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. Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) os endereços eletrónicos próprios para a receção de queixas de assédio, em contexto laboral.

2. 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, podendo as denúncias podem ser apresentadas por qualquer trabalhador, colaborador ou terceiro que com a empresa se relacione, através do endereço de correio electrónico do responsável pelos recursos humanos: joana.almeida@jsoarescorreia.pt, assegurando-se que às comunicações recebidas tratamento confidencial e protecção da identidade da pessoa denunciante, sempre que tal seja legalmente possível, bem como a proibição de quaisquer actos de retaliação ou de tratamento desfavorável relacionados com a denúncia apresentada.

3. A prática de assédio pelo empregador, ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador

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 17 de maio de 2023, 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.