

Código de Ética e de Conduta da Cascais Próxima

Tudo Começa nas Pessoas

Nota Introdutória

O presente Código de Ética e de Conduta constitui um instrumento fundamental para a melhoria da qualidade do desempenho dos trabalhadores da **Cascais Próxima**, bem como um referencial de valores para a sua relação com os cidadãos, a empresa e demais parceiros.

O presente Código deve ser interpretado conjuntamente com os demais instrumentos reguladores das políticas assumidas pela empresa, bem como com a legislação e/ou regulamentação que seja, a cada momento, aplicável.

O presente Código visa, assim, regular a forma como a **Cascais Próxima** se relaciona com os seus trabalhadores, como espera que estes se relacionem entre si e a postura que todos devem ter no exercício das suas funções.

Capítulo I

Âmbito de Aplicação

Artigo 1º.

Âmbito

1. O presente Código de Ética e de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores e colaboradores da Cascais Próxima, doravante designados genericamente por trabalhadores, independentemente do regime de contratação, funções ou posição hierárquica que ocupem, nas suas relações com os particulares, tutela, comunicação social, e demais entidades públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, que se relacionem com a Cascais Próxima.
2. O presente Código e a sua observância são uma referência, formal e institucional, para a conduta pessoal e profissional de todos os trabalhadores, em complemento de outras disposições legais e regulamentares que devem igualmente observar.

Capítulo II

Valores e Princípios Éticos

Artigo 2º.

Princípios Éticos Gerais

1. No desempenho das suas funções profissionais, tendo em consideração a missão da Cascais Próxima, os trabalhadores devem agir respeitando os princípios da legalidade, do interesse público, do respeito e da equidade, da integridade, da colaboração e partilha de conhecimento e da melhoria contínua.
2. Cada trabalhador será tratado com justiça, nomeadamente através de uma avaliação de desempenho rigorosa, transparente e construtiva, baseada no mérito.

3. Será potenciada a igualdade de oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, nomeadamente através da rotatividade e flexibilidade de funções, da participação em programas de formação e desenvolvimento profissional e pessoal e do incentivo à participação em atividades extraprofissionais.
4. Será respeitado o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal.
5. Será criado um bom ambiente de trabalho, assegurando o cumprimento das normas de saúde e de segurança aplicáveis.
6. Será promovida a comunicação e partilha de informação entre trabalhadores.
7. Será promovido o espírito de equipa, a partilha de objetivos comuns e a entajuda entre os trabalhadores.

Profissionalismo e Responsabilização

Apesar de achar que cumpro todos os prazos e que faço o que me é pedido, o meu chefe avaliou-me mal argumentando que tem sempre de refazer ou corrigir tudo o que lhe entrego. Não percebo o que estou a fazer de errado!

- Cada um de nós é responsável pelo seu trabalho.
- **Deves esclarecer o pedido em caso de dúvidas, ser rigoroso com o cumprimento dos prazos e confirmar que o que entregas está de acordo com o solicitado e sem necessidades adicionais de revisão. Obrigar os outros a corrigir os nossos erros é, para além de uma falta de rigor, uma má gestão do nosso tempo.**

Meritocracia

Tenho no meu departamento um colega que sistematicamente tem uma avaliação superior à minha e sei que não é justo. O que posso fazer?

- Se tens dados concretos que te permitem afirmar que a avaliação do teu colega não é feita de uma forma transparente ou que não é efetuada com base no mérito, podes e deves falar com a tua chefia ou, caso não te sintas à vontade para tal, expor a situação à Administração.
- **Não avaliar com base no mérito, viola o conteúdo ou o espírito deste Código e o princípio da meritocracia da Cascais Próxima.**

Espírito de Equipa

Um colega de outro departamento pediu-me uma informação que necessita para realizar um projeto. Sei que temos essa informação, mas não é prática do nosso departamento partilhar essa informação com outras áreas. O que devo fazer?

- A partilha de informação entre equipas é natural e desejável. No entanto, se a informação é sensível ou restrita não a envies sem antes confirmares com a tua chefia.
- **Se todos agirmos assim, nesta e noutras situações em que haja ou possa haver bloqueio de informação, conseguimos uma organização mais transparente e com maior espírito de interajuda.**

Artigo 3º.

