentes na sua infraestrutura para impedir possíveis riscos tecnológicos, naturais e sociais e prevenir acidentes e danos à saúde, nomeadamente:

- Disponibilizar aos trabalhadores água potável gratuitamente;
- Dispor de circulação de ar e ventilação adequados ao número de trabalhadores;
- Disponibilizar o acesso ao WC privado, limpo e em número adequado;
- Todos os Equipamentos deverão dispor de dispositivos de segurança operacionais (ex. proteção das agulhas, proteção das correias);
- Fornecer equipamentos de proteção individual a todos os trabalhadores, onde aplicável (ex. máscaras para pó, luvas, auriculares);
- Afixar plantas de emergência com a indicação da(s) zona(s) de segurança;
- Possuir corredores de evacuação marcados no chão devidamente limpo e desimpedido;
- Dispor de pelo menos uma saída de emergência em cada Secção da empresa;
- Colocar o equipamento de combate a incêndios (extintores e bocas-de- incêndio) em locais estratégicos, devidamente identificados e acessíveis. Os extintores e bocas de incêndio deverão ser verificados no mínimo semestralmente;
- Realizar o exercício de evacuação em caso de incêndio ou emergência no mínimo anualmente, conforme o procedimento afixado. Realizar nessa fase, também, ações de sensibilização sobre segurança;
- Disponibilizar uma caixa de primeiros socorros por secção devidamente equipada e com produtos dentro do prazo de validade;
- Disponibilizar serviço de medicina no trabalho nos trâmites que a legislação em vigor obriga.
- Guardar em local seguro e arejado todos os produtos químicos utilizados na empresa (ex. produto para limpeza e outros).
- O trabalhador deverá zelar pela segurança da empresa e dos produtos por ela produzidos.

● Assédio ou Abuso

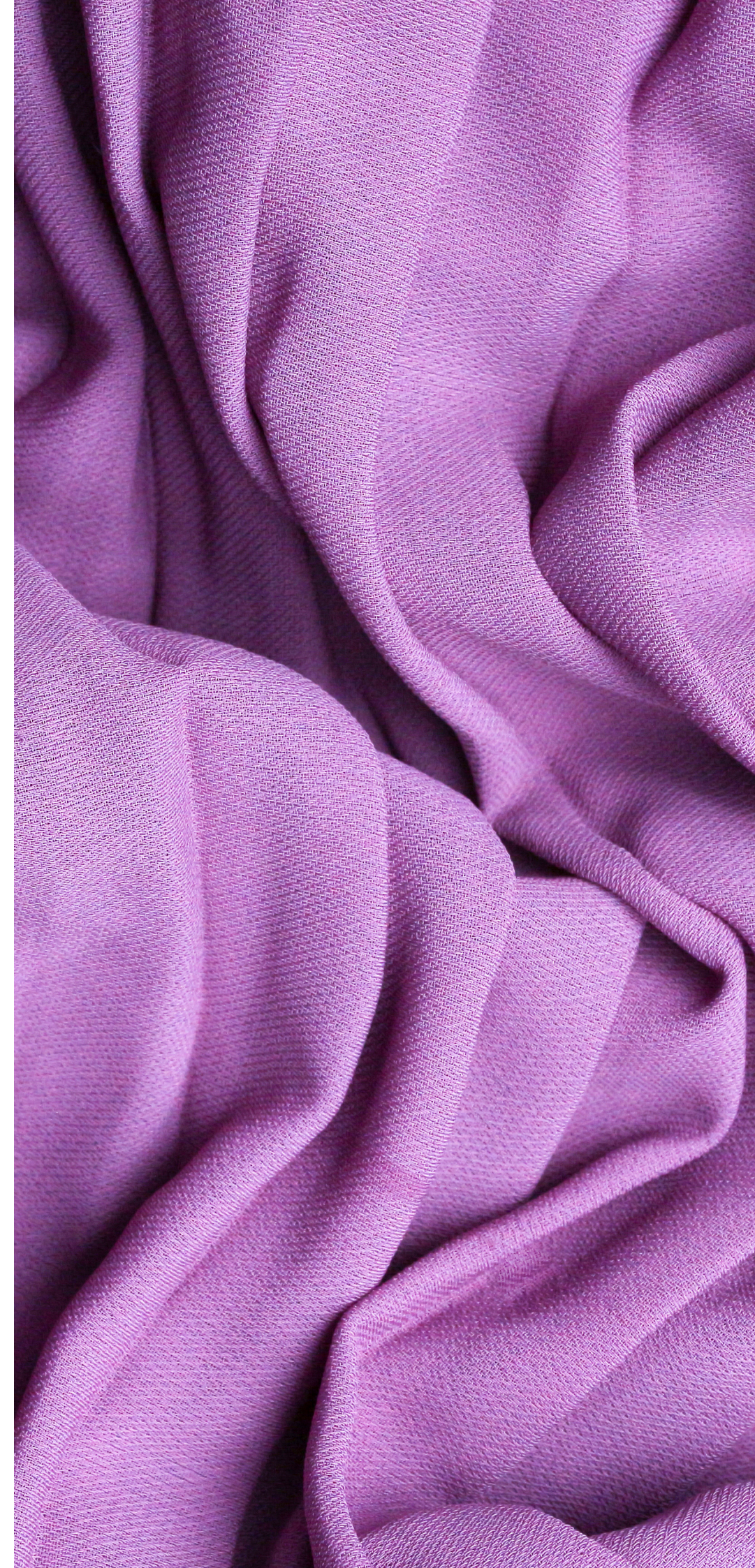
Os trabalhadores devem ser tratados com respeito e dignidade. Não podem ser sujeitos a assédio ou abuso de ordem física, verbal, sexual ou psicológica no local de trabalho, ou seja, a empresa não deve permitir o comportamento, inclusive gestos, linguagem e contacto físico, que seja sexualmente coercivo, ameaçador, abusivo ou exploratório. Não podem ser aplicadas sanções corporais.

