



Irmãos Lopes & Cardoso Lda.

CONSTRUÇÃO CIVIL | OBRAS PÚBLICAS

Código de Boa Conduta

Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Prevenção da Corrupção

Elaborado:	Revisto/Aprovado:
 Irmãos Lopes & Cardoso, Lda. CONSTRUÇÕES Contribuinte N.º 502 737 948 <i>Andreia Figueiredo</i> Sede: Devesas - Urzela - 3405-010 BOBADELA OHP Escritório: Rua Brás Garcia de Mascarenhas, N.º 4 Rio Tel. 238 601 387 - Fax 238 605 731 90-088 OLIVEIRA DO HOSPITAL - Alvará N.º 222 <u>22 / 1 / 2025</u>	 Irmãos Lopes & Cardoso, Lda. CONSTRUÇÕES Contribuinte N.º 502 737 948 Sede: Devesas - Urzela - 3405-010 BOBADELA OHP Escritório: Rua Brás Garcia de Mascarenhas, N.º 4 Rio Tel. 238 601 387 - Fax 238 605 731 90-088 OLIVEIRA DO HOSPITAL - Alvará N.º 222 <u>22 / 1 / 2025</u>

Índice

1. Enquadramento	3
2. Termos e Definições.....	3
3. Objetivo e Âmbito	5
4. Compromisso da Irmãos Lopes & Cardoso, Lda.....	5
5. Papéis e responsabilidades.....	6
6. Deveres dos Colaboradores	7
7. Divulgação	8
8. Comunicações e Denúncias.....	8
9. Proteção da confidencialidade.....	8
10. Proteção da confidencialidade	9
11. Regime Sancionatório e Disposições Finais.....	9

1. Enquadramento

De modo a dar cumprimento ao estipulado na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, e no Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção elaborou-se o presente código de boa conduta.

Este documento adotado pela **Irmãos Lopes & Cardoso, Lda.**, tem como objetivo a **prevenção e combate da prática de assédio e corrupção no trabalho**, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral de todos os seus colaboradores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

A empresa preza a valorização de todos colaboradores, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa. Pelo seu âmbito, persuade todos aqueles sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelos valores da não discriminação, de combate contra o assédio moral e sexual no trabalho e de prevenção da corrupção.

Este código aplica-se a todos os colaboradores, dirigentes, subempregados, fornecedores e a todos os que mantenham relações profissionais ou comerciais com a **Irmãos Lopes & Cardoso, Lda.**

2. Termos e Definições

Assédio é um 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.

Assédio sexual é um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objectivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador. O assédio sexual, desmultiplicado em quatro dimensões pode ser caracterizado por:

Insinuações sexuais

- Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que o tenham ofendido;
- Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo;
- Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.

Atenção sexual não desejada

- Convites para encontros indesejados;
- Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;
- Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais;
- Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos;
- Olhares insinuantes;
- Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.

Contacto físico e agressão sexual

- Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar);
- Agressão ou tentativa de agressão sexual.

Aliciamento

- Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho

Assédio moral é um conjunto de comportamentos indesejados percebidos como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objetivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se. O assédio moral pode ser operacionalizado em quatro dimensões:

Isolamento social

- Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas;
- Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com chefias.

Perseguição profissional

- Definição de objetivos impossíveis de atingir;
- Desvalorização sistemática do trabalho;
- Funções desadequadas.

Intimidação

- Ameaças sistemáticas de despedimento;
- Ter sido alvo de situações de stress com o objetivo de provocar descontrolo.

Humilhação pessoal

- Ter sido humilhado devido a características físicas psicológicas ou outras.

Corrupção É a ação ou resultado de oferecer dinheiro a uma ou várias pessoas, buscando obter algo em benefício próprio ou em nome da empresa.

Agressão Ato de agredir física ou moralmente outra pessoa.

Informações falsas Informações produzidas com o intuito de mascarar informações e enganar pessoas atingidas.