Princípio da Legalidade

Os trabalhadores devem agir no estrito cumprimento da lei, dentro dos limites dos poderes que lhes forem confiados, assegurando o respeito pelos legítimos direitos de todos os envolvidos, interna e externamente.

Artigo 4º.

Princípio do Interesse Público

1. Os trabalhadores devem abster-se de utilizar as suas competências para fins que não tenham fundamento legal ou que não sejam motivados pelo interesse público.
2. Na sua atuação, os trabalhadores devem garantir que as medidas, que propõem ou adotam, são adequadas ao objetivo em vista.
3. Tendo presente o interesse público como fim último da sua atuação, todos os trabalhadores são individualmente responsáveis pela defesa e promoção da imagem da Cascais Próxima, devendo exercer a sua atividade com verdade, integridade e transparência.

4. Cada trabalhador é corresponsável por garantir que a Cascais Próxima seja uma referência positiva para os particulares, distinguindo-se pela atenção dada às suas solicitações, pela qualidade do serviço prestado, pela isenção e celeridade de resposta.

Artigo 5º.

Princípio do Respeito e da Equidade

1. As relações entre os trabalhadores e destes com os particulares devem pautar-se por respeito mútuo, urbanidade, probidade, cortesia e confiança.
2. Ninguém deverá ser discriminado em função da sua 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 ou naturalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas e profissão.
3. O disposto no número anterior aplica-se sem prejuízo do direito a atendimento prioritário para as situações previstas na lei.
4. Todos devem repudiar comportamentos de assédio, ou seja, qualquer comportamento não desejado e malicioso que tenha como objetivo a intimidação, a ofensa, o insulto ou a humilhação de qualquer pessoa. O assédio pode verificar-se repetidamente ou consistir numa ação única e pontual, pode ser verbal ou não verbal, físico ou não e nem sempre é presencial.

Assédio Sexual

Presenciei (ou tive conhecimento) de insinuações de cariz sexual de um colega sobre outro colega. O que devo fazer em relação ao assunto?

- Deves falar diretamente com o colega e levantar a questão junto da tua chefia, da direção de Recursos Humanos ou da Administração.
- **O assédio sexual é intolerável e pode revelar-se de diversas formas como por exemplo, comentários sobre o vestuário, olhares, toques, convites repetidos, entre outros. O assédio pode estar relacionado com idade, género, orientação sexual, raça, deficiência, religião ou credo.**

Artigo 6º.

Princípio da Integridade

1. Os trabalhadores devem reger-se segundo valores de honestidade pessoal e de integridade de carácter, abstendo-se de solicitar a particulares, entidades públicas ou privadas, ou deles receber ou aceitar, para si ou para terceiro, ofertas, favores ou outros benefícios.
2. O disposto no número anterior aplica-se sem prejuízo de os trabalhadores, quando em representação institucional, poderem aceitar ofertas de cortesia.
3. Os trabalhadores devem comunicar ao seu superior hierárquico sempre que recebam ofertas, no âmbito da representação institucional, informando qual a oferta em causa, a entidade envolvida e qual a atividade ou evento em que participaram.
4. Os trabalhadores devem manter uma atitude preventiva contra a corrupção, ativa ou passiva, zelando pela boa imagem da Cascais Próxima e dos seus trabalhadores.

Cordialidade

Um colega meu marca reuniões com entidades exteriores à empresa e com colegas mas deixa-os sistematicamente à espera. O que posso fazer?

- Deves alertar o teu colega para o facto desse comportamento ir contra os princípios da Cascais Próxima. Se persistir deves reportar à tua chefia ou à Administração. Este comportamento viola a letra e o espírito do Código, nomeadamente o compromisso de contribuir para a manutenção de um bom e produtivo ambiente de trabalho interno mas também com Parceiros e Fornecedores.
- **O respeito por qualquer parceiro faz parte dos princípios defendidos pela Cascais Próxima.**

Artigo 7º.

