Missão

Contribuir para a criação de ambientes únicos e inspiradores, através de soluções cerâmicas tecnicamente avançadas e com alma portuguesa.

Visão

Ser líder no mercado nacional de revestimentos e pavimentos cerâmicos e reconhecida mundialmente pelos produtos de excelência e sustentabilidade empresarial.

Valores

O Sistema de Valores da Revigrés é constituído por critérios de referência que influenciam as decisões, as ações e a cultura da Empresa:

Inovação - Exploramos novas ideias e formas de antecipar as necessidades e desejos de um mercado em mudança.

Espírito de Equipa - Comunicamos, partilhamos, estabelecemos parcerias, valorizando "nós" em detrimento do "eu", na prossecução dos objetivos da empresa.

Responsabilidade - Promovemos uma atuação com base na ética e na responsabilidade pelo bem comum e respeito por si e pelos outros.

Orientação para os resultados - Somos uma equipa com empenho, eficiência e diligência na prossecução de metas ambiciosas que garantam a superação das expetativas das Partes Interessadas.

A Revigrés gere as suas atividades aplicando os Princípios Éticos Gerais, que prevalecem sobre quaisquer outros, em todas as circunstâncias:

Cumprimento da Lei e da regulamentação aplicável;

Respeito pelas Convenções e declarações reconhecidas internacionalmente;

Adoção do Princípio da Precaução em ações que possam originar dano irreversível público ou ambiental, adotando pressupostos conservadores (ensaiados e validados);

Auscultação das Partes Interessadas e ação em conformidade com as suas preocupações;

Melhoria Contínua dos níveis de desempenho em responsabilidade social.

Cumprimento da Lei e da regulamentação aplicável;

A qualidade da gestão da responsabilidade social depende da aplicação dos Princípios Éticos Operacionais:

Abmingência na identificação dos aspetos da responsabilidade social, diretos e indiretos;

Perenninação da relevância/significância dos aspetos da responsabilidade social;

tegração dos aspetos da responsabilidade social na tomada de decisão;

Responsabilidade e transparência na comunicação com as Partes Interessadas.

Uma das melhores formas de garantir que agimos de acordo com a conduta da Revigrés é simplesmente fazer perguntas e procurar ajuda sobre qualquer situação que nos diga respeito. Por isso, a apresentação dos valores é exemplificada com questões cujas respostas podem esclarecer o âmbito da interiorização dos valores.

Este documento é uma leitura imprescindível para todos os Colaboradores da Revigrés e uma ferramenta de referência que devemos ter disponível.

VALORES- INOVAÇÃO

Descrição: Exploramos novas ideias e formas de antecipar necessidades e desejos de um mercado em mudança.

Comportamentos:

Fomento, valorizo e partilho na empresa novas ideias e soluções criativas;

P: Tive uma ideia que pode ser solução de um problema já identificado, mas não sei a quem devo comunicar e como assegurar que, ao fazê-lo, não me comprometo com a responsabilidade dos resultados.

R: A apresentação de novas ideias deve ser precedida de uma consciente análise de coerência, mas deve considerar que pode ser uma oportunidade para resolver o problema. Por isso, deve fazer um esforço para partilhar com quem possa contribuir para fortalecer a coerência da ideia (ex. um colega) e depois apresentá-la a quem tenha poder de decisão na sua aplicação (ex. superior hierárquico direto ou indireto). Não se esqueça que a partilha de novas ideias é uma das formas de progressão na cadeia de valor que também implica partilha das responsabilidades.

P: Um colega apresentou-me uma ideia que considero coerente, mas ele não tomou a iniciativa para a apresentar à chefia. Como posso aproveitar a ideia sem que o meu colega se sinta traído?

R: Incentive o seu colega para apresentar a ideia valorizando-a ou, em alternativa, comunique-lhe que vai tomar essa iniciativa, indicando a cadeia de valor. Por exemplo:

O An ónio pensou que ... e eu também penso da mesma forma e até acho que pode er ainda melhor se...

Questiono o que fazemos, porque fazemos, fomentando a melhoria contínua;

P: Quando questiono as ideias ou as atividades, sinto que estou a pôr em causa o curso normal do desenvolvimento dessas ideias e atividades. Como posso questionar?

