

# **GRUPO SIMOLDES**

Empresas em Portugal

---

## **CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE A SITUAÇÕES DE ASSÉDIO NO TRABALHO**

---

*Complementar ao Código de Ética e de Conduta Geral do Grupo Simoldes*

Artigo 127.º, n.º 1, alínea k), do Código do Trabalho

Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto

Referência: #RCNLABORAL – Código de Conduta – Assédio e Discriminação

Compliance Officer - Gabinete de Conformidade - Empresas do Grupo Simoldes

## PREÂMBULO

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate a Situações de Assédio no Trabalho (doravante designado por “Código”) é adotado pelas Empresas do Grupo Simoldes com atividade em Portugal, em cumprimento da obrigação legal prevista na alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, aditada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho.

O Grupo Simoldes, enquanto grupo industrial de referência internacional com mais de meio século de história, reconhece que a dignidade da pessoa humana no contexto laboral constitui um valor fundamental e inegociável.

A prossecução da excelência produtiva e comercial que caracteriza as Divisões de Plásticos (Plastics) e de Moldes (Tools) deve assentar, em todas as circunstâncias, num ambiente de trabalho respeitador, inclusivo e livre de qualquer forma de violência ou intimidação.

Este Código **complementa e desenvolve, em matéria específica de assédio no trabalho, o Código de Ética e de Conduta Geral do Grupo Simoldes**, aplicável na Divisão de Plásticos e na Divisão de Moldes.

Concretamente, este Código aprofunda e operacionaliza as disposições contidas nos capítulos relativos à “Eliminação da discriminação no emprego e ocupação” (Princípio 6 do Pacto Global) e às “Regras de Conduta” do Código de Ética Geral, designadamente no que respeita à proibição de práticas de assédio moral e/ou sexual e ao tratamento diferencial discriminatório dos Colaboradores.

Enquanto o Código de Ética Geral estabelece o quadro de princípios e valores transversais do Grupo, o presente Código constitui o instrumento de gestão especificamente dedicado à prevenção, identificação, eliminação e sanção de comportamentos de assédio, definindo procedimentos concretos de atuação, tipificando condutas proibidas, estabelecendo vias de resolução (informal e formal) e garantindo apoio às vítimas.

O Código insere-se no ecossistema integrado de conformidade do Grupo Simoldes, articulando-se com a Plataforma de Proteção de Denunciantes e Tratamento de Denúncias (acessível em <https://denuncias.pt/simoldes/>), com os Procedimentos de Proteção de Denunciantes aplicáveis em cada empresa, com o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e de Infrações Conexas, e com o Programa de Formação em Conformidade do Grupo.

## I. ENQUADRAMENTO LEGAL

O presente Código fundamenta-se no seguinte quadro normativo:

- a) Constituição da República Portuguesa**, designadamente os artigos 13.º (princípio da igualdade), 25.º (direito à integridade pessoal), 26.º (outros direitos pessoais, incluindo o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção contra quaisquer formas de discriminação) e 59.º (direitos dos trabalhadores, incluindo condições de trabalho que respeitem a dignidade);
- b) Código do Trabalho** (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual), designadamente os artigos 14.º a 17.º, os artigos 23.º a 28.º, o artigo 29.º (assédio), o artigo 127.º, n.º 1, alíneas k) e l) (deveres do empregador), o artigo 129.º,

- n.º 1 (garantias do trabalhador), e os artigos 351.º e seguintes (procedimento disciplinar e justa causa de despedimento);
- c) **Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto**, que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, alterando o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- d) **Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro** (Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações), que estabelece o regime de proteção de denunciantes e impõe a criação de canais de denúncia internos;
- e) **Convenção n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, ratificada por Portugal, que reconhece que estas condutas podem ocorrer dentro ou fora do local de trabalho, inclusive através de meios digitais;
- f) **Código Penal**, nos artigos relativos a coação (artigo 154.º), perseguição (artigo 154.º-A), e crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual (artigos 163.º e seguintes);
- g) **Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto** (regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação);
- h) **Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio**, que aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030.

## II. ARTICULAÇÃO COM O CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA GERAL

### Artigo 1.º - Relação de complementaridade

O presente Código constitui um instrumento complementar ao Código de Ética e de Conduta Geral aplicável nas empresas da Divisão de Plásticos (Plastics) e da Divisão de Moldes (Tools) do Grupo Simoldes.