A empresa rejeita qualquer comportamento que possa ser considerado como prática de assédio no trabalho.

O(a) funcionário(a) que considere ter sido sujeito a qualquer tipo de assédio no trabalho deve:

1. Informar o(a) assediante de que aquela conduta não é aceitável e que irá comunicar à Administração, via departamentos dos recursos humanos, a sua ocorrência;
2. Comunicar por escrito o que sucedeu. Para tanto deverá dirigir-se aos recursos humanos, informando de:
 - Data
 - Hora
 - Local
 - Situação ocorrida
 - Identificação de eventuais testemunhas.

Para fins de esclarecimento, considera-se assédio, o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no emprego, trabalho ou formação profissional, e ainda como assédio sexual, o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar, ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.





- **Discriminação**

A empresa não se pode envolver ou apoiar a discriminação na contratação, remuneração, acesso à formação, promoção, fim de contrato ou reforma, com base em raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação a sindicato, associação a filiação política, preferências desportivas ou idade.

- **Liberdade de Associação**

A empresa deve respeitar o direito a todos os trabalhadores decidirem associar-se ou não a sindicatos de trabalhadores da sua escolha e de negociar coletivamente.

A empresa deve assegurar que os representantes de tais funcionários não sejam sujeitos à discriminação e tais representantes tenham acesso aos membros do seu sindicato no local de trabalho.

- **Práticas Disciplinares**

A empresa pode aplicar sanções disciplinares de acordo com o código de trabalho em vigor, podendo haver lugar a repreensão simples, registada, suspensão de trabalho com perda de retribuição o despedimento com justa causa. A sanção disciplinar aplicada, deverá ser proporcional à gravidade da infração e não é cumulativa. Não pode recorrer à utilização de punição corporal, mental ou coerção física e abuso verbal.

- **Remuneração e Benefícios**

A empresa paga ao seu trabalhador um salário igual ou superior ao definido no contrato coletivo de trabalho para a função que desempenha e garante os benefícios exigidos por lei, garantindo que cobrem as necessidades e despesas dos trabalhadores.

O trabalhador dispõe de um cartão de ponto manual ou eletrónico, ou na sua ausência, de um registo em papel, devidamente validado por este.

A empresa emite mensalmente um recibo que evidencia as horas trabalhadas, salário, horas extraordinárias, bónus, subsídios e uma descrição de todas as deduções.



• Horas de Trabalho

A empresa estabelece e afixa o horário de trabalho cumprindo com a legislação em vigor.

A semana de trabalho deverá cumprir com o legislado, no entanto, não deve exceder as 40 horas, permitindo ao trabalhador usufruir de um período de descanso, de pelo menos 1 dia em cada semana.

O regime e horas extraordinárias/horas de compensação, deverá ser aplicado de acordo com a legislação em vigor.

• Horas Extraordinárias

Além da remuneração pelas horas normais de trabalho, os trabalhadores devem ser remunerados pelas horas extraordinárias, por um valor superior ao da remuneração horária normal, conforme a legislação aplicável ou pôr em prática o sistema de horas de compensação permitido por lei.

• Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações

No dia 20 de Dezembro de 2021 foi publicada a Lei n.º 93/2021 a qual estabelece o regime geral de proteção de denunciantes de infrações, transpondo a Diretiva (EU) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro de 2019 relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.

Com esta Lei introduz-se um novo instrumento de combate à corrupção e ao crime económico em áreas diversas, como infrações à contratação pública, mercado interno, ambiente, segurança de produtos, branqueamento de capitais, entre outras. Este regime aplica-se a entidades públicas e privadas, impondo, nessa medida, a certas empresas, como o caso da **Têxteis Penedo**, a obrigação de estabelecer canais de denúncia interna.

Em cumprimento dessa medida, a nossa empresa criou um canal de denúncia interna que visa garantir a apresentação e o seguimento seguros de denúncias a fim de garantir a exaustividade, integridade e conservação da denúncia; assegurar a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia e impedir o acesso de pessoas não autorizadas. O referido canal de denúncia interno é operado internamente por pessoa nomeada para o efeito pela administração, cuja identidade e formas de acesso estão devidamente informadas, por via intranet e rede externa (extranet.tpenedo.pt), aos trabalhadores, prestadores de serviços, contratantes, fornecedores, clientes, entre outros.

É garantida a independência, a imparcialidade, a confidencialidade, a proteção de dados, o sigilo e a ausência de conflitos de interesses pelos profissionais a quem é incumbida a função de gestão do referido canal de denúncia.

- **Legislação Aplicável ao Setor**

As boas práticas definidas no presente código de conduta, estão sujeitas ao cumprimento da legislação aplicável à empresa, comprometendo-se ao cumprimento da mesma.

- **Direitos Humanos**

A empresa subscreve inteiramente a Declaração Universal dos direitos humanos, qualquer violação desses princípios deve ser imediatamente comunicada à Administração. Caso não o queiram fazer diretamente, pode utilizar o seguinte e-mail: email@tpenedo.pt, que garante a confidencialidade e a proteção do denunciante.

WWW.TPENEDO.PT