R: Questione para melhorar. Quando alguém questiona uma ideia ou atividade deve garantir que declara a sua intenção, entre apenas uma das seguintes situações: não entende e precisa de mais informação, ou entende e identificou que pode melhorar.

Tanto na aprendizagem como na execução, o facto de não se questionar significa que aceitamos sem contribuir para melhorar, mas é muito importante que, ao questionar, seja capaz de identificar a mais-valía e de a partilhar.

P: Quando questiono e não sou correspondido devo aceitar e prosseguir como se nada fosse?

R: Não. Uma questão sem resposta pode ser uma oportunidade de melhoria ou um problema que identificou e, nesse caso, é da sua responsabilidade promover as devidas ações.

Considero o erro como oportunidade de melhorar;

P: Identifiquei um erro/engano num registo de operação efetuado por um colega. Posso corrigir para o ilibar dessa responsabilidade? Ou devo ignorar, pois não faz parte das minhas responsabilidades verificar o trabalho dos outros?

R: Caso tenha a oportunidade de corrigir o erro, deve fazê-lo com conhecimento do seu colega, para que este possa identificar a causa do erro e proceder de forma a garantir que essa causa não volta a ocorrer. Se não o fizer, está a desperdiçar a oportunidade de melhoria, seja ela de processo ou das capacidades do seu colega. Lembre-se que não conseguirá resolver os erros sem eliminar as causas e que um pequeno erro pode ter graves consequências na cadeia de valor. Portanto, a sua ação deve estar focada na melhoria contínua.

P: Fui responsabilizado por um erro e não reconheço essa responsabilidade. Como devo agir para me ilibar?

R: Independentemente da aceitação da responsabilidade é importante que seja identificada a real causa do erro e, para tal, existe o procedimento de tratamento de não-conformidades que permitirá detalhar as responsabilidades e gerar os registos que evidenciam se, de facto, tem razão. Por isso, use este mecanismo para a melhoria e ao mesmo tempo que esclarece sobre a responsabilidade do erro, contribui para a resolução da não conformidade.

05 de decembro de 2023

 Estou atento e acompanho o desenvolvimento do mercado como forma de garantir a antecipação;

P: No desempenho da minha função não contacto com o exterior e não tenho influência direta na posição que a empresa tem no mercado. De que forma poderei contribuir?

R: O facto de ter conhecimento sobre o desenvolvimento do mercado, permite-lhe identificar os aspetos que valorizam o desempenho e a posição da empresa, na medida em que o produto da atividade da Revigrés resulta do contributo de todos os intervenientes da cadeia de valor. Por isso, mesmo que a sua função esteja distante do final da cadeia de valor, a sua atitude pode ser decisiva e antecipar a reação positiva na cadeia de valor.

Desenvolvo as minhas competências de forma a garantir um elevado desempenho;

P: A Revigrés disponibiliza ações de formação ou sensibilização que, embora interessantes, não contribuem diretamente para melhorar o desempenho na minha função. Como posso adequar a formação disponibilizada às necessidades para o meu desenvolvimento de competências?

R: Quando a Revigrés organiza ações de formação ou de sensibilização para os seus Colaboradores está a trabalhar para desenvolver as competências, identificadas como necessárias para garantir um elevado desempenho. Estas competências podem ser de âmbito geral ou específico, mas nunca é dada formação sem que tenham sido definidos objetivos para a melhoria do desempenho. Por isso, lembre-se que é um dever das Empresas disponibilizarem formação aos seus Colaboradores mas, também a um dever destes, frequentar a formação aproveitando a oportunidade de se valorizarem.

VALORES- ESPÍRITO DE EQUIPA

Descrição: Comunicamos, partilhamos, estabelecemos parcerias, valorizando "nós" em detrimento do "eu", na prossecução dos objetivos da empresa.

Comportamentos:

 Fomento a cooperação como meio de melhorar continuamente a forma de fazer e saber fazer;

P: Quando me solicitam uma tarefa e não sinto segurança no que vou fazer, como devo proceder? Arrisco e realizo a tarefa com o objetivo de demonstrar as minhas capacidades? Ou devo declarar essa insegurança apelando à cooperação daqueles que possam contribuir para o sucesso na realização da tarefa?