As disposições do presente Código não revogam nem substituem as do Código de Ética Geral, antes as complementam e desenvolvem na matéria específica do assédio no trabalho.

### Artigo 2.º - Clausulado do Código de Ética Geral

O Código de Ética e de Conduta Geral do Grupo Simoldes consagra, entre outros, os seguintes princípios e regras diretamente relevantes para a matéria do assédio:

- a) **Princípio 6 do Pacto Global das Nações Unidas:** garantia de uma política de carreira e de recrutamento isenta de discriminação com base na idade, género, raça, nacionalidade, incapacidade física ou mental, orientação sexual, política ou religiosa ou afiliação sindical;
- b) **Proibição de tratamento diferencial:** proibição estrita do tratamento diferencial dos Colaboradores por apresentarem características não imputáveis ao seu mérito ou requisitos da sua função;
- c) **Sanções por práticas hostis:** desencorajamento e, em certos casos, punição por processo disciplinar ou sanções legais de quaisquer atividades que tornem o local de trabalho um ambiente hostil, inclusive práticas de assédio moral e/ou sexual;

- d) Canal de denúncia e Gabinete de Conformidade:** atribuição ao Gabinete de Conformidade da responsabilidade de investigar todas as denúncias e de garantir que todas as medidas disciplinares são tomadas.

### **Artigo 3.º - Primazia e integração**

Em caso de conflito ou lacuna entre as disposições do Código de Ética Geral e do presente Código, aplicam-se, em matéria de assédio no trabalho, as disposições mais favoráveis à proteção do trabalhador, sem prejuízo das normas legais imperativas.

Ambos os instrumentos devem ser lidos, interpretados e aplicados de forma integrada e coerente.

## **III. ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

### **Artigo 4.º - Entidades abrangidas**

O presente Código aplica-se a todas as Empresas do Grupo Simoldes com atividade em Portugal, incluindo, sem limitação: Simoldes Plásticos, S.A.; Plastaze - Plásticos de Azeméis, S.A.; Inplas - Indústrias de Plásticos, S.A.; M.D.A. - Moldes de Azeméis, S.A.; Ulmolde - Moldes Técnicos, S.A.; IGM - Indústria Global de Moldes, S.A.; I.M.A. - Indústria de Moldes de Azeméis, S.A.; Simoldes Aços, S.A.; Mecamolde - Moldes para Plásticos, S.A.; bem como quaisquer outras entidades do Grupo que venham a exercer atividade em território português.

### **Artigo 5.º - Destinatários**

O Código vincula a totalidade das pessoas que exercem atividade no âmbito das Empresas do Grupo, nomeadamente:

- a)** Membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
- b)** Diretores, gestores e chefias a todos os níveis;
- c)** Trabalhadores subordinados, independentemente da natureza do contrato (sem termo, a termo certo ou incerto, a tempo parcial, trabalho temporário);
- d)** Estagiários, bolseiros e trabalhadores em período experimental;
- e)** Prestadores de serviços, consultores, fornecedores e subcontratados que exerçam atividade nas instalações ou em nome das empresas;
- f)** Candidatos a emprego, no contexto de processos de recrutamento e seleção;
- g)** Quaisquer outras pessoas que mantenham uma relação funcional com as Empresas do Grupo.

### **Artigo 6.º - Âmbito espacial e temporal**

O Código aplica-se a todas as condutas relacionadas com a prestação de trabalho, quer ocorram nas instalações da empresa, em deslocações profissionais, em eventos organizados ou patrocinados pela empresa, em espaços virtuais de trabalho ou através de quaisquer tecnologias de informação e comunicação (incluindo correio eletrónico, mensagens instantâneas, redes sociais e videoconferência), durante ou fora do horário normal de trabalho, desde que exista uma conexão funcional com a relação laboral, em conformidade com o disposto na Convenção n.º 190 da OIT.

## IV. DEFINIÇÕES E TIPIIFICAÇÃO DE CONDUTAS

### Artigo 7.º - Assédio no trabalho

Nos termos do artigo 29.º do Código do Trabalho, entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, 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.

