

COMPRAS RESPONSÁVEIS

MANUAL DE SUSTENTABILIDADE DE FORNECEDORES

Revisão 01 | 18.09.2026

REGISTO DE REVISÕES

Número da Revisão	Descrição sumária da revisão	Data
01	Revisão geral documento	18.09.2026

As normas constantes deste documento não se consideram exaustivas nem dispensam literatura/aplicação de outros requisitos aplicáveis.

Documento emitido eletronicamente. Rubricas no original.
Após impressão, cópia é não controlada

ÍNDICE

Introdução....3
Objetivos....4
Âmbito de Aplicação....4
Conformidade....5
Inovação e Melhoria Contínua....6
Requisitos de Sustentabilidade....7
Corresponsabilidade Ambiental e Climática....8
Gestão de Resíduos....9
Desempenho Ambiental....10
Emissões de Gases Com Efeito de Estufa (GEE)....14
Gestão da Frota de Veículos e Máquinas....15
Condução Responsável....16
Gestão dos Trabalhos no Terreno....16
Utilização de Recursos....17
Energia....17
Água....19
Direitos Humanos e Trabalho Digno....21
Discriminação....23
Assédio no Trabalho....24
Trabalho Forçado....27
Políticas Sociais e de Recursos Humanos....28
Condições de Trabalho....29
Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho....32
Ética nos Negócios....34
Monitorização e Tratamento de Infrações....40

INTRODUÇÃO

A dstelecom constrói e opera redes ultramodernas de fibra ótica em zonas de menor densidade populacional num modelo de rede aberta e multioperador, com o objetivo de permitir o acesso neutro a todos os seus clientes (operadores de telecomunicações ou outros). A dstelecom não gere concessões. A dstelecom tem um Wholesale Only Business Model.

Desenvolver de forma sustentável redes abertas de comunicações, libertando as pessoas de barreiras geográficas, é a nossa missão. Na sua prossecução, desenvolvemos a nossa atividade procurando um equilíbrio entre a consecução dos objetivos comerciais e a nossa ambição de cidadania responsável.

Para o atingimento deste equilíbrio, a dstelecom acredita que o relacionamento com os fornecedores assume um papel fundamental, pelo que o processo de compras é desenvolvido com base na Política de Compras Responsáveis. Esta política define orientações precisas para a promoção da sustentabilidade ambiental e económica, a ética nos negócios, o respeito pelos direitos humanos, a qualidade e segurança e as comunidades em todas as operações e atividades relacionadas com a aquisição de bens e serviços.

O presente Manual descreve os requisitos e compromissos mínimos de sustentabilidade que os fornecedores da dstelecom devem cumprir em todos os momentos da sua relação comercial, tendo em vista o desenvolvimento sustentável de todos. Porque APENAS JUNTOS TEREMOS SUCESSO.



OBJETIVOS

Este manual tem como principal objetivo informar de forma clara os requisitos de sustentabilidade fundamentais exigidos aos fornecedores da dstelecom, bem como as expectativas quanto ao seu desempenho nos requisitos identificados.

Neste documento estão também definidos os mecanismos de controlo que permitirão à dstelecom monitorizar o cumprimento dos requisitos, os processos de melhoria e a implementação de medidas corretivas, bem como a metodologia para o tratamento das infrações identificadas.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Este manual é aplicável a todos os fornecedores da dstelecom, sejam eles fornecedores de materiais, prestadores de serviços ou subcontratados, com ou sem relação comercial contratualizada.

O cumprimento dos requisitos definidos neste manual é mandatório e considerado como parte integral de qualquer acordo ou contrato comercial estabelecido entre a dstelecom e o fornecedor. É, portanto, responsabilidade do fornecedor assegurar que os seus funcionários e subcontratados ao serviço da dstelecom conheçam as regras aqui definidas, exigindo o seu cumprimento em todos os momentos.



CONFORMIDADE

O fornecedor deverá cumprir escrupulosamente todas as leis e regras locais, municipais, nacionais e comunitárias, bem como obter as licenças, autorizações ou permissões necessárias, aplicáveis ao fornecimento de bens ou prestação de serviços no âmbito da sua relação comercial com a dstelecom.

Do mesmo modo, o fornecedor está ainda obrigado ao cumprimento das regras e disposições que constam nos regulamentos vigentes, aplicáveis consoante a natureza da sua relação com a dstelecom.

Documento	Aplicação
Manual de Sustentabilidade de Fornecedores	Todos os fornecedores
Código de Conduta Fornecedores	Todos os fornecedores
Regulamento/requisitos a fornecedores	Subcontratados e prestadores de serviços
Normas Receção Mercadoria	Fornecedores Material

O fornecedor assume o compromisso de adotar todas as medidas necessárias ao cumprimento destes regulamentos, nomeadamente, a implementação das ações de correção e acções preventivas, fornecer informação e treino aos seus trabalhadores e seguir os padrões, códigos e políticas da dstelecom.

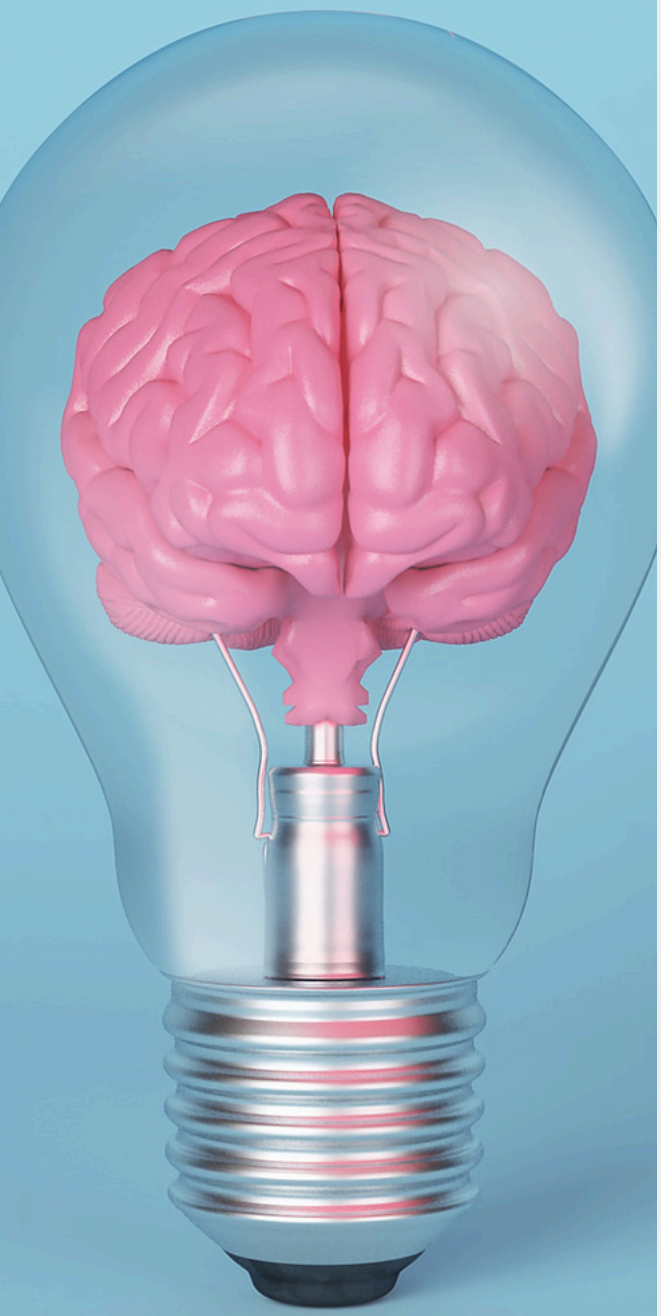
A dstelecom reserva-se o direito de supervisionar o cumprimento das regras, sem prejuízo das responsabilidades assumidas pelo fornecedor. Caso se observe qualquer incumprimento, a dstelecom notificará esse facto ao fornecedor, sendo acordados em conjunto as medidas e os prazos de implementação necessários à resolução das falhas identificadas.

INOVAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA

A dstelecom avaliará de forma periódica as suas políticas, regulamentos e procedimentos, a fim de garantir a conformidade e a eficácia das diretrizes estabelecidas. A constante monitorização é crucial para a identificação de oportunidades de melhoria, promovendo o desenvolvimento e implementação de medidas que promovam um melhor desempenho de todos os intervenientes na cadeia de abastecimento.

É por isso que pedimos também aos nossos fornecedores que participem de forma ativa neste processo, através da partilha de informação, de feedback sobre os processos e regulamentos, de participação no desenvolvimento de soluções inovadoras e outros.
Comprometemo-nos, de igual modo, a colaborar efetivamente com todos os fornecedores que tenham o seu próprio processo de melhoria contínua, ou que o desejem implementar, com vista ao desenvolvimento e crescimento mútuos.





REQUISITOS DE SUSTENTABILIDADE

A dstelecom dispõem de um comité de sustentabilidade, constituído por membros das áreas mais estratégicas em matéria ambiental, social e de governança. O comité tem como funções:

- A definição de metas e objetivos de sustentabilidade;
- A definição de regras e orientações associadas à estratégia de sustentabilidade e respetivos documentos aplicáveis à dstelecom;
- A definição de procedimentos e métricas de medição de desempenho;
- A monitorização do desempenho dos objetivos de sustentabilidade e respetivas ações de melhoria;
- A elaboração do Relatório de Sustentabilidade.

Os requisitos aqui descritos representam os temas de Sustentabilidade que a dstelecom elegeu como fundamentais e sobre os quais incidem as nossas maiores preocupações.

CORRESPONSABILIDADE AMBIENTAL E CLIMÁTICA

A proteção do ambiente e seus ecossistemas e a luta contra as alterações climáticas, são valores fundamentais na estratégia da dstelecom. Para a minimização dos efeitos negativos que as nossas atividades podem causar, a dstelecom desenvolveu e implementou um conjunto de medidas em áreas específicas.



GESTÃO DE RESÍDUOS

O fornecedor é responsável pela separação e devido encaminhamento para operadores de resíduos licenciados de todos os resíduos que as suas operações originam, com as devidas comunicações à APA, de acordo com a legislação em vigor.

Relativamente aos subcontratados que realizam trabalhos para a dstelecom, devem separar e entregar os resíduos, nomeadamente os resíduos de fibra ótica e equipamentos elétricos e eletrónicos apeados, procedendo à entrega dos mesmos num dos pontos de recolha da dstelecom.

O fornecedor deve manter um registo da sua gestão de resíduos e estar disponível a fornecer informação e objeto de prova sobre estas atividades, sempre que tal for solicitado pela dstelecom.

Do mesmo modo, é expressamente proibido abandonar ou enterrar resíduos, realizar queima de resíduos, derramar resíduos em cursos de água, misturar resíduos ou encaminhar resíduos para entidades não licenciadas para o efeito.

A dstelecom compromete-se a sensibilizar os fornecedores de materiais, para importância de minimizar a produção de resíduos que decorrem do fornecimento, nomeadamente, no que diz respeito às embalagens e a sensibilizar todos os fornecedores para a importância da gestão de resíduos.

É nossa ambição reduzir o número de embalagens utilizadas, recorrendo sempre que possível à utilização de embalagens reutilizáveis, fabricadas com recurso a materiais reciclados, biodegradáveis e/ou facilmente recicláveis.

Resumidamente a operação da dstelecom gera principalmente as seguintes tipologias de resíduos:

- Papel e Cartão (Código LER 20 01 01)
- Plástico (código LER 20 01 39)
- Vidro (código LER 20 01 02)
- Fibra óptica (código LER 16 02 16)

As responsabilidades do fornecedor no que respeita à gestão de resíduos estão detalhadas no documento “Regulamento / Requisitos a Fornecedores”.



DESEMPENHO AMBIENTAL

A dstelecom entende que agir de forma ambientalmente responsável é mais do que uma obrigação legal; é forma de acrescentar valor ao nosso negócio e consecutivamente aos nossos parceiros.

Por isso, avaliamos o nosso desempenho ambiental, através da monitorização de indicadores-chave, como a produção e gestão de resíduos (quer em tipologia, quer em volume), os consumos de recursos naturais e energéticos e a medição da pegada de carbono da nossa atividade. Os resultados permitem-nos identificar as áreas onde temos de investir e melhorar, encontrar soluções alternativas e monitorizar a eficácia das medidas implementadas ao longo do tempo. Tendo por base o desenvolvimento da nossa atividade num ambiente de transparência e confiança, comunicamos estes resultados anualmente no relatório de ESG (Environment, Social and Governance).

Desde o ano 2018 que temos implementado e mantemos um sistema de gestão ambiental de acordo com o referencial normativo ISO14001:2015, com certificação reconhecida pela Bureau Veritas. A dstelecom desenvolveu ainda um conjunto de medidas que colocadas em prática ajudarão a atingirmos o objetivo de sermos ambientalmente mais responsáveis.