Princípio da Colaboração e Partilha de Conhecimento

1. A atuação de cada trabalhador deve reger-se pelo princípio da colaboração que decorre da boa-fé, prestando informações fidedignas e completas, bem como aceitando críticas e sugestões como forma de melhoria contínua do seu trabalho e da qualidade do serviço prestado pela Cascais Próxima.
2. Nas respostas a solicitações, os trabalhadores deverão responder de forma completa e rigorosa, ou encaminhar o pedido para a pessoa ou entidade que possa adequadamente dar resposta ou seguimento, caso o assunto não seja da sua competência.
3. O conhecimento acerca dos processos e matérias de intervenção da Cascais Próxima é propriedade da empresa e, como tal, só deve ser partilhado interna e externamente, dentro dos limites de sigilo e de reserva legalmente estabelecidos.

Artigo 8º.

Princípio da Melhoria Contínua

1. Espera-se dos trabalhadores que desempenhem a sua atividade com profissionalismo, que dediquem as suas capacidades, conhecimentos e empenho ao cumprimento zeloso das tarefas que lhes são confiadas e que prestam os

serviços ou executam as suas funções procurando que o resultado da sua atividade corresponda com eficácia e eficiência ao pretendido.

2. Cada trabalhador é corresponsável pelo seu aperfeiçoamento profissional, devendo procurar informar-se, atualizar-se e obter a formação indispensável à melhor execução das tarefas que lhe forem confiadas, sem prejuízo da responsabilidade que recai sobre os dirigentes de disponibilizarem as orientações e instruções necessárias, de promoverem a formação contínua nos termos da lei, e de incentivarem a formação e valorização profissional dos seus trabalhadores, em áreas temáticas úteis à Cascais Próxima.

Rigor na Informação

A minha chefia pediu-me para fazer uma revisão final de um relatório com os resultados do ano e identifiquei um erro que ao ser corrigido impacta negativamente nos objetivos da empresa. Ninguém antes parece ter reparado nele e estou verdadeiramente sem saber como abordar o tema com a minha chefia, pois receio que isso tenha consequências negativas para o nosso relacionamento.

- Se a tua chefia te pediu que revisses o relatório foi precisamente para garantir que é rigoroso. É o teu dever informá-la do erro identificado, mesmo que te pareça que ela não vai gostar de saber.
- Se não fizeres isso podes estar a pôr em causa o rigor e veracidade da informação da Cascais Próxima.**

Tratar os Clientes com Respeito

Numa conversa ocasional e informal com um colega, ele disse-me que no seu departamento, às vezes, deixam os clientes propositadamente à espera de resposta a alguns pedidos de esclarecimentos, na esperança que não voltem a contactar. Este comportamento não viola o nosso Código de Ética e de Conduta?

- Claro que sim! Deves falar com o teu colega e alertá-lo para o facto de que deixar um cliente sem uma resposta é uma violação ao compromisso de tratar os clientes com profissionalismo, clareza, respeito e lealdade.
- Se ainda assim a situação continuar, podes alertar a tua chefia ou a Administração que, com total sigilo, poderá verificar como as coisas se processam.**

Capítulo III

Imparcialidade e dever de lealdade

Artigo 9º.

Conflito de Interesses

1. Quando ocorra circunstância pela qual se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou proposta de decisão, o trabalhador deve pedir dispensa de intervir no procedimento ou ato em causa.
2. Além das situações previstas no manual de controlo interno, consideram-se passíveis de colocar em causa a imparcialidade:
 - a. As situações que digam respeito, direta ou indiretamente, ao próprio ou a pessoa com quem esteja ligado por laços de parentesco ou afinidade ou ainda a pessoa de quem seja representante ou gestor negócios;
 - b. As situações nas quais seja parte interessada entidade ou organização com as quais o trabalhador colabore ou tenha colaborado nos últimos três anos, ainda que em regime de voluntariado ou de trabalho não remunerado;
 - c. As situações em que o próprio ou pessoa a quem esteja ligado por laços de parentesco ou afinidade tenha intervindo como perito ou mandatário ou haja dado parecer sobre a questão.

Concorrência Sã

Tenho alguns amigos que estão em cargos de direcção em empresas nossas concorrentes. Em encontros ou conferências ligadas ao setor, costumamos falar de questões ligadas com o negócio ou mesmo de fornecedores que partilhamos. Há algo de errado nisso?

