



MANUAL DE CONDUTA
“Como nos orientamos”

	CÓDIGO DE CONDUTA	CC-V03
		PÁGINA 2 DE 9

ÍNDICE

REGISTO DE EDIÇÕES DO CÓDIGO DE CONDUTA	3
ENQUADRAMENTO GERAL	4
VALORES E CRENÇAS JOMAFE	5
1. TRABALHO INFANTIL	6
2. TRABALHO FORÇADO	6
3. NÃO DISCRIMINAÇÃO	6
4. MEDIDAS DISCIPLINARES.....	6
5. SAÚDE E SEGURANÇA.....	6
6. LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO	7
7. SALÁRIO E COMPENSAÇÃO	7
8. COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS.....	7
9. HORAS DE TRABALHO	7
10. PROTEÇÃO AMBIENTAL	8
11. POLITICA ANTICORRUPÇÃO	8
12. ADEÇÃO À LEI DE FORNECEDORES E SUBCONTRATADOS	8
13. BRIEFING E CONFORMIDADE DE FORNECEDORES E SUBCONTRATADOS	8
CONSIDERAÇÕES FINAIS	9

Elaborado: DQ (Dep. Qualidade)	Aprovado: DG (Diretor Geral)
Data: 21-06-2022	Data: 21/06/2022

	CÓDIGO DE CONDUTA	CC-V03
		PÁGINA 3 DE 9

REGISTO DE EDIÇÕES DO CÓDIGO DE CONDUTA

VERSÃO	PÁGINA	DATA	RESUMO DAS ALTERAÇÕES
01	todas	21-12-2019	Redação Inicial
02	4; 9	19-11-2020	Foram adicionados os valores e Crenças Jomafe (página 4); Considerações finais (página 9)
03	todas	21-06-2022	O logotipo "Jomafe" foi substituído pela nova imagem

Elaborado: DQ (Dep. Qualidade)	Aprovado: DG (Diretor Geral)
Data: 21-06-2022	Data: 21/06/2022

	CÓDIGO DE CONDUTA	CC-V03
		PÁGINA 4 DE 9

ENQUADRAMENTO GERAL

A JOMAFE acredita na responsabilidade social das empresas e na sua obrigação de procurar e manter altos padrões éticos e comportamentais assim como manter esses padrões nas operações com todas as partes interessadas.

A base para este princípio é a nossa convicção de que os direitos do indivíduo, justiça nas relações humanas e a conduta empresarial responsável é a base de uma sociedade socialmente justa.

Congruente com os valores pelos quais nos posicionamos, esperamos que os nossos parceiros de negócios e fornecedores e/ou subcontratados também se comprometam com este código de conduta e a manter o seu quadro de regras.

Elaborado: DQ (Dep. Qualidade)	Aprovado: DG (Diretor Geral)
Data: 21-06-2022	Data: 21/06/2022

	CÓDIGO DE CONDUTA	CC-V03
		PÁGINA 5 DE 9

VALORES E CRENÇAS JOMAFE

Valores	Crenças
Criatividade e Inovação	Acreditamos no poder da criatividade e apostamos na Inovação como motor da nossa organização
Espírito de equipa	Acreditamos que juntos conseguimos prosperar e, assim, apostamos na colaboração e no trabalho em equipa
Excelência	Cumprimos com o que nos comprometemos e acrescentamos valor para exceder as expectativas.
Profissionalismo	Alcançamos a excelência através da inovação, aprendizagem e capacidade de adaptação
Qualidade e detalhe do produto e serviço.	Aplicamos os conhecimentos, as técnicas mais adequadas e o esforço necessário ao cumprimento de cada tarefa. Procuramos atualizar e desenvolver os nossos conhecimentos e competências, tendo em vista a melhoria das nossas capacidades profissionais.
Responsabilidade Social	Acreditamos que a incorporação de valor nos produtos que oferecemos aos nossos clientes pelos elevados níveis de Qualidade e Detalhe com que trabalhamos, nos diferencia da concorrência
Respeito pela diferença	Defendemos o princípio da responsabilidade social como linha orientadora da filosofia da nossa organização.
	Não diferenciamos em razão da raça, género, orientação sexual, credo, estado civil, deficiência física, orientação política ou de opinião, origem étnica ou social ou naturalidade.

Elaborado: DQ (Dep. Qualidade)	Aprovado: DG (Diretor Geral)
Data: 21-06-2022	Data: 21/06/2022

	CÓDIGO DE CONDUTA	CC-V03
		PÁGINA 6 DE 9

1. TRABALHO INFANTIL

De acordo com o regulamento das Nações Unidas e o direito nacional internacional, o trabalho infantil é ilegal. A Jomafe apoia essas leis sem concessões.

O termo “criança” refere-se a qualquer pessoa com menos de 15 anos de idade, a menos que a idade mínima para trabalho ou educação compulsória seja estipulada como sendo a mais alta pela lei local, caso em que a idade mais alta estipulada se aplica naquela localidade, estado ou país.

2. TRABALHO FORÇADO

A Empresa não se deve envolver com ou apoiar a utilização de trabalho forçado ou compulsório, conforme definido na convenção 29 da OIT (Organização Internacional do trabalho).

Qualquer tipo de trabalho forçado ou involuntário (por exemplo, trabalho prisional ou servidão penal) é estritamente proibido.