A prática de assédio pode consistir num ato isolado de particular gravidade ou num conjunto de comportamentos reiterados.

### Artigo 8.º - Assédio moral

O assédio moral (também designado por mobbing) consiste em comportamentos hostis, reiterados e prolongados no tempo, dirigidos a um trabalhador, que visam ou conduzem à sua marginalização, humilhação ou degradação das suas condições de trabalho.

Constituem exemplos de comportamentos suscetíveis de configurar assédio moral, sem carácter taxativo:

- a) Isolamento do trabalhador, impedindo ou dificultando o contacto com colegas e superiores hierárquicos;
- b) Remoção injustificada de funções, responsabilidades ou meios de trabalho;
- c) Não atribuição de quaisquer funções profissionais, deixando o trabalhador sem ocupação efetiva;
- d) Atribuição sistemática de tarefas manifestamente inferiores ou superiores às suas qualificações e competências, ou de prazos impossíveis de cumprir;
- e) Críticas constantes e injustificadas ao desempenho, designadamente em público;
- f) Difusão de boatos, rumores ou informações falsas sobre a pessoa ou o seu desempenho profissional;
- g) Ameaças sistemáticas de despedimento ou de sanções disciplinares sem fundamento;
- h) Intimidação, humilhação pública, utilização de gritos ou linguagem ofensiva;
- i) Sonegação sistemática de informações necessárias ao desempenho das funções;
- j) Recusa sistemática de comunicação ou de concessão de reuniões ao trabalhador;
- k) Transferência de local de trabalho ou de sector com clara intenção de prejudicar ou isolar o trabalhador;
- l) Criação sistemática de situações objetivas de stress com o propósito de provocar descontrolo;
- m) Brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao género, etnia, orientação sexual, religião, deficiência ou outras características pessoais.

## Artigo 9.º - Assédio sexual

O assédio sexual consiste em qualquer comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no artigo 7.º, nos termos do n.º 2 do artigo 29.º do Código do Trabalho.

Constituem exemplos de comportamentos suscetíveis de configurar assédio sexual, sem carácter taxativo:

- a) Comentários, piadas ou insinuações de natureza sexual;
- b) Solicitações de favores sexuais, explícitas ou implícitas, em particular quando associadas a promessas de benefícios ou ameaças de prejuízos profissionais;
- c) Contacto físico não consentido e de natureza sexual, incluindo toques, abraços, beijos ou perseguição física;
- d) Envio ou partilha de mensagens, imagens, vídeos ou outros conteúdos de teor sexual, por qualquer meio, incluindo meios eletrónicos;
- e) Exposição a material de natureza sexual no local de trabalho;
- f) Olhares insistentes, gestos obscenos ou comportamentos exibicionistas;
- g) Perguntas intrusivas sobre a vida íntima ou sexual do trabalhador.

## Artigo 10.º - Assédio discriminatório

O assédio discriminatório traduz-se em comportamentos indesejados baseados em fatores de discriminação proibidos pela lei, tais como a 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, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, conforme disposto nos artigos 24.º e 25.º do Código do Trabalho e na Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto.

## Artigo 11.º - Condutas que não configuram assédio

Não constituem, por si só, assédio no trabalho: o exercício legítimo dos poderes de direção, organização e disciplina pelo empregador; a definição de objetivos e a avaliação de desempenho feita com critérios objetivos e transparentes; as decisões de gestão devidamente fundamentadas, ainda que desagradáveis para o trabalhador; as situações de conflito pontual resultantes de divergências profissionais legítimas. Todavia, estas situações devem ser sempre exercidas com respeito pela dignidade do trabalhador.