- Deves ser extremamente prudente nessas conversas e evitar temas que tenham a ver com clientes, fornecedores, preços ou estratégias. Se surgir na conversa alguns desses temas, deves recusar-te a falar porque tal violará as regras do direito da concorrência e as nossas políticas internas.

Artigo 10º.

Dever de lealdade

Os trabalhadores devem guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com a mesma, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de trabalho e negócios.

Artigo 11º.

Atividades Científicas e Académicas

1. A participação, a título pessoal, em atividades de natureza científica ou académica, ou em quaisquer outras, que envolvam a divulgação ou publicação de dados ou documentos produzidos pela Cascais Próxima, ou que sejam sua propriedade, e que não sejam de acesso público, requer a prévia autorização do Conselho de Administração.
2. No caso de lhe ser concedida a autorização referida no número anterior, o trabalhador deve explicitar que a sua participação é feita a título pessoal e não constitui posição oficial da Cascais Próxima sobre os temas ou assuntos abordados, bem como identificar devidamente a fonte de informação.

Capítulo IV

Relações Externas e Relacionamento Institucional

Artigo 12º.

Relações Externas

1. Os contactos formais ou informais com outras entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, devem refletir as orientações definidas pelo Conselho de Administração.
2. Sempre que seja possível prever com antecedência a realização dos contactos referidos no número anterior, bem como a sua natureza e objetivo, os

trabalhadores devem procurar obter antecipadamente as necessárias orientações.

3. Nas situações em que não seja possível prever com antecedência a realização dos contactos referidos no número 1, os trabalhadores devem evitar comprometer-se com opiniões ou posições institucionais que possam ser interpretadas como formais ou definitivas, devendo posteriormente solicitar, junto dos seus superiores hierárquicos, a validação das opiniões ou posições expressadas.

Artigo 13º.

Relacionamento com Terceiros

1. Os trabalhadores devem relacionar-se com terceiros com equidade, isenção e imparcialidade.
2. O relacionamento com fornecedores e parceiros deve pautar-se pelos mesmos princípios éticos e padrões de conduta definidos para o relacionamento com os outros trabalhadores e com os particulares.
3. Os trabalhadores da Cascais Próxima com funções relacionadas com a aquisição de bens e serviços devem zelar para que a respetiva aquisição se faça dentro da legalidade e que, cumulativamente, se respeitem os princípios de economia, suficiência, eficácia e celeridade.

Artigo 14º.

Relacionamento com a Comunicação Social

1. A divulgação de informação, interna ou externa, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, só é permitida sob autorização e orientação do Conselho de Administração da Cascais Próxima.
2. As informações prestadas aos meios de comunicação social devem possuir carácter informativo e verdadeiro, respeitar os parâmetros culturais e éticos da

comunidade e a dignidade da pessoa humana, e sempre que possível contribuir para a valorização e dignificação da imagem da Cascais Próxima.

Divulgação de Informação

Tenho uma amiga que deu o meu contacto a um outro amigo jornalista que está a preparar uma reportagem sobre a Cascais Próxima. Falei com ele ao telefone e o tipo de informação que precisa são coisas muito simples, nada que seja reservado, apenas coisas que lhe permitirão fazer um enquadramento. Posso ajudá-lo?

- Não, a passagem de informação para o exterior só pode ser feita pelas pessoas que, dentro da organização e no âmbito das suas funções, têm essa responsabilidade.
- **Qualquer informação, por mais inócua que te pareça, pode ser mal utilizada ou conflitar com as mensagens definidas pela empresa. Dizeres quantas pessoas trabalham no edifício X, qual o horário habitual da pessoa Y, falares sobre o crescimento de um determinado serviço ou sobre algum fornecedor ou cliente, por exemplo, são informações que podem prejudicar a Cascais Próxima.**

Capítulo V

Relações Internas e Disposições Finais

Artigo 15º.