DESEMPENHO AMBIENTAL

A dstelecom entende que agir de forma ambientalmente responsável é mais do que uma obrigação legal; é forma de acrescentar valor ao nosso negócio e consecutivamente aos nossos parceiros.

Por isso, avaliamos o nosso desempenho ambiental, através da monitorização de indicadores-chave, como a produção e gestão de resíduos (quer em tipologia, quer em volume), os consumos de recursos naturais e energéticos e a medição da pegada de carbono da nossa atividade. Os resultados permitem-nos identificar as áreas onde temos de investir e melhorar, encontrar soluções alternativas e monitorizar a eficácia das medidas implementadas ao longo do tempo. Tendo por base o desenvolvimento da nossa atividade num ambiente de transparência e confiança, comunicamos estes resultados anualmente no relatório de ESG (Environment, Social and Governance).

Desde o ano 2018 que temos implementado e mantemos um sistema de gestão ambiental de acordo com o referencial normativo ISO14001:2015, com certificação reconhecida pela Bureau Veritas. A dstelecom desenvolveu ainda um conjunto de medidas que colocadas em prática ajudarão a atingirmos o objetivo de sermos ambientalmente mais responsáveis.



DESEMPENHO AMBIENTAL

Área de atuação	Aplicação
Consumo de energia	Aquisição de energia 100% renovável. Instalação de painéis solares nos POP's para autoconsumo. Substituição dos equipamentos de controlo térmico (ar condicionado) dos POP's por equipamentos mais eficientes. Desenvolvimento de um projeto de inovação na área da geotermia para controlo térmico dos POP's.
Consumo de água	Colocação de sensores em todas as torneiras do edifício da sede.
Emissões	Implementação de plataforma de Carsharing (partilha de deslocações). Definição e implementação de uma politica de teletrabalho Disponibilização de veículos elétricos para deslocação no interior do campus e postos de carregamento para veículos dos trabalhadores.
Embalagens	Aumento da metragem de cabo DROP por bobine/caixa. Redução do número de embalagens de plástico nos patchcords. Colocação de fonte de água ligada à rede nos escritórios, em substituição das fontes com recurso a garrafões. Substituição de copos, chávenas e garrafas de plástico por utensílios reutilizáveis.
Materiais de rede	Recuperação de elementos passivos de rede (juntas, alças, ROE...) para serem novamente utilizados.
Infraestruturas de rede	Utilização de infraestruturas existentes sempre que possível.
Resíduos	Redução dos resíduos através da recuperação de equipamentos passivos de rede para serem novamente utilizados. Projeto de inovação Green dstelecom, com o objetivo de criar um produto através da utilização de resíduos de fibra ótica.

DESEMPENHO AMBIENTAL

Ambicionámos que estas medidas sirvam de benchmarking aos nossos fornecedores e que tal como nós, procurem avaliar e melhorar o seu desempenho ambiental. Os fornecedores estão obrigados a colaborar na consulta que a dstelecom faz periodicamente, no que respeita à implementação de medidas de controlo de impacte ambiental e combate às alterações climáticas, fornecendo evidências sempre que tal for solicitado.

Do mesmo modo, valorizamos o cumprimento de boas práticas de gestão ambiental pelos nossos fornecedores, critérios que passamos a incluir nos processos de seleção e avaliação de fornecedores.



EMISSÕES DE GASES COM EFEITO DE ESTUFA (GEE)

No Acordo de Paris de 2015, governos de todo o mundo, Portugal incluído, comprometeram-se a reduzir o aumento da temperatura global e a prosseguir esforços para limitar o aquecimento a 1,5ºC.
A emissão de gases com efeito estufa (GEE) são a principal causa do aquecimento global acelerado, sendo o dióxido de carbono o GEE mais emitido. O dióxido de carbono é geralmente libertado por atividades humanas como a produção de energia, a atividade industrial, a atividade agrícola e a gestão de resíduos.

De acordo com a Science Based Targets Iniciative (SBTi), para atingirmos os compromissos assumidos no Acordo de Paris, as emissões de GEE têm de ser reduzidas em 50% até 2030, pelo que o contributo do sector privado e empresarial é fundamental para a sua concretização.

Este movimento classifica as emissões geradas pelo sector privado em três categorias:
Emissões de sope 1: emissões diretas, decorrentes do exercício da atividade da empresa (processos operacionais, frota própria, instalações/edifícios).
Emissões de scope 2: emissões indiretas, decorrentes da compra de energia elétrica consumida pela empresa.
Emissões de scope 3: emissões indiretas, geradas ao longo da cadeia de abastecimento, não incluídas na categoria anterior (compra e transporte de materiais ou matérias-primas, geração e gestão de resíduos, transporte e distribuição de bens disponibilizados pela empresa a clientes e parceiros, viagens de negócios, deslocação dos trabalhadores.

A dstelecom assumiu um compromisso com os Science Based Targets, comprometendo-se em reduzir em 46% até 2030 as emissões de scope 1 e 2, e a reduzir as emissões de scope 1, 2 e 3 em 90% até 2050.

A natureza do nosso modelo de negócio obriga a que a grande maioria das nossas atividades sejam desenvolvidas no terreno. Pessoas e bens são transportados em veículos comerciais com motor a combustão (emissões de scope 1 e 2). Porque somos conscientes das nossas limitações a este nível, a dstelecom instituiu um conjunto de orientações e de regras que visam a diminuição das emissões poluentes.

GESTÃO DA FROTA DE VEÍCULOS E MÁQUINAS

A gestão eficiente de uma frota de veículos começa nas decisões de investimento. A aquisição de veículos deve ter em conta, não só a relação custo-benefício operacional, mas também o desempenho ambiental do veículo. A adequação do veículo às tarefas a realizar é igualmente importante; veículos grandes consomem mais combustível e por isso também têm maiores emissões.

Apelamos aos nossos fornecedores que dimensionem a sua frota de acordo com as suas necessidades, e não mais do que isso, e, sempre que tal seja técnica e financeiramente viável, optem por soluções menos poluentes.

A manutenção dos veículos é outro fator essencial. Um veículo com a manutenção atualizada é mais fiável, mais seguro e mais provavelmente terá o desempenho esperado, quer a nível operacional, quer a nível ambiental. O fornecedor deve, portanto, manter a sua frota em plenas condições de funcionamento, respeitando as configurações originais do fabricante.

No que respeita à utilização de outros equipamentos motorizados, como o caso de retroescavadoras, abre-valas ou equipamentos de elevação, aplicam-se os mesmos princípios:

- Dimensionamento adequado do equipamento a utilizar;
- Manutenção dos equipamentos em condições plenas de funcionamento;
- Cumprimento das regras que constam no documento “Regulamento/Requisitos a Fornecedores” no que respeita ao reporte e atuação em caso de acidente ambiental (como por exemplo, derrames).