## V. PRINCÍPIOS ORIENTADORES

### Artigo 12.º - Princípios

A atuação de todas as pessoas abrangidas pelo presente Código deve ser pautada pelos seguintes princípios:

- a) **Dignidade da pessoa humana:** todos os trabalhadores têm direito a um ambiente de trabalho que respeite a sua integridade física e moral, a sua honra, a sua reputação e a sua privacidade;

- b) Igualdade e não discriminação:** todos os trabalhadores devem ser tratados com igualdade, sem distinção baseada em qualquer fator de discriminação legalmente proibido;
- c) Tolerância zero:** as Empresas do Grupo assumem uma política de tolerância zero face a qualquer forma de assédio no trabalho;
- d) Prevenção:** o Grupo compromete-se a adotar medidas ativas para prevenir a ocorrência de situações de assédio, atuando sobre as causas e não apenas sobre as consequências;
- e) Boa-fé e imparcialidade:** todos os procedimentos de apreciação de situações de assédio devem observar os princípios da boa-fé, da imparcialidade e do contraditório;
- f) Confidencialidade:** toda a informação relacionada com situações de assédio é tratada com a máxima reserva, protegendo a identidade de todas as partes envolvidas;
- g) Proteção do denunciante e da vítima:** nenhuma pessoa pode ser alvo de retaliação ou prejuízo por ter denunciado, de boa-fé, uma situação de assédio, nos termos da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro;
- h) Celeridade e proporcionalidade:** as situações reportadas devem ser investigadas com diligência e as medidas adotadas devem ser proporcionais à gravidade dos factos apurados.

## VI. DEVERES DO EMPREGADOR

### Artigo 13.º - Obrigações do empregador

Nos termos das alíneas k) e l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, as Empresas do Grupo Simoldes em Portugal assumem os seguintes deveres:

- a)** Adotar e manter atualizado o presente Código, divulgando-o a todos os trabalhadores e demais destinatários;
- b)** Promover ações de formação e sensibilização periódicas sobre a prevenção do assédio no trabalho, dirigidas a todos os trabalhadores e, em especial, às chefias;
- c)** Garantir a existência de canais de denúncia acessíveis, seguros e confidenciais, em conformidade com a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro;
- d)** Instaurar procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, conforme exigido pela alínea l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho;
- e)** Proteger os trabalhadores denunciantes, as vítimas e as testemunhas contra qualquer forma de retaliação;
- f)** Garantir que os responsáveis por situações de assédio comprovadas são objeto das medidas disciplinares adequadas;
- g)** Assegurar o apoio à vítima, nos termos do artigo 18.º do presente Código;
- h)** Designar uma Pessoa de Confiança, nos termos do artigo 19.º do presente Código;
- i)** Cooperar com as autoridades competentes, designadamente a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e o Ministério Público.

## VII. DEVERES DOS TRABALHADORES E CHEFIAS

### Artigo 14.º - Deveres gerais

Todos os trabalhadores e demais destinatários do presente Código devem abster-se de praticar qualquer ato suscetível de configurar assédio moral, sexual ou discriminatório, devendo pautar a sua conduta pelo respeito pela dignidade de cada pessoa, pela urbanidade nas relações interpessoais, pela cooperação e pelo profissionalismo.

Cada trabalhador tem também o dever de contribuir para a manutenção de um ambiente de trabalho saudável, alertando para situações de que tenha conhecimento.

### Artigo 15.º - Deveres específicos das chefias

Os trabalhadores com funções de chefia, direção ou supervisão têm uma responsabilidade acrescida na prevenção do assédio, devendo:

- a) Promover ativamente um ambiente de trabalho saudável, respeitador e livre de intimidação;
- b) Identificar precocemente sinais de alerta e situações de risco;
- c) Atuar de imediato perante indícios de assédio, adotando medidas para fazer cessar a situação;
- d) Reportar as situações identificadas ao Gabinete de Conformidade ou através dos canais de denúncia disponíveis;
- e) Garantir que os trabalhadores sob a sua supervisão conhecem o presente Código e os canais de denúncia disponíveis;
- f) Exercer os poderes de direção e disciplina de forma respeitadora da dignidade do trabalhador, sem recurso a práticas intimidatórias ou humilhantes.

### Artigo 16.º - Dever de comunicação

Qualquer pessoa que tenha conhecimento de situações suscetíveis de configurar assédio no trabalho deve comunicá-las através dos canais disponíveis, contribuindo para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro.

A omissão de comunicação por parte das chefias pode constituir incumprimento dos deveres funcionais, com as consequências disciplinares adequadas.