Relações entre Trabalhadores

1. Os trabalhadores devem pautar a sua atividade profissional pelo envolvimento e participação na missão da Cascais Próxima, pela promoção e manutenção de um clima de confiança, colaborando proativamente, partilhando conhecimento e informação, bem como cultivando o espírito de equipa, sem prejuízo da observância da estrutura hierárquica.
2. Cada trabalhador deve promover um ambiente de trabalho que propicie o bem-estar e a produtividade em geral, evitando comportamentos que possam causar distração, perturbação ou desconforto passível de prejudicar o desempenho de outros trabalhadores.

Artigo 16º.

Proteção e Utilização dos Recursos

1. Os trabalhadores devem respeitar e proteger o património da Cascais Próxima e não utilizar bens, serviços, instalações e equipamentos para fins pessoais e privados, nem permitir a utilização abusiva dos mesmos por terceiros.
2. Os recursos devem ser utilizados de forma proporcional e compatível com os objetivos definidos, devendo os trabalhadores adotar medidas adequadas à limitação de custos e despesas, permitindo uma utilização mais eficiente dos recursos disponíveis.

Património da Empresa

Acabei de fazer uma encomenda de "pens" com o logo da **Cascais Próxima** que ficaram fantásticas. Sei que quando estiverem disponíveis toda a gente vai querer não só para efeitos de trabalho mas também para dar à família e amigos. Posso encomendar a mais para satisfazer esses pedidos?

- Não. Mesmo que o material tivesse sido produzido para efeitos publicitários teria como destinatário um público específico e não os nossos familiares e amigos. Encomendar e distribuir material, e sem autorização devida é um uso abusivo de material da empresa.

Artigo 17º.

Proteção de Dados e Dever de Sigilo

1. Pela natureza das atribuições da Cascais Próxima, a informação que é necessária à tramitação de processos reveste-se, com frequência, de natureza pessoal e/ou sigilosa, pelo que os seus trabalhadores devem garantir que são cumpridas as disposições em matéria de proteção de dados e não a divulgar a terceiros.
2. Em particular no que diz respeito à informação digital, devem ser salvaguardados por todos os trabalhadores, nos termos legalmente previstos, os princípios de confidencialidade, integridade e disponibilidade da informação.

3. O dever de sigilo e de proteção de dados é extensivo aos parceiros e fornecedores, pelo que os trabalhadores da Cascais Próxima com funções de gestão e segurança da informação devem assegurar-se de que estão garantidas as condições de confidencialidade, rastreamento e auditoria da informação disponibilizada.

A Informação como Recurso da Empresa

Costumo ir à intranet com frequência retirando informação para partilhar com os meus amigos. Como posso saber se a informação a que tenho acesso pode ser partilhada?

- Toda a informação da empresa a que acedes deve ser considerada, no mínimo, como tendo a classificação de Uso Interno, pelo que não é permitida a sua partilha com quaisquer pessoas externas à empresa. A partilha da informação é permitida se estiver classificada como pública ou se existirem orientações da empresa para que seja partilhada. Divulgar informação da empresa sem autorização pode causar dano à Cascais Próxima.

Artigo 18º.

Segurança e Saúde no Trabalho

Todos os trabalhadores devem contribuir ativamente para a promoção de uma cultura de segurança e saúde na Cascais Próxima, sem prejuízo das competências próprias do Conselho de Administração, nessa matéria.

Artigo 19º.

Responsabilidade Social e Ambiental

1. Os trabalhadores devem procurar conhecer e, sempre que possível, aderir às atividades ou iniciativas da Cascais Próxima, no âmbito da responsabilidade social e ambiental.
2. Os trabalhadores têm o direito de propor e promover atividades ou iniciativas no âmbito da responsabilidade social e ambiental, designadamente as que

estejam relacionadas com a mobilidade sustentável, tais como a elaboração e gestão de planos de mobilidade internos, a utilização de modos de transporte suaves e a utilização de transportes coletivos.

Impactos Ambientais

Estou a lançar um novo produto e a preparar o briefing para o seu lançamento. Quero organizar um evento, produzir merchandising e materiais promocionais (lonas, folhetos, etc.). No entanto a agência quer reduzir o consumo de materiais pelo impacto negativo que tem no ambiente. Tem alguma responsabilidade em assegurar que a Cascais Próxima, a agência e os fornecedores acautelam estas questões?