CONDUÇÃO RESPONSÁVEL

A forma como operamos os veículos é outro fator que influencia a emissão de gases poluentes. Uma condução mais defensiva (menos acelerações e menos travagens bruscas), cumprindo os limites de velocidade, está comprovadamente relacionada com menores consumos de combustível, menores emissões de gases e partículas poluentes e menor sinistralidade.

Deste modo, o fornecedor deve sensibilizar a sua equipa para uma utilização mais responsável dos veículos e para uma condução mais amiga do ambiente.

GESTÃO DOS TRABALHOS NO TERRENO

A dstelecom estabelece parcerias preferencialmente com fornecedores locais, permitindo uma maior racionalidade e eficiência na gestão operacional. Por isso, geralmente alocamos as equipas subcontratadas a áreas específicas, o mais perto possível do local da sua residência, com vista à diminuição das deslocações. Além disso, a equipa de gestão operacional atribui os trabalhos às equipas subcontratadas tendo em conta a otimização dos tempos de cada tarefa e das viagens necessárias.

O fornecedor está, pois, obrigado a seguir as orientações da equipa de gestão operacional da dstelecom, bem como informar sobre qualquer alteração relativa à área de residência das suas equipas, a fim de aferir a necessidade de realocação.





UTILIZAÇÃO DE RECURSOS

A utilização responsável dos diferentes recursos à nossa disposição, é fator crucial para o atingimento dos objetivos e metas de sustentabilidade a que nos propomos. Nesta secção do Manual incidimos sobre o consumo energético e a utilização de água.

ENERGIA

A procura pela eficiência energética promove a preservação de recursos naturais essenciais e a diminuição das emissões de GEE decorrentes das atividades económicas, além de gerar importantes benefícios financeiros (poupança) para as empresas, tornando-as mais competitivas e sustentáveis ao longo do tempo.

Ser eficiente significa gastar menos energia para o desenvolvimento da mesma actividade, o que pode ser conseguido com a implementação de medidas direcionadas para a racionalização do consumo e a mudança de comportamentos.

- Otimizar sistemas de iluminação dos edifícios, privilegiando soluções que favoreçam menor consumo, como a utilização de lâmpadas LED, a instalação de sensores de movimento e/ou de interruptores com limites de tempo.

ENERGIA



- Nas decisões de compra de novos equipamentos elétricos e eletrónicos, como impressoras, computadores ou ar condicionado, privilegiar equipamentos mais eficientes.

- Melhorar a eficiência energética dos edifícios, como sendo a instalação de janelas e portas eficientes, diminuindo assim os consumos gerados pelos equipamentos de controlo térmico (ar condicionado).

- Assegurar a limpeza e manutenção dos equipamentos de ar condicionado, assim como verificar regularmente o bom funcionamento das instalações elétricas e equipamentos.

- Apostar em fontes de energia renováveis, quer seja através de produção autónoma com a instalação de painéis solares, quer seja com a contratualização de fornecimento de energia verde.

- Sensibilizar os trabalhadores e parceiros para a adoção de comportamentos mais responsáveis na utilização dos espaços de trabalho e equipamentos.

- Implementar um sistema de gestão de energia.



ÁGUA

O agravamento do aquecimento global e a intensificação de fenómenos climáticos extremos (cheias e secas) observados nas últimas décadas, têm sérios efeitos a longo prazo na disponibilidade e qualidade da água, colocando novos desafios à gestão dos recursos hídricos.

É, pois, da responsabilidade de todos (entidades públicas e privadas, particulares) promover uma utilização mais consciente e responsável deste recurso tão valioso. Seguem exemplos de boas práticas que podem ser adotadas para uma utilização mais eficiente da água.

- Monitorização dos consumos, de forma a identificar a existência de perdas/fugas na rede.
- Instalar temporizadores, sensores e/ou redutores de fluxo nas torneiras e instalações sanitárias.
- Regar os espaços verdes bem cedo ou ao final do dia, quando há menor evaporação.
- Nos sistemas de rega, instale sensores de humidade para que o consumo de água aconteça apenas quando necessário e ajuste os aspersores (caminhos pedonais, vias de circulação e lugares de estacionamento não precisam de ser regados).
- Instale sistema de recolha de águas pluviais; a água da chuva pode ser usada para sistemas de rega e instalações sanitárias.



ÁGUA

- Manter as infraestruturas (canalizações, coletores, equipamentos de bombagem, e outros) em boas condições de funcionamento.
- Sensibilizar os trabalhadores e parceiros para a uma utilização mais responsável da água.

Os exemplos de boas práticas fornecidos são orientações que a dstelecom fornece a todos os seus fornecedores com o objetivo de promover junto dos seus parceiros a obtenção de melhorias no que respeita à utilização responsável de recursos. O fornecedor está obrigado a colaborar com a dstelecom na avaliação da existência destas ou de outras medidas e a fornecer evidências sempre que tal for solicitado.

DIREITOS HUMANOS E TRABALHO DIGNO

A 16 de junho de 2011, o Conselho dos Direitos Humanos das Nações Unidas aprovou por unanimidade, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, que mudaram desde então, a relação das empresas com os Direitos Humanos.

É pois dever das empresas, independentemente do seu tamanho, estrutura organizacional e acionista ou do sector de atividade onde opera, respeitar e proteger os Direitos Fundamentais das pessoas, promovendo um processo contínuo e dinâmico de diligência com vista à identificação, prevenção, mitigação e eventual reparação de quaisquer violações dos Direitos Humanos, direta ou indiretamente, relacionadas com a conduta empresarial, quer nas operações da empresa, quer ao longo da sua cadeia de valor.

Do mesmo modo, é responsabilidade das empresas promover um ambiente de trabalho digno, em que todos os trabalhadores, independentemente do género, idade, raça ou etnia, nacionalidade, religião ou condição social, possam:

- Realizar um trabalho produtivo com remuneração justa;
- Realizar um trabalho em condições seguras e saudáveis;
- Realizar as suas aspirações de desenvolvimento profissional e integração social;
- Expressar livremente as suas preocupações e participar nas decisões que as afetem diretamente;
- Realizar o seu direito à liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.

Em suma, a promoção de um trabalho digno consiste na promoção de oportunidades onde todos os trabalhadores possam ter acesso a um trabalho em condições de liberdade, equidade e dignidade.