## VIII. CANAIS DE DENÚNCIA E PROCEDIMENTO DE COMUNICAÇÃO

### Artigo 17.º - Canais disponíveis

As Empresas do Grupo Simoldes disponibilizam os seguintes canais para comunicação de situações de assédio no trabalho, todos garantindo a confidencialidade e, se desejado, o anonimato:

- a) **Plataforma Geral de Proteção de Denunciantes:** <https://denuncias.pt/simoldes/> - plataforma transversal a todo o Grupo, que permite a apresentação de denúncias de forma segura, confidencial e anónima;

- b) Canal de Denúncias em Linha específico de cada empresa:** acessível, no caso da Simoldes Plásticos, S.A., em <https://simoldesplasticos.whistleblowingofficer.com> , disponibilizando um formulário de denúncias eletrónico;
- c) Correio eletrónico do Gabinete de Conformidade:** [compliance@simoldes.com](mailto:compliance@simoldes.com) ;
- d) Comunicação à Pessoa de Confiança:** nos termos do artigo 19.º do presente Código;
- e) Comunicação presencial ou por escrito:** à Equipa Responsável pelo Tratamento de Denúncias, cujos contactos estão disponíveis em <https://denuncias.pt/simoldes/p/responsaveis/> .

O Procedimento de Proteção de Denunciante aplicável em cada empresa encontra-se publicamente disponível, sendo acessível, no caso da Simoldes Plásticos, em <https://denuncias.pt/simoldesplasticos/p/protecao-de-denunciante/procedimentosdeprotecaodedenunciante/> .

### **Artigo 18.º - Conteúdo e forma da comunicação**

A denúncia ou participação deve conter, na medida do possível: a descrição dos factos suscetíveis de consubstanciar prática de assédio; a indicação da data, hora e local da ocorrência; a identificação da(s) vítima(s) e do(s) alegado(s) agressor(es); a identificação de eventuais testemunhas; e quaisquer provas documentais ou materiais disponíveis.

A denúncia pode ser apresentada de forma identificada ou anónima.

Quando efetuada verbalmente, a denúncia é reduzida a escrito.

As denúncias anónimas serão igualmente objeto de análise e investigação, desde que contenham elementos suficientes para o efeito.

## **IX. PROCEDIMENTO DE RESOLUÇÃO**

### **A. Procedimento informal**

#### **Artigo 19.º - Pessoa de Confiança**

Cada Empresa do Grupo deve designar, pelo menos, uma Pessoa de Confiança para a área da prevenção do assédio.

A Pessoa de Confiança deve ser um profissional com formação adequada, reconhecido pela sua idoneidade e capacidade de mediação, podendo ser interno ou externo à empresa.

A Pessoa de Confiança pode ser a mesma pessoa designada como membro da Equipa Responsável pelo Tratamento de Denúncias, desde que estejam asseguradas as condições de imparcialidade.

#### **Artigo 20.º - Resolução informal**

Sem prejuízo do recurso ao procedimento formal, o trabalhador que se considere vítima de assédio pode, como primeira abordagem, recorrer ao procedimento informal, que consiste:

- a)** Na comunicação direta ao alegado agressor, por si próprio ou através da Pessoa de Confiança, da natureza indesejada do comportamento e da solicitação para que cesse;

- b)** Na mediação conduzida pela Pessoa de Confiança, visando a resolução da situação por acordo entre as partes, num prazo máximo de vinte dias úteis.

O recurso ao procedimento informal é voluntário e não prejudica o direito de apresentar denúncia formal a qualquer momento. A Pessoa de Confiança mantém registo confidencial das situações apreciadas, para efeitos estatísticos e de monitorização, sem identificar as partes.

## **B. Procedimento formal**

### **Artigo 21.º - Receção e avaliação preliminar**

Recebida uma denúncia de assédio através de qualquer dos canais indicados no artigo 17.º, a Equipa Responsável pelo Tratamento de Denúncias no Gabinete de Conformidade:

- a)** Acusa a receção no prazo máximo de sete dias, nos termos da Lei n.º 93/2021;
- b)** Procede a uma avaliação preliminar no prazo máximo de quinze dias úteis, para determinar a admissibilidade e plausibilidade dos factos reportados;
- c)** Aprecia a necessidade de adotar medidas cautelares imediatas, nos termos do artigo 23.º.