- Claro que sim. Temos que nos responsabilizar pela redução do impacto das nossas atividades, da mesma forma que quando compramos um produto ou escolhemos um material devemos optar por aquele que tiver menor impacto ambiental. Também devemos assegurar e pagar as taxas associadas à boa gestão do fim de vida dos materiais que produzimos.

Artigo 20º.

Dúvidas e Omissões

Quaisquer dúvidas relacionadas com a interpretação do conteúdo do presente Código ou outras surgidas perante situações não previstas ou contempladas no mesmo devem ser comunicadas superiormente e encaminhadas para o Gabinete de Controlo de Gestão e Auditoria, com vista à melhoria e atualização deste documento.

Artigo 21º.

Incumprimento

1. O presente Código constitui um compromisso por parte de todos os trabalhadores para com a Cascais Próxima.
2. O seu desrespeito ou incumprimento poderá dar origem a procedimentos legalmente previstos, designadamente de índole disciplinar.

INFORMAÇÃO ÚTIL

O que é informação confidencial?

Toda e qualquer informação financeira, informação organizacional e de recursos humanos, planos estratégicos e comerciais, informação interna de produtos e serviços, contratos, aquisições, especificações técnicas, preços, entre outras.

O que é privacidade (dados pessoais)?

Privacidade consiste em proteger todos os dados pessoais que permitam identificar ou caracterizar de forma individualizada um cliente, trabalhador ou qualquer outro indivíduo. Incluem-se no conceito de dados pessoais, entre outros, nome, morada, número de identificação civil ou fiscal, número de telefone e endereços de e-mail.

O que é a integridade da informação?

É a salvaguarda da exatidão da informação e dos métodos de processamento, bem como dos respetivos ativos de suporte (sistemas, infraestruturas ou outros ativos). O conceito de integridade garante que a informação é consistente independentemente do suporte onde se encontra e previne a modificação, perda ou eliminação não autorizada e/ou acidental de informação.

O que se entende por conflito de interesses?

Entende-se por conflito de interesses qualquer situação em que o trabalhador tem um interesse, económico ou pessoal, numa interação que afeta ou possa afetar a organização.

Que tipo de atividade paralela pode suscitar conflito de interesses?

Pode suscitar conflito de interesses o exercício de qualquer atividade paralela que:

- a. Possa conflitar com interesses da **Cascais Próxima**;
- b. Seja desenvolvida em áreas relacionadas com a competência funcional do trabalhador e que possa conflitar com o seu dever de lealdade, implicando, designadamente, o exercício para outrem ou por conta própria atividades concorrentes com as da Cascais Próxima ou a divulgação de informações referentes à empresa e aos negócios por esta levados a efeito;
- c. Seja realizada durante o horário de trabalho;
- d. Possa implicar o uso indevido de informação à qual o trabalhador apenas tenha acesso por ser trabalhador da empresa.

Dúvidas

Presenciei uma situação que não me parece ética, mas não encontrei nada escrito sobre isso no Código da Cascais Próxima. Isso quer dizer que não há problema?

- Não. Um Código não pode prever todas as situações. Os princípios e os valores que aqui estão expressos devem funcionar como uma fonte de inspiração para uma atuação ética relativamente a tudo o que possa não estar escrito. A nossa preocupação deve ser ter uma atuação íntegra em qualquer situação. Se tens dúvidas podes expô-las à Administração.

Questiona-te

Quando a tomada de decisão correta não é óbvia, questiona-te:

- Tomar esta decisão viola, de alguma forma, o conteúdo ou o espírito de alguma política da **Cascais Próxima** ou de alguma lei ou regulamento aplicável?
- Levar a cabo esta ação cria um conflito entre os meus interesses pessoais e os interesses da **Cascais Próxima**?
- Tomar esta decisão poderá conduzir, da minha parte ou da parte da empresa, a um incumprimento dos compromissos de negócio assumidos?
- Sentir-me-ia desconfortável em contar à minha família?
- Sentir-me-ia envergonhado se esta decisão se tornasse do domínio público?

Se respondeste “sim” a qualquer uma destas questões, a tua decisão provavelmente não é ética e pode inclusivamente ser ilegal.

Se tens dúvidas contacta a tua chefia ou o Diretor do Departamento de Recursos Humanos.