O compromisso assumido pela dstelecom no respeito pelos Direitos Humanos e promoção do trabalho digno estende-se também à relação com os seus fornecedores. Além do cumprimento das diretrizes presentes no “Código de Conduta Fornecedores”, deixamos neste Manual outras orientações e boas práticas que consideramos importantes.

DISCRIMINAÇÃO

A discriminação no trabalho é um fenómeno já previsto na legislação portuguesa. De acordo com os Artigos 24º e 25º do Código de Trabalho, "o trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical" (...). De igual modo, "o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no artigo anterior" (...).

O não cumprimento do disposto na lei pode representar para as empresas significativas penalizações de natureza financeira e ainda perda de competitividade. Práticas discriminatórias geram desconforto e insatisfação entre os trabalhadores, prejudicando o seu desempenho profissional, e diminuem a capacidade da empresa em reter talento.



DISCRIMINAÇÃO

Como prevenir a discriminação no local de trabalho? Não existe uma abordagem igual para todos pelo que é importante primeiro conhecer e compreender com os seus atuais trabalhadores sobre eventual discriminação que possam sofrer. Depois, adotar um conjunto de boas práticas com vista à prevenção da discriminação no trabalho:

- Promover uma cultura de inclusão e acolhimento, em que as pessoas se sintam confortáveis e confiantes para serem elas próprias;
- Transmitir de forma clara em cada nova contratação o que se espera do comportamento do novo trabalhador em termos de diversidade e inclusão;
- Proporcionar uma educação contínua sobre discriminação no trabalho (formação, workshops, atividades internas e outros);
- Rever políticas e procedimentos internos para identificar eventuais situações de discriminação não intencionada que possam estar a ocorrer;
- Instituir práticas de contratação inclusiva, como por exemplo o recrutamento às cegas, em que a informação de identificação do candidato é removida do currículo;
- Garantir, no mínimo, que todos os requisitos legais são cumpridos;
- Redigir e implementar uma política interna clara escrita sobre discriminação e assédio, partilhada e facilmente acessível a todos os trabalhadores;
- Proteger o direito à privacidade dos seus trabalhadores.

A dstelecom dispõem de um comité para a diversidade e inclusão que garante a definição de procedimentos, a monitorização e o cumprimento da política de diversidade, igualdade e inclusão definida.



ASSÉDIO NO TRABALHO

O assédio no trabalho é um ato proibido e sancionado pelo Código de Trabalho (artigo 29º) desde 2017, e que consiste num "comportamento indesejado (gesto, palavra ou atitude) praticado com algum grau de reiteração" e que tem como objetivo "afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador". Consiste no aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do respetivo vínculo laboral e da necessidade de manutenção deste para conseguir garantir a subsistência, podendo conduzir à diminuição da capacidade de resistência da vítima.

Nem todas as formas de assédio são iguais; o Código de Trabalho distingue duas formas de assédio laboral: assédio moral e assédio sexual.

O assédio moral traduz-se em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, até, a sua desvinculação do posto de trabalho.

Dimensão	Comportamento/Indicador
Isolamento social	Promover falta de contacto com colegas e chefias. Não atribuição sistemática de tarefas efetivas (trabalho produtivo). Esconder informações necessárias ao desempenho de funções.
Perseguição profissional	Definição de objetivos ou prazos impossíveis de cumprir. Desvalorização sistemática do trabalho realizado. Atribuição de funções desadequadas. Dar instruções de trabalho confusas e imprecisas.
Intimidação	Ameaças sistemáticas de despedimento. Criação de situações de stress com objetivo de provocar desconforto.
Humilhação pessoal	Mencionar de forma depreciativa características físicas, psicológicas ou outras. Disseminação de rumores e/ou comentários maliciosos. Pedir sistematicamente críticas em público. Dirigir-se à pessoa de forma intimidatória (por exemplo, gritando).

ASSÉDIO NO TRABALHO

O assédio sexual acontece quando os comportamentos indesejados são de caráter sexual, como convites de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor e inoportuno, prática de gestos obscenos, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais.

Dimensão	Comportamento/Indicador
Insinuações sexuais	Piadas ou comentários ofensivos sobre o aspeto da pessoa ou o seu corpo. Piadas ou comentários ofensivos de natureza sexual.
Atenção sexual não desejada	Convites para encontros não desejados. Propostas explícitas e não desejadas de natureza sexual, sejam verbais, ou através de email, sms, telefone ou redes sociais. Partilha/envio de imagens indesejadas de cariz sexual. Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.
Contacto físico e agressão sexual	Contacto físico não desejado (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar). Agressão ou tentativa de agressão sexual.
Aliciamento	Pedido de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego, progressão profissional ou melhoria das condições de trabalho.

Os trabalhos e estudos desenvolvidos sobre o assédio em contexto de trabalho, como o estudo realizado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) em 2016, revelam que o assédio no trabalho é uma realidade prevalente e preocupante, pelo que as empresas, a par das instituições públicas da administração central e de regulação do mercado de trabalho, sindicatos e associações patronais, têm responsabilidades no combate e na prevenção deste fenómeno.

ASSÉDIO NO TRABALHO

Conhecer a realidade de cada empresa e ambiente de trabalho, procedendo a uma avaliação de riscos, é o primeiro passo para o desenho e implementação de medidas adequadas, como por exemplo:

- Adotar um Código de Conduta robusto, que promova junto dos trabalhadores comportamentos profissionais e éticos;
- Estabelecer mecanismos que permitam a realização de denúncias e que garantam que as mesmas sejam objeto de apreciação urgente, com resposta e informação à vítima;
- Garantir a confidencialidade das denúncias, nos termos da legislação aplicável;
- Instaurar processo de inquérito e/ou disciplinar sempre que se conhecerem situações de assédio;
- Realizar ações de formação sobre o assédio em contexto de trabalho, quais as consequências e sanções aplicáveis;
- Proibição no local de trabalho de quaisquer calendários, literatura, posters ou outros materiais com conteúdos de natureza sexual;
- Estabelecimento de regras proibitivas de acesso a sites pornográficos ou utilização inapropriada do correio eletrónico para envio de mensagens com conteúdos de cariz sexual.



TRABALHO FORÇADO

Organização Internacional do Trabalho (OIT) define, na sua Convenção n.º 29, o trabalho forçado como "todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual ela não se tenha oferecido espontaneamente".

O trabalho forçado refere-se, portanto, a situações em que as pessoas são coagidas a trabalhar e/ou sujeitas ao prolongamento ilegal das horas de trabalho, por meio do uso de violência física ou sexual, ameaças e intimidação, ou através de meios mais subtis, como a retenção de documentos de identidade, ameaças de denúncia às autoridades de imigração, restrições à liberdade de circulação e/ou à liberdade de procura por outro trabalho, retenção do salário por dívidas fraudulentas que supostamente o trabalhador contraiu e não consegue pagar.

