CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto de 2017, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho, tanto no setor privado como na Administração Pública, impondo ao empregador público e privado a adoção de códigos de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimentos disciplinares sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Neste contexto, a Empresa J. Soares Correia - Armazéns de Ferro, S.A., comprometida que está com a defesa dos valores do respeito pela dignidade individual, da não discriminação e do combate contra o assédio no trabalho, por qualquer forma, adota o presente Código de Boa Conduta, que constitui referência de atuação para todos os membros dos Órgãos Sociais e Colaboradores.

ÂMBITO E PRINCÍPIOS GERAIS

ARTº 1º - ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores e colaboradores e outras pessoas que participem nas atividades da Empresa.

ARTº 2º - PRINCÍPIOS GERAIS

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os Órgãos Sociais, trabalhadores e colaboradores da J. Soares Correia - Armazéns de Ferro, S.A. devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2. Os Órgãos Sociais, trabalhadores e colaboradores da J. Soares Correia - Armazéns de Ferro, S.A não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais colaboradores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Instituição, nomeadamente mas não em exclusivo, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia politica e religião.

ARTº 3º - ASSÉDIO

É proibido o assédio, em qualquer uma das suas formas, designadamente nas previstas alíneas infra:

a) o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil degradante, humilhante ou desestabilizador;
b) o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido na alínea anterior.

c) o comportamento indesejado e hostil baseado em fator discriminatório que não o sexo, como, por exemplo, a orientação sexual ou a raça;
d) o comportamento indesejado que, ainda que não vise direta ou indiretamente qualquer dos fatores discriminatórios previstos nas alíneas anteriores, pela sua conotação e insídia, pretende afastar o trabalhador da empresa

ARTº 4º - COMPORTAMENTOS ILÍCITOS

São designada e expressamente proibidos os seguintes comportamentos, suscetíveis de integrarem a definição de assédio no trabalho:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado;

- Promover o isolamento social;

- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;

- Efetuar recorrentes ameaças de despedimento;

- Não atribuir quaisquer funções profissionais;

- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexequíveis de cumprir;

- Atribuir regularmente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;

- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;

- Divulgar regularmente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;

- Dar regularmente instruções de trabalho confusas e imprecisas;

- Transferir o trabalhador de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;

- Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;

- Criar regularmente situações objetivas de “stress”, de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de locais de trabalho.

ARTº 5.º - INFRAÇÃO DISCIPLINAR E SANÇÕES

1. O conhecimento de qualquer situação de violação das disposições constantes do presente Código de Conduta dá lugar à abertura de procedimento disciplinar ao infrator, a iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, tome conhecimento da infração (nº 2, Art.º 329 do CT).

2. Constitui obrigação de todas as pessoas às quais o presente Código se aplica denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida

colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

ARTº 6º - REGIME DE PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS

1. Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, garantindo-se a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.

2. Os trabalhadores que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

3. É garantida a atribuição de proteção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente, salvo quando atuem com dolo.

4. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada, alegadamente para punir uma infração, até um ano após a denúncia, ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

ARTº 7.º - PUBLICIDADE DA DECISÃO

Garante-se a impossibilidade de dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória, quando esteja em causa a prática de assédio que constitui contraordenação muito grave, podendo gerar responsabilidade penal.

ARTº 8º - COMUNICAÇÃO DE QUEIXAS DE ASSÉDIO EM CONTEXTO LABORAL

1.A empresa disponibiliza um canal específico para a apresentação de denúncias, queixas ou outras comunicações relacionadas com situações de assédio, bem como com quaisquer condutas que violem o presente Código de Boa Conduta e Prevenção do Assédio no Trabalho.

2. As denúncias ou queixas podem ser apresentadas por qualquer trabalhador ou trabalhadora da empresa, bem como por quaisquer colaboradores externos ou terceiros que com a mesma se relacionem, através do endereço de correio eletrónico do responsável de Recursos Humanos: joana.almeida@jsoarescorreia.pt.

3.É assegurado às comunicações recebidas:

a) Tratamento confidencial e restrito às pessoas estritamente necessárias à sua apreciação e eventual investigação;
b) A proteção da identidade da pessoa denunciante, sempre que tal seja legalmente possível;
c) A proibição de quaisquer atos de retaliação, de represália ou de tratamento desfavorável relacionados, direta ou indiretamente, com a denúncia apresentada.

4.Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) endereços eletrónicos específicos para a receção de queixas de assédio em contexto laboral, podendo também ser utilizados por qualquer pessoa que pretenda apresentar queixa de assédio laboral.
5.A prática de assédio, pelo empregador ou por representante deste, e a respetiva denúncia à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), constitui exemplo de justa causa de resolução do contrato de trabalho por iniciativa da pessoa trabalhadora, nos termos da lei aplicável.

ARTº 9º - DIVULGAÇÃO, COMPROMISSO E APLICAÇÃO

O presente Código de Conduta entra em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração, datando esta de 13 de novembro de 2026, e após divulgação geral a efetivar por meio de publicitação no site https://jsoarescorreia.pt e ainda por meio da afixação, em formato de papel, nos locais destinados ao efeito existentes nos diversos edifícios da Empresa.