3. NÃO DISCRIMINAÇÃO

O preconceito e a intolerância em relação aos trabalhadores são estritamente proibidos. Qualquer tipo de discriminação na contratação de pessoal e práticas de emprego, incluindo qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada na raça, cor da pele, casta, gênero, idade, etnia, nacionalidade, crença religiosa, opinião política, filiação em organizações de trabalhadores, deficiência física ou mental, nacional ou social, orientação sexual ou qualquer outra característica pessoal, é proibida.

4. MEDIDAS DISCIPLINARES

Todos os trabalhadores devem ser tratados com respeito e dignidade. Qualquer abuso verbal, psicológico, físico ou sexual, juntamente com qualquer coerção ou assédio é estritamente proibido.

5. SAÚDE E SEGURANÇA

Quaisquer condições ou práticas de trabalho que não estejam em conformidade com todas as leis e regulamentos ou violar os estatutos das Nações Unidas de direitos humanos são proibidos. Acesso a água potável e sanitários devem ser fornecidos em quantidade suficiente. Além disso, leis e regulamentos relativos a fatores como a segurança contra incêndios ou a provisão de equipamento de segurança deve ser seguido e confirmado.

Elaborado: DQ (Dep. Qualidade)	Aprovado: DG (Diretor Geral)
Data: 21-06-2022	Data: 21/06/2022

	CÓDIGO DE CONDUTA	CC-V03
		PÁGINA 7 DE 9

6. LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO

A liberdade de associação e o direito de reunião dos trabalhadores são reconhecidos sem limitações.

7. SALÁRIO E COMPENSAÇÃO

Salários e compensações pagas aos trabalhadores devem ser iguais ou superiores ao salário mínimo prescrito por lei ou por um costume específico do setor. O salário pago deve ser suficiente para cobrir as necessidades básicas de um trabalhador. Deduções salariais ilegais e injustificadas ou medidas disciplinares indiretas medidas sob a forma de dedução salarial são proibidas.

8. COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS

Os trabalhadores serão compensados por horas extras pela taxa "maior" legalmente exigida ou, se não houver taxa de prémio legalmente prescrita, a uma taxa pelo menos igual à taxa de salário horário normal.

9. HORAS DE TRABALHO

O horário de trabalho deve estar em conformidade com a lei aplicável e os padrões do setor. As horas semanais do trabalhador são limitadas a 40 horas e a 48 horas com horas extras. Horas extras devem ser voluntariamente acordadas pelos membros da equipe e ser compensado a um valor maior, e recomenda-se que seja pelo menos 25% do valor regular.

O horário de trabalho poderá superar as 40 horas em 7 dias apenas em situações excecionais e se as seguintes condições forem atendidas:

- A legislação do país o permita;
- Os acordos coletivos negociados livremente entre uma organização de colaboradores que represente parte significativa da força de trabalho o permitam;
- Haja medidas apropriadas para proteger a saúde e segurança dos colaboradores; e
- O empregador possa demonstrar a existência de condições excecionais, como picos de produção, acidentes ou emergências.
- Os trabalhadores têm direito a pelo menos um dia de folga após um período de seis dias úteis.

Elaborado: DQ (Dep. Qualidade)	Aprovado: DG (Diretor Geral)
Data: 21-06-2022	Data: 21/06/2022

	CÓDIGO DE CONDUTA	CC-V03
		PÁGINA 8 DE 9

10. PROTEÇÃO AMBIENTAL

Todas as leis e regulamentos ambientais relevantes e aplicáveis devem ser cumpridos na íntegra.

11. POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO

A Jomafe opõe-se à corrupção e ao suborno, não tolerando quaisquer práticas que visem a obtenção de resultados de forma ilícita. Nenhum colaborador da Jomafe e de outras partes interessadas está autorizado a oferecer, receber ou aceitar de parceiros de negócios qualquer tipo de benefício que possa comprometer a sua autonomia e a sua capacidade de tomar decisões de forma objetiva e justa.

12. ADESÃO À LEI DE FORNECEDORES E SUBCONTRATADOS

Os fornecedores e subcontratados são obrigados a cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis, incluindo aquelas relativas à política salarial, às horas de trabalho, às normas de saúde e segurança, bem como à manutenção, preços e distribuição de produtos.

13. BRIEFING E CONFORMIDADE DE FORNECEDORES E SUBCONTRATADOS

Os fornecedores e subcontratados estão a ser informados detalhadamente sobre o conteúdo do código de conduta da Jomafe e devem concordar em implementar e manter o quadro de regras. Auditorias (2ª parte) regulares aos fornecedores serão conduzidas assim como as instalações de fabrica (caso seja aplicável) podem ser inspecionadas com aviso prévio. Além disso, os fornecedores e/ou subcontratados, são obrigados a manter a documentação confirmando a sua adesão ao código de conduta.

Elaborado: DQ (Dep. Qualidade)	Aprovado: DG (Diretor Geral)
Data: 21-06-2022	Data: 21/06/2022

	CÓDIGO DE CONDUTA	CC-V03
		PÁGINA 9 DE 9

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É neste desígnio que a Jomafe conta com o entusiasmo e a dedicação dos seus colaboradores, fornecedores e demais partes interessadas, com os quais procura desenvolver relações mutuamente benéficas que resultem em vantagens para os nossos clientes, em todos os mercados que opera.

Elaborado: DQ (Dep. Qualidade)	Aprovado: DG (Diretor Geral)
Data: 21-06-2022	Data: 21/06/2022