Em 2020, Portugal aprovou o Protocolo à Convenção n.º 29 da OIT, que resultou da Conferência Internacional do Trabalho, na sua 103.ª Sessão, em Genebra a 11 de junho de 2014, assumindo a responsabilidade pela implementação de medidas efetivas que permitam a identificação, eliminação e prevenção de quaisquer formas de trabalho forçado, o sancionamento dos seus perpetradores e a devida proteção e reparação às vítimas.

Além de punível por lei, o trabalho forçado constitui uma prática imoral e uma grave violação dos Direitos Humanos. A dstelecom assume perante todos os seus fornecedores a clara proibição de todas e quaisquer práticas que tenham como objetivo forçar os trabalhadores para a realização do trabalho, quer seja na produção, distribuição e venda/fornecimento de produtos, quer na prestação de serviços ou na subcontratação. A dstelecom propõe-se ainda a realizar as diligências que considerar necessárias para a verificação e monitorização de eventuais situações que possam indicar a ocorrência de práticas laborais coercivas.



POLÍTICAS SOCIAIS E DE RECURSOS HUMANOS

A Responsabilidade Social das Empresas (RSE) foi definida pela Comissão das Comunidades Europeias em 2001 como sendo "a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interação com outras partes interessadas".
Esta é uma definição plural no sentido em que as preocupações das empresas e das suas equipas de gestão, deixam de estar limitadas à prestação de contas aos acionistas, mas a todos os que se relacionam com as empresas e/ou que para ela contribuem.

Ser socialmente responsável significa ir além do cumprimento das obrigações legais; envolve ações voluntárias e efetivas, com o objetivo de promover um impacto social e ambiental mais positivo. A RSE é, pois, uma abordagem estratégica, baseada em princípios éticos, que busca equilibrar os interesses das partes interessadas, contribuindo para o desenvolvimento sustentável da sociedade em geral e do negócio em particular.

A RSE deve ser entendida nas suas dimensões interna e externa. Se na dimensão externa, a RSE se materializa nas relações com as comunidades locais, clientes e fornecedores, com os acionistas e investidores, entidades públicas, da administração central e de regulação de mercado, a dimensão interna da RSE diz respeito às políticas e práticas de gestão de Recursos Humanos (RH), à saúde e segurança no trabalho e à gestão da mudança em contexto organizacional.

A incorporação das preocupações de RSE no desenho e implementação de políticas sociais e de gestão de RH (dimensão interna), acarreta inúmeros benefícios para as empresas que no final se traduzem em ganhos competitivos importantes:

- Melhoria das políticas de recrutamento, gestão e retenção de talentos;
- Melhoria do desempenho dos trabalhadores, quer por uma maior satisfação e motivação para o trabalho, quer pelo desenvolvimento de novas competências;
- Criação de ambiente mais propício à inovação;
- Revisão de processos internos, tendo em vista uma maior eficiência operacional, financeira e ambiental;
- Ganhos de imagem e reputacionais, tornando a empresa mais atrativas para novos trabalhadores, clientes e investidores.

CONDIÇÕES DE TRABALHO

A Organização internacional do Trabalho (OIT) sublinha que as condições de trabalho abrangem uma ampla gama de tópicos e questões, desde o tempo de trabalho (horas de trabalho, períodos de descanso e horários de trabalho) até à remuneração, bem como as condições físicas e as exigências do foro mental existentes no local de trabalho.

Por sua vez, o Artigo 127º do Código do Trabalho, enumera os deveres e responsabilidades gerais do empregador nesta matéria:

- Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- Pagar atempadamente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
- Afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade;
- Observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho;

CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Os deveres descritos na lei constituem as obrigações mínimas aplicáveis a todos os empregadores e o seu não cumprimento representa uma grave contraordenação, podendo resultar em pesadas multas pecuniárias e eventualmente, em processos penais. São princípios gerais que têm como objetivo garantir condições de qualidade e dignidade mínimas no exercício de qualquer atividade profissional.

É inegável o papel fundamental que o trabalho ocupa na vida das pessoas; além de fornecer um meio de subsistência, é também fonte de realização pessoal e profissional, contribuindo para a construção da identidade, de vínculos sociais e afetivos. Para as empresas, os trabalhadores são uma parte importante na criação de valor e, consequentemente, na competitividade e sustentabilidade do negócio a longo prazo.

Dada a sua importância, a necessidade da criação de condições de trabalho que promovam o bem-estar pessoal e social vai além das obrigações legais exigíveis, tendo assumindo um lugar central na definição de políticas laborais e de gestão dos RH.

Na tabela seguinte, identificamos alguns exemplos de boas práticas adotadas por várias empresas em diferentes sectores de atividade, que podem constituir-se como benchmarking para a implementação de medidas com vista à melhoria das condições de trabalho nas empresas.



CONDIÇÕES DE TRABALHO

Área de atuação	Medida
Benefícios Complementares	Seguro de saúde, de vida ou de apoio complementar à reforma. Subsídio escolar aos filhos dos trabalhadores. Cantina com refeições subsidiadas. Protocolos com prestadores de serviços (ex.: ginásios, farmácias, instituições de ensino...). Assistência financeira e legal aos trabalhadores em situações de carência.
Conciliação vida profissional e pessoal	Horário de trabalho flexível. Trabalho em regime de banco de horas. Possibilidade de realizar teletrabalho. Definição de limites para agendamento de reuniões. Dispensa dos trabalhadores nos dias de aniversário dos filhos. Facilitação na justificação de faltas motivadas por assistência à família. Concessão de licenças sabáticas/licenças sem vencimento. Implementação do referencial NP4552:2022 Sistema Gestão de Conciliação entre a Vida Profissional e Pessoal
Gestão de Recursos Humanos	Políticas de recrutamento e promoção que garantem igualdade de oportunidades. Majoração de dias de férias. Distribuição de lucros pelos trabalhadores. Elaboração de plano de carreira claro e transparente. Promoções e bónus baseados no desempenho/mérito. Apoio à formação profissional e académica para além da formação obrigatória prevista por lei.

SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A saúde, higiene e segurança são provavelmente as dimensões das condições de trabalho com maiores desenvolvimentos nas últimas décadas, especialmente no que se refere à intervenção e ação legislativas.

Com a adoção da agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável, mais especificamente o objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8, a comunidade internacional reconhece como fundamental a proteção dos direitos laborais e a promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis para todos os trabalhadores e trabalhadoras, incluindo migrantes.

