

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho — Versão 2025

A JOSSOIS adota o presente Código de Boa Conduta em conformidade com a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro (Regime Geral de Proteção de Denunciantes), e a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que reforça os direitos dos trabalhadores e a proteção contra o assédio. Este código tem por objetivo promover um ambiente de trabalho digno, respeitador e inclusivo, livre de qualquer forma de assédio, discriminação ou retaliação, em conformidade com os princípios constitucionais e legais aplicáveis.

CAPÍTULO I – Disposições Introdutórias

Artigo 1.º – Objeto

O presente Código estabelece os princípios e regras de prevenção e combate ao assédio no trabalho, bem como os procedimentos internos de denúncia e investigação, constituindo um instrumento de autorregulação da Jossois.

Artigo 2.º – Âmbito de aplicação

Aplica-se a todos os trabalhadores, colaboradores, prestadores de serviço e titulares de cargos dirigentes da Jossois.

Artigo 3.º – Princípios gerais

1. A Jossois pauta-se pelos princípios da legalidade, não discriminação, igualdade de oportunidades e respeito pela dignidade da pessoa humana.
2. É proibida qualquer forma de assédio, moral ou sexual, bem como qualquer comportamento que crie um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou ofensivo.
3. A empresa adota uma política de tolerância zero perante o assédio e discriminação, promovendo a formação e sensibilização contínua de todos os trabalhadores.

CAPÍTULO II – Definições e Enquadramento

Artigo 4.º – Definição de assédio

1. Entende-se por assédio qualquer comportamento indesejado, verbal, não verbal ou físico, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. O assédio pode ser moral ou sexual:
 - a) O assédio moral traduz-se em comportamentos ofensivos ou humilhantes, de forma reiterada, com intenção ou efeito de desestabilizar a vítima;
 - b) O assédio sexual consiste em comportamentos de natureza sexual não desejados, sob forma verbal, não verbal ou física, que afetem a dignidade das pessoas no trabalho.
3. O assédio é proibido quer no local de trabalho, quer fora dele, sempre que esteja relacionado com a atividade profissional.

**Artigo 5.º – Autores e vítimas**

1. O assédio pode ser praticado por superiores hierárquicos, colegas, subordinados ou terceiros relacionados com a atividade da empresa.
2. Qualquer trabalhador, dirigente ou colaborador pode ser vítima de assédio, independentemente da sua posição hierárquica.

CAPÍTULO III – Denúncia e Procedimentos Internos**Artigo 6.º – Canal interno de denúncias**

1. A Jossois dispõe de um canal interno de denúncia, confidencial e seguro, nos termos da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.
2. O canal pode ser utilizado para denunciar situações de assédio, discriminação ou outras irregularidades, garantindo o anonimato e a proteção do denunciante contra quaisquer represálias.
3. As denúncias podem ser efetuadas por:
 - a) Endereço eletrónico confidencial disponibilizado pela Jossois;
 - b) Plataforma eletrónica segura ou formulário próprio;
 - c) Entrega presencial em envelope fechado dirigido à Gerência.

Artigo 7.º – Forma e conteúdo da denúncia

1. A denúncia deve conter a descrição detalhada dos factos, incluindo local, data, identidade (quando conhecida) dos envolvidos e eventuais testemunhas.
2. As denúncias podem ser anónimas, sendo tratadas com igual rigor e confidencialidade.
3. O tratamento dos dados pessoais respeita o RGPD (Regulamento (UE) 2016/679) e a Lei n.º 58/2019.

Artigo 8.º – Tratamento e acompanhamento das denúncias

1. Todas as denúncias são analisadas com celeridade, confidencialidade e imparcialidade.
2. É garantido o contraditório e o direito de defesa a todas as partes envolvidas.
3. O denunciante será informado do resultado final do processo, nos prazos legais.

Artigo 9.º – Proteção de denunciante e testemunhas

1. O denunciante e as testemunhas estão protegidos contra qualquer forma de retaliação, direta ou indireta, durante e após o processo.
2. A Jossois garante a confidencialidade de todas as informações obtidas no âmbito da denúncia.

CAPÍTULO IV – Responsabilidades e Sanções**Artigo 10.º – Responsabilidade disciplinar e civil**

1. A prática de assédio constitui infração disciplinar e contraordenação muito grave (artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho), podendo gerar responsabilidade civil e penal.
2. A vítima tem direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos do artigo 28.º do Código do Trabalho.

Artigo 11.º – Publicidade das decisões

As decisões condenatórias por assédio devem ser publicitadas, nos termos legais, sempre que aplicável.

Artigo 12.º – Medidas de proteção à vítima

A Jossois pode adotar medidas imediatas para proteção da vítima, incluindo:

- a) Afastamento temporário do alegado assediante;
- b) Alteração de local ou horário de trabalho;
- c) Encaminhamento para apoio psicológico ou jurídico.

CAPÍTULO V – Prevenção e Formação

Artigo 13.º – Medidas preventivas

Compete à Direção-Geral ou à Gerência:

- a) Promover ações anuais de formação sobre assédio e igualdade de género;
- b) Assegurar a existência de mecanismos de comunicação interna e de denúncia;
- c) Divulgar amplamente o presente Código e os canais de denúncia;
- d) Garantir que todos os trabalhadores declaram conhecer e aceitar as normas do Código.

Artigo 14.º – Igualdade, diversidade e inclusão

A Jossois promove uma cultura de respeito e diversidade, assegurando igualdade de oportunidades independentemente de género, orientação sexual, identidade de género, idade, deficiência, origem étnica, religião ou convicções pessoais.

CAPÍTULO VI – Políticas de Conduta Relacionadas à Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Integridade

Todos os colaboradores da nossa empresa devem atuar de acordo com elevados padrões de integridade, segurança e responsabilidade. Nesse sentido, nosso Código de Ética e Conduta abrange as seguintes políticas:

1. **Proibição de Alcool e Drogas:** É estritamente proibido o consumo, porte ou distribuição de álcool e substâncias ilícitas nas dependências da empresa ou durante a execução de atividades laborais. O descumprimento desta política compromete a segurança individual e coletiva e será tratado com rigor.
2. **Proteção do Trabalhador:** Garantimos um ambiente de trabalho seguro e saudável, em conformidade com as leis trabalhistas vigentes. Todos têm direito à proteção contra acidentes, assédio, discriminação e condições que possam comprometer a saúde física ou mental.
3. **Segurança, Saúde e Meio Ambiente (EHS):** Todos os colaboradores devem seguir as normas de EHS, contribuindo para a prevenção de acidentes, a preservação do meio ambiente e o uso responsável dos recursos naturais. A segurança é responsabilidade de todos.

4. **Anti-Corrupção e Integridade:** A empresa mantém política de tolerância zero quanto à corrupção, suborno ou qualquer prática que viole a integridade e a ética nos negócios. Todos devem agir de forma transparente, honesta e em conformidade com a legislação aplicável.

O cumprimento dessas políticas é **obrigatório** e constitui parte integrante do nosso compromisso com um ambiente de trabalho seguro, ético e sustentável.

CAPÍTULO VII – Disposições Finais

Artigo 15.º – Publicitação

O Código será afixado em local visível, disponibilizado no website institucional e entregue a todos os trabalhadores, dirigentes e novos colaboradores.

Artigo 16.º – Revisão

O presente Código será revisto de três em três anos ou sempre que ocorram alterações legislativas relevantes.

Artigo 17.º – Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor na data da sua aprovação e divulgação interna.

JOSSOIS-INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE GUARDA-SOIS, LDA.
NIF: 507 558 000 A GERÊNCIA



Outubro 2025