R: É importante que seja capaz de retribuir a confiança que depositaram em si quando lhe atribuíram a responsabilidade na realização da tarefa mas, quando o risco de insucesso é grande, pode ser mais importante conseguir demonstrar como foi exaustivo o esforço para atingir os objetivos. As sinergias duma cooperação representam valor acrescentado (maior esforço) relativamente ao trabalho individual.

Partilho com entusiasmo e abertura a informação e o conhecimento com todos;

P: Quando é admitido um novo Colaborador devo tomar a iniciativa de lhe ensinar tudo o que sei para que rapidamente esteja a produzir e a ser autónomo, ou devo esperar que me seja formalmente solicitado?

R: Um novo Colaborador deve ser formado e informado para que a sua integração seja completa e o seu trabalho seja produtivo, no mais curto espaço de tempo possível. Para tal, a empresa procede à integração do novo colaborador informando sobre as principais necessidades de acompanhamento e atribui responsabilidades para o efeito, entre os colaboradores mais antigos. No entanto, como colaboradores da Revigrés, todos somos chamados a partilhar o conhecimento, sempre que este contribua para melhorar a forma de fazer e o saber fazer. Neste contexto, o entusiasmo para a partilha do conhecimento não requer qualquer formalismo, mas sim a sua iniciativa.

P: É aceitável que exista informação confidencial, ou que se restrinja a colaboração, em prol da propriedade individual?

R: Tanto o conhecimento como a informação devem ser corretamente utilizados, ou seja, devem ser transmitidos com determinado objetivo e impacto de natureza positiva. É importante que, na salvaguarda dos direitos de propriedade, não sejam prejudicados o desenvolvimento e a eficiência das atividades da empresa.

05 de dezembro de 2023

 Aceito ideias novas e integro o feedback dos outros no meu processo de melhoria profissional;

P: Tenho receio que, ao aceitar as ideias e opiniões dos outros, possa perder oportunidades de protagonismo e prejudicar o meu desenvolvimento profissional. Como posso evitar esta atitude?

R: O processo de melhoria profissional depende da evolução das suas contribuições, quer sejam novas ideias, quer sejam desenvolvimentos das ideias dos outros. Por isso, o seu empenho deverá residir em acrescentar valor, seja qual for a situação.

Escuto ativamente e dou feedback aos outros de forma construtiva e genuína.

P: Quando solicitam a minha opinião sobre a solução de um problema, tenho reservas em expressar de forma genuína, se for contrária à opinião da maioria. Como devo proceder?

R: As opiniões individuais são válidas enquanto representem a participação de cada um na solução do problema. A partir do momento que abdicamos de apresentar a nossa genuína opinião, estamos a reduzir a probabilidade de solucionar o problema. Por outro lado, as suas reservas na apresentação de opinião, contrária ao grupo, baselum-se numa errada perceção de que a discordância é destrutiva.

Apresente as suas ideias, mesmo que discordantes, de forma construtiva.

VALORES - RESPONSABILIDADE

Descrição: Promovemos uma atuação com base na ética e na responsabilidade pelo bem comum e respeito por si e pelos outros.

Comportamentos:

Sou consistente com o que digo, faço e penso;

P: Por vezes é mais fácil agir contra os princípios éticos enunciados a favor da eficácia do meu trabalho. Posso admitir que há exceções, ou seja, os fins podem justificar os meios?

R: Não há exceções na aplicação dos princípios éticos. De qualquer forma, as ocorrências de incumprimento dos princípios éticos devem ser identificadas e analisadas as causas, como qualquer não conformidade. Não é grave errar, mas sim não identificar o erro ou não reagir ao erro.

 Promovo uma atuação íntegra e genuína, construindo resultados justos para as partes envolvidas;

P: Para defender a minha equipa de trabalho, coloco a hipótese de sacrificar os meus direitos e até apresentar à minha chefia, cenários de *stress* no trabalho que podem ser exagerados e irreais. A equipa reconhece o meu esforço e até é mais cooperante. Devo manter esta situação?

R: Aparentemente está tudo bem porque o trabalho é menor e aparece feito mas, na realidade, as partes envolvidas estão a ser prejudicadas. A capacidade de trabalho da sua equipa pode estar a ser diminuída, assim como a sua enquanto líder. Promova e explique o planeamento do trabalho da sua equipa e exija resultados justos para cada uma das partes envolvidas.