### **Artigo 22.º - Investigação formal**

Caso a avaliação preliminar conclua pela existência de indícios suficientes:

- a)** Será aberta uma investigação formal, com recolha de depoimentos, análise documental e, se necessário, apoio de peritos externos especializados;
- b)** É garantido o direito de audição do alegado agressor, em respeito pelo princípio do contraditório;
- c)** A investigação deverá ser concluída no prazo máximo de um mês, podendo ser prorrogada por período não superior a três meses em casos de particular complexidade, com fundamentação adequada e comunicação ao denunciante;
- d)** O relatório final incluirá a descrição dos factos apurados, a qualificação jurídica da conduta, as circunstâncias atenuantes ou agravantes e a recomendação fundamentada de medidas a adotar;
- e)** O denunciante será informado do resultado da investigação, nos termos e prazos da Lei n.º 93/2021.

### **Artigo 23.º - Medidas cautelares**

Sempre que a natureza ou gravidade dos factos denunciados o justifique, o empregador pode adotar, a título cautelar e sem carácter sancionatório, medidas destinadas a proteger a vítima e a preservar a integridade da investigação, designadamente:

- a)** Separação física entre a vítima e o alegado agressor, através da alteração temporária de posto de trabalho, horário ou equipa, preferencialmente do alegado agressor;
- b)** Dispensa temporária do dever de assiduidade da vítima, com manutenção da retribuição, quando a permanência no local de trabalho se afigure prejudicial para a sua saúde física ou psíquica;

**c) Restrição de contacto entre as partes envolvidas.**

As medidas cautelares devem respeitar os direitos de ambas as partes e ser proporcionais à situação, sendo revisitas periodicamente até à conclusão da investigação.

### **Artigo 24.º - Consequências da investigação**

Caso se confirme a prática de assédio, o empregador deve instaurar procedimento disciplinar contra o agressor, nos termos da alínea l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, podendo a infração constituir justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho.

Caso não se confirmem os factos denunciados, a denúncia é arquivada com fundamentação.

Independentemente do resultado, serão adotadas as medidas preventivas ou corretivas necessárias para salvaguardar o bem-estar dos trabalhadores envolvidos.

## **X. PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE, DA VÍTIMA E DAS TESTEMUNHAS**

### **Artigo 25.º - Proteção contra retaliação**

Em conformidade com a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, e com o n.º 6 do artigo 29.º do Código do Trabalho, é expressamente proibida qualquer forma de retaliação, direta ou indireta, contra o denunciante, a vítima ou as testemunhas, incluindo, designadamente: despedimento; sanção disciplinar; transferência não solicitada; alteração desfavorável das condições de trabalho; avaliação de desempenho negativa injustificada; não renovação de contrato a termo; intimidação; ou qualquer outro tratamento desfavorável.

## **XI. APOIO À VÍTIMA**

### **Artigo 26.º - Medidas de apoio**

As Empresas do Grupo Simoldes comprometem-se a assegurar apoio adequado às vítimas de assédio no trabalho, designadamente:

- a) Apoio psicológico:** encaminhamento para apoio psicológico especializado, assegurado pela empresa, através dos serviços de saúde ocupacional ou de profissionais externos qualificados;
- b) Apoio jurídico:** informação sobre os direitos da vítima e as vias de recurso disponíveis, internas e externas (ACT, CITE, Ministério Público, tribunais);
- c) Adaptação das condições de trabalho:** possibilidade de adaptação temporária ou permanente do horário, local ou funções do trabalhador vítima, quando solicitado e justificado;
- d) Acompanhamento pós-investigação:** monitorização da situação após a conclusão do procedimento, para assegurar a não repetição dos comportamentos e o restabelecimento de um ambiente de trabalho saudável.

A vítima de assédio no trabalho tem ainda direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos do artigo 28.º do Código do Trabalho.

## **XII. SANÇÕES**

### **Artigo 27.º - Regime sancionatório**

A prática de assédio no trabalho constitui infração disciplinar grave, suscetível de fundamentar a aplicação das seguintes sanções, consoante a gravidade dos factos, a culpa do agente e as circunstâncias do caso:

- a) Repreensão registada;
- b) Sanção pecuniária;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento com justa causa, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho.

### **Artigo 28.º - Responsabilidade contraordenacional, civil e penal**

A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil e penal que ao caso couber.