Além do evidente custo social que condições de trabalho insalubres e desprotegidas originam, não podemos ignorar os custos económicos decorrentes, relacionados com os recursos usados na prestação de cuidados de saúde (diagnóstico, tratamento de doenças, despesas de reabilitação) e com a remuneração dos trabalhadores. Para as empresas em particular, os efeitos negativos verificam-se ainda na perturbação das equipas de trabalho, na diminuição da produtividade, nos atrasos de produção e na substituição de trabalhadores doentes.



SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

É, pois, do interesse de todos trabalhar no sentido da prevenção dos riscos no local de trabalho. Não basta o cumprimento da legislação; é necessário a criação de uma verdadeira Cultura de Segurança que permita influenciar a mentalidade e os comportamentos de todos dentro da empresa (trabalhadores, gestores e proprietários).

A dstelecom, mantem a implementação e certificação do seu sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho desde 2018, pelo referencial normativo ISO45001:2018.

As organizações que implementam este referencial normativo conseguem:

- Aumentar a segurança e saúde dos seus trabalhadores, subcontratados, terceiros / comunidade;
- Aumentar a credibilidade social da sua empresa;
- Vantagens financeiras;
- Desenvolvimento de uma cultura de saúde e segurança do trabalho;
- Grandes oportunidades no mercado do trabalho.

A dstelecom privilegiará os fornecedores que implementem e certifiquem um sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho, que cumpram toda a legislação nacional e europeia em vigor e que a segurança e saúde dos seus trabalhadores esteja na prioridade da sua estratégia organizacional.

Todos os subcontratados e prestadores de serviços da dstelecom devem cumprir no mínimo o documento “Regulamento/requisitos a fornecedores”.



ÉTICA NOS NEGÓCIOS

Na dstelecom, a ética nos negócios é um pilar fundamental da nossa cultura e da nossa estratégia. Acreditamos que a conduta ética é essencial para construir relações de confiança com os nossos clientes, trabalhadores, fornecedores, acionistas e a comunidade em geral.

Disponibilizamos um canal de denúncias confidencial, acessível a partir da nossa página web, para que os trabalhadores, fornecedores ou outras partes interessadas possam reportar qualquer conduta antiética. Todas as denúncias são investigadas de forma rigorosa, independente e confidencial, assegurando a proteção do denunciante.



ÉTICA NOS NEGÓCIOS

Transparência
A dstelecom está comprometida com a transparência em todas as suas operações. Elaboramos relatórios de reporte financeiro, operacional e de sustentabilidade e convidamos os diferentes stakeholders a participarem de diálogos abertos sobre o nosso negócio e as nossas práticas.

Na relação com os fornecedores, a dstelecom dispõe de um processo de compras transparente e documentado, que é precedido do processo de qualificação e seleção de fornecedores e produtos.

No âmbito da melhoria contínua, a dstelecom elabora anualmente, uma avaliação de fornecedores tendo por base o desempenho do fornecedor, conforme documento IT DCL.03 - Avaliação dos Fornecedores.

Estes processos são comunicados a todos os fornecedores existentes e/ou com interesse em estabelecer uma relação comercial com a dstelecom, garantindo uma maior transparência na relação com os fornecedores enquanto promove a igualdade de oportunidade e as mesmas condições de participação a todos os interessados.

A dstelecom assume o seu papel na comunidade não apenas como uma mera prestadora de serviços de telecomunicações, mas comprometendo-se como um agente positivo de transformação nas comunidades onde se insere e atua, promovendo o desenvolvimento social, económico e cultural.

Mantemos um canal de comunicação aberto e transparente com as comunidades, realizando consultas públicas para discussão de necessidades e expectativas. Damos o nosso apoio a projetos sociais, investindo em projetos que beneficiam diretamente as comunidades e estabelecendo parcerias estratégicas, com Organizações Não Governamentais (ONG's), instituições de ensino e o Estado para maximizar o impacto positivo nas comunidades.

ÉTICA NOS NEGÓCIOS

Corrupção

Em 2022, o barómetro Corrupção e Transparência em Portugal, levado a cabo pela Reputation Circle, publicou um relatório sobre a realidade da corrupção nas empresas portuguesas e o consequente impacto sobre as empresas e a economia, contando com a participação de 123 lideranças nacionais.

De acordo com o documento, 46,3% dos inquiridos considera que a corrupção é um fenómeno habitual nas empresas portuguesas, essencialmente sob a forma de tráfico de influências e obtenção de vantagem indevida (pessoal ou para a organização).

Apesar de mais de metade das empresas participantes (56,9%) assumirem publicamente o seu compromisso no combate à corrupção e de disporem de mecanismos internos para tal, como a existência de Códigos de Ética e de Conduta internos ou canais de denúncia, os trabalhadores tendem a não reportar situações fraudulentas (46,4%), em grande medida devido ao sentimento de insegurança própria e de impunidade dos prevaricadores. Paradoxalmente, 65% dos participantes afirma desconhecer casos concretos de corrupção na sua organização, o que pode indicar desconhecimento ou falta de clareza sobre o que é considerado como prática de corrupção.



ÉTICA NOS NEGÓCIOS

A corrupção deve ser entendida como o abuso do poder confiado (ou posição) para a obtenção de benefícios ou vantagens indevidas. Em contexto organizacional, o fenómeno da corrupção pode assumir diferentes formas:
Fraude am licitações e contratos: manipulação de processos de concurso e contratualização para favorecimento de determinados fornecedores ou empresas em detrimento de outras, em troca de retribuições financeiras ou outros favores;
Conflito de interesses: favorecimento do próprio, amigos, familiares ou empresas conhecidas;
Utilização indevida de resursos da empresa: apropriação indevida de recursos materiais ou financeiros da empresa por funcionários e/ou gestores;
Manipulação de mercado: utilização de informação priveligiada e confidencial para negociação de acções ou outras transacções finanaceiras em benefício próprio;
Suborno: oferecer ou aceitar pagamentos indevidos para obtenção de vantagens comerciais, como sendo a obtenção de contratos, tratamento preferencial ou licenciamentos;
Tráfico de influência: dar, prometer, obter ou solicitar vantagem patrimonial ou não patrimonial, para abusar da respetiva influência junto de qualquer entidade pública nacional ou estrangeira.