 Construo permanentemente um clima de confiança e responsabilidade no desempenho das funções e no relacionamento com os outros;

P: Com frequência o trabalho dos outros depende dos resultados do meu trabalho. Em situações de *stress,* para cumprimento de prazos, mesmo sabendo que os resultados podem estar errados, devo arriscar e simplesmente comunicar os resultados, ou alerto na expectativa que alguém os verifique?

R: A dependência do trabalho dos outros em relação ao seu trabalho é uma característica comum nas organizações e faz parte do progresso na cadeia de valor. Por isso, esta relação só se manterá se garantir a confiança no seu trabalho. A solução do problema é a colaboração e não a omissão.

05 de dezembro de 2023

Não julgo, construo sobre as diferenças.

P: Tenho perceção de que existem diferenças de relacionamento e comportamento que, em alguns casos, constituem uma ameaça. Como devo intervir?

R: A Revigrés não tolera comportamentos de assédio, intimidação ou discriminação por parte dos colaboradores com os colegas, chefias ou outras pessoas com as quais tenham contacto profissional. Encorajamos o apoio dos colaboradores entre si, informando sempre e quando o comportamento de outro indivíduo represente uma ameata. Se observar ou sofrer esses tipos de comportamentos, informe o Gabinete de Apoio da Revigrés (GAR).

VALORES- ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS

Descrição: Somos uma equipa com empenho, eficiência e diligência na prossecução de metas ambiciosas que garantam a superação das expectativas das Partes Interessadas.

Comportamentos:

 Gosto de desafios, de me sentir inspirado a superar obstáculos para atingir metas ambiciosas;

P: Fui informado de novas metas, a cumprir num prazo que considero demasiado curto. Devo aceitar sem preocupação e confiar na capacidade de quem as definiu, ou questionar a exequibilidade das metas por serem demasiado ambiciosas?

R: A partir do momento que é informado das novas metas, partilha a responsabilidade de as alcançar e deve, por isso, partilhar as suas preocupações para que possa ser esclarecido e/ou esclarecer.

Planeio, analiso, antecipo obstáculos, proponho e implemento ações corretivas;

P: Verifico que, com alguma frequência, o planeamento das atividades é repetidamente alterado pelas mesmas razões, que raramente são tidas em conta nos novos planeamentos. Isto é aceitável?

R: A alteração do planeamento é aceitável, desde que se faça registo da mesma e que, através dessa ocorrência, possa introduzir-se uma melhoria nos planeamentos subsequentes. Mesmo assim, as alterações de planos constituem um obstáculo para o desenvolvimento das atividades e para o alcance dos objetivos previstos. Por isso, devem ser desencadeadas ações corretivas para eliminar as causas dessas alterações. Não é aceitável a <u>alteração imprevista</u> do planeamento, sempre pelas mesmas razões.

 Participo e promovo a colaboração de todos na procura de novas soluções que superem as expectativas das Partes Interessadas;

P: Uma pessoa confidenciou-me estar dececionado relativamente às expectativas que tinha, enquanto parte interessada da Revigrés. Face à impossibilidade de reverter a situação, como devo proceder?

R: Seja qual for o motivo da deceção, deve relatar essa preocupação à Revigrés, através dos mecanismos internos de comunicação. Desta forma estará a colaborar para revolver esta situação e outras que possam estar relacionadas.

 Preocupo-me igualmente com a forma como atinjo os resultados: ética, rigor e qualidade são requisitos inalienáveis.

P: Habituado a atingir os resultados que me são solicitados, tenho plena consciência que os padrões de rigor e qualidade não são sempre os mesmos e que até o eticamente aceitável pode ser discutível. Perante estes diferentes contextos, como posso garantir que a minha conduta é irrepreensível?

R: É normal que detete diferentes níveis de intensidade da aplicação dos valores apresentados na Conduta dos Colaboradores, porque dependem da perceção que temos do senso comum mas, no que refere aos princípios éticos, não existe dúvida. Os princípios éticos prevalecem sobre quaisquer outros, em todas as circunstâncias.

Ainda sobre os valores, questione-se acerca da superficialidade da aplicação dos mesmos e de como isso pode ser incompatível com o esperado desenvolvimento da