### **Artigo 29.º - Denúncias de má-fé**

A apresentação de denúncias comprovadamente falsas, feitas com dolo, constitui igualmente infração disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil e penal que ao caso couber. Todavia, a não comprovação dos factos denunciados não implica, por si só, a má-fé do denunciante.

## **XIII. FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO**

### **Artigo 30.º - Programa de formação**

As Empresas do Grupo Simoldes comprometem-se a promover ações regulares de formação e sensibilização em matéria de prevenção do assédio no trabalho, integradas no Programa de Formação em Conformidade do Grupo, com periodicidade mínima anual, dirigidas a todos os trabalhadores e com enfoque particular nos trabalhadores com funções de chefia.

### **Artigo 31.º - Conteúdos da formação**

As ações de formação deverão incluir, designadamente: a identificação dos diferentes tipos de assédio e exemplos práticos; o reconhecimento de sinais de alerta; os procedimentos de comunicação e denúncia; os direitos e deveres dos trabalhadores e do empregador; as consequências legais e disciplinares da prática de assédio; o papel da Pessoa de Confiança; os mecanismos de apoio à vítima; e as boas práticas de liderança respeitadora.

### **Artigo 32.º - Formação inicial**

O conteúdo do presente Código será obrigatoriamente integrado na formação de acolhimento de novos trabalhadores e na documentação entregue aquando da celebração do contrato de trabalho.

## **XIV. MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO**

### **Artigo 33.º - Indicadores de monitorização**

O Gabinete de Conformidade mantém um registo anonimizado e agregado das denúncias recebidas e do respetivo tratamento, incluindo: número de denúncias recebidas, tipologia, resultado das investigações, medidas adotadas e tempos de resposta. Estes dados são reportados à Administração em relatórios periódicos, sem identificação das partes.

### **Artigo 34.º - Avaliação periódica**

O Gabinete de Conformidade procederá a uma avaliação periódica da eficácia das medidas de prevenção do assédio, podendo recorrer a inquéritos de clima organizacional, entrevistas confidenciais ou auditorias internas, e proporá à Administração as medidas corretivas que se afigurem necessárias.

## **XV. DIVULGAÇÃO E PUBLICIDADE**

### **Artigo 35.º - Meios de divulgação**

O presente Código será divulgado a todos os trabalhadores das Empresas do Grupo Simoldes em Portugal através dos seguintes meios:

- a) Publicação na intranet do Grupo;
- b) Disponibilização no sítio eletrónico do Grupo ([www.simoldes.com](http://www.simoldes.com)), em articulação com o Código de Ética e de Conduta Geral;
- c) Publicação na Plataforma de Proteção de Denunciantes, em <https://denuncias.pt/simoldes/p/codigo-de-conduta/assedio-e-discriminacao/>;
- d) Afixação em local visível nos estabelecimentos de cada empresa;
- e) Integração no procedimento de acolhimento de novos trabalhadores;
- f) Entrega de cópia ou disponibilização de acesso eletrónico a cada trabalhador, com registo de confirmação de leitura.

## **XVI. REVISÃO**

### **Artigo 36.º - Periodicidade e fundamentos**

O presente Código será revisto:

- a) Sempre que se verifiquem alterações legislativas relevantes;
- b) Sempre que ocorram modificações significativas na estrutura organizativa do Grupo;
- c) Na sequência de recomendações resultantes da avaliação periódica prevista no artigo 34.º;
- d) No mínimo, com periodicidade trienal, em conformidade com as melhores práticas de gestão de conformidade e por analogia com o disposto no artigo 7.º, n.º 4, do RGPC.

## **XVII. DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

### **Artigo 38.º - Articulação com canais externos**

O presente Código não prejudica o direito de qualquer trabalhador de recorrer diretamente às autoridades competentes, designadamente: à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), para efeitos de ação inspetiva e sancionatória; à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), para efeitos de consulta e emissão de parecer; ao Ministério Público, para efeitos de eventual procedimento criminal; aos Tribunais do Trabalho, para efeitos de tutela jurisdicional dos seus direitos.

### **Artigo 39.º - Entrada em vigor**

O presente Código entra em vigor na data da sua aprovação pela Administração do Grupo Simoldes, sendo de aplicação imediata a todas as Empresas do Grupo com atividade em Portugal.