Além de se configurarem como crimes na legislação penal portuguesa e internacional, a realização destas práticas tem sérios impactos nas organizações, na economia e na sociedade como um todo. A organização Transparency International Portugal aponta a corrupção como a principal causa do atraso no desenvolvimento e da prevalência de desigualdade económica e social em Portugal. Atualmente, estima-se que a corrupção equivalha a 8-10% do Produto Interno Bruto (PIB), aproximadamente 20 mil milhões de Euros. Isto equivale a 1,6 vezes mais o orçamento do Ministério de Saúde e 13 vezes mais o orçamento do Ministério da Justiça em 2021.

Para as empresas, os impactos da prática de corrupção são igualmente significativos. Para além das sanções administrativas e legais, as empresas implicadas sofrem sérios danos na sua imagem e reputação, traduzindo-se em maiores dificuldades na obtenção de financiamento, na retenção de talento e contratação de novos trabalhadores, podendo ainda levar à perda de clientes (perda de confiança).

ÉTICA NOS NEGÓCIOS

O combate à corrupção em contexto organizacional é um assunto que a dstelecom considera seriamente. Em linha com a Estratégia Nacional de Combate à Corrupção e em cumprimento do Decreto-Lei 109E/2021 que estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), obrigatório para empresas com mais de 50 trabalhadores, a dstelecom definiu um código de ética e de conduta para trabalhadores e fornecedores e implementou medidas robustas de combate à corrupção que definem os princípios que norteiam as nossas ações em todos os aspetos do negócio.

Instamos os nossos fornecedores e parceiros não só ao cumprimento da legislação aplicável, mas também ao estrito cumprimento dos códigos de Ética e de Conduta da dstelecom. A identificação de comportamentos ou práticas contrárias ao estabelecido nestes documentos, será tratada como uma não conformidade muito grave e poderá levar à quebra da relação comercial com a dstelecom.

Estamos empenhados em colaborar com todos os nossos fornecedores na promoção de uma maior transparência e ética nos negócios, pelo que listamos abaixo exemplos de boas práticas1 aplicáveis em contexto organizacional, independentemente da dimensão da empresa ou do sector económico onde opera.



ÉTICA NOS NEGÓCIOS

Práticas	Descrição
Elaborar um Código de Ética e de Conduta	Os documentos devem abordar a corrupção como um todo e fornecer exemplos específicos, de modo que as pessoas possam identificar cenários comuns de corrupção e saber como agir perante os mesmos. Os documentos devem ser difundidos por toda a organização e estar facilmente acessíveis a todas as partes interessadas.
Rever procedimentos internos	Definir regras claras sobre corrupção e infrações relacionadas, mecanismos de fiscalização e respetivas sanções disciplinares. Definir procedimentos claros e exigentes para os processos de compra e contratualização, quer na seleção de produtos e serviços, quer na seleção de fornecedores.
Formação aos trabalhadores	Dar formação aos trabalhadores sobre corrupção em ambiente empresarial (identificação de práticas antiéticas, como agir e reportar situações de corrupção, que consequências para os trabalhadores e a empresa em resultado de tais práticas). Dar a conhecer e exigir conformidade com os códigos de ética e conduta e outras regras internas estabelecidas. Dar especial atenção à formação dos trabalhadores envolvidos nos processos de compra.
Recrutamento, remuneração e avaliação de trabalhadores	Recrutar e promover trabalhadores cujos valores éticos estão alinhados com os valores da empresa. Oferecer remuneração competitiva para os trabalhadores sujeitos a um maior risco.
Criar um canal de denúncias	Criar mecanismos de denúncia abertos e incentivar o relato de práticas comerciais antiéticas pelos trabalhadores, fornecedores e outras partes interessadas.
Ambiente e cultura da empresa	Criar iniciativas que promovam uma cultura ética, de responsabilidade e transparência. Promover um ambiente onde os trabalhadores se sintam livres para se expressarem sem medo de retaliações.

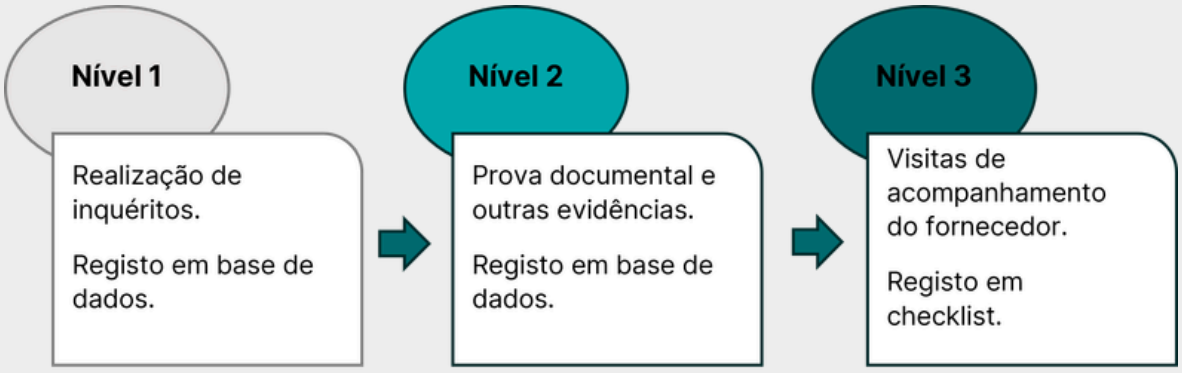
MONITORIZAÇÃO E TRATAMENTO DE INFRAÇÕES

Neste manual identificámos e descrevemos, para cada uma das áreas de sustentabilidade designadas como fundamentais para a dstelecom, um conjunto de boas práticas e requisitos obrigatórios para fornecedores e parceiros.

As boas práticas identificadas e outras que os nossos fornecedores tenham implementado, serão tidas em conta na avaliação anual de fornecedores. Do mesmo modo, a existências de boas práticas será incluída nos processos de homologação de novos produtos, serviços e fornecedores, incorporando desta forma a sustentabilidade como um dos fatores determinantes da seleção e manutenção de produtos, serviços e fornecedores.

Os requisitos obrigatórios são imprescindíveis na relação com a dstelecom e não cumprimento de qualquer um deles terá como resultado o registo de não conformidade ao fornecedor ou prestador de serviços.

As ações de monitorização da compliance com este manual e restantes documentos terão como base a realização de inquéritos (nível 1), a análise de documentos e outras evidências (nível 2) e a realização de visitas de acompanhamento ao fornecedor e/ou prestador de serviços (nível 3).



Pontuação dos elementos encontrados e inclusão dos resultados nos processos de seleção e avaliação de fornecedores.



COMPRAS RESPONSÁVEIS

MANUAL DE SUSTENTABILIDADE DE FORNECEDORES

Revisão 01 | 18.09.2026