Má utilização de valores, tempo, bens, máquinas e equipamentos É o uso incorreto, errado de valores, bens, máquinas ou equipamentos, causando prejuízo financeiro na empresa e atraso nos processos.

Discriminação É o ato de tratar de forma injusta, de segregar alguém, tratando essa pessoa de maneira diferente e parcial, por motivos de diferenças sexuais, raciais, religiosas ou outro motivo.

Corrupção e Infrações conexas Consiste na prática de um qualquer ato ou a sua omissão, seja lícito ou ilícito, contra o recebimento ou a promessa de uma qualquer compensação que não seja devida, para o próprio ou para terceiro. **São exemplos disso**, o recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito.

3. Objetivo e Âmbito

O presente Código de Conduta descreve os valores, princípios, práticas e atitudes empresariais da **Irmãos Lopes & Cardoso, Lda.**, que têm como base o rigor e transparência que cultivamos em todas as nossas relações, e é nossa intenção estimular todos os colaboradores e parceiros a partilhar esta cultura orientada para o desenvolvimento sustentável.

De forma responsável pretendemos garantir o respeito máximo pelos direitos humanos e laborais e reger-nos pelos mais exigentes padrões de higiene, saúde e segurança no trabalho, incentivando os nossos colaboradores, subcontratados, clientes, fornecedores e parceiros a guiarem-se pelos mesmos padrões de excelência.

Todos os colaboradores da **Irmãos Lopes & Cardoso, Lda.** têm o compromisso de cumprir, defender e fazer cumprir, o conteúdo do presente Código de Boa Conduta, a legislação e a regulamentação em vigor, regras deontológicas específicas de cada profissional, bem como todos e quaisquer compromissos contratualmente assumidos pela Empresa.

O incumprimento do Código de Boa Conduta por parte de qualquer colaborador, poderá implicar a instauração de procedimentos disciplinares, bem como a apresentação de reclamações e/ou denúncias às autoridades competentes.

4. Compromisso da Irmãos Lopes & Cardoso, Lda.

A **Irmãos Lopes & Cardoso, Lda.**, e os seus trabalhadores, prezam o respeito pelos princípios de igualdade e não discriminação, de prevenção e de combate ao assédio e/ou violência no trabalho e Prevenção da corrupção.

No exercício das suas atividades, funções e competências, os colaboradores da **Irmãos Lopes & Cardoso, Lda.**, relacionam-se de forma respeitosa, leal, e digna, abstendo-se de abusos verbais, físicos e/ou psicológicos e de comportamentos discriminatórios em relação aos demais trabalhadores ou a terceiros, e aplicam os princípios relativos à igualdade, integridade pessoal, confidencialidade, e boa fé.

A Irmãos Lopes & Cardoso, Lda., compromete-se a:

- Garantir transparência e rigor em todas as atividades desenvolvidas;
- Reprovar qualquer forma de assédio e/ou violência, por ato lícito ou ilícito, assente, ou não, em fatores discriminatórios com base na 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, ou quaisquer outros fatores de discriminação.
- Reprovar comportamentos ilícitos, imorais e incorretos, utilizados somente para alcançar objetivos económicos estabelecidos;
- Desaprovar as ações e atitudes movidas por interesses meramente pessoais e/ou de terceiros em detrimento dos interesses da empresa, rejeitando igualmente qualquer tipo de corrupção;
- Impedir todos os comportamentos abusivos que sejam prejudiciais, de forma danosa, aos colaboradores, nomeadamente, bullying, assédio sexual, assédio moral e violência;

- Oferecer serviços e produtos de qualidade a todos os seus parceiros, dando cumprimento aos mais exigentes critérios de excelência e competitividade;
- Garantir a existência de equipamentos necessários e adequados à atividade exercida;
- Assegurar o cumprimento das normas, regulamentação e legislação aplicáveis;
- Impulsionar a lealdade na concorrência, promovendo um mercado mais livre, justo e aberto a todos os agentes interessados;
- Apoiar, estimular e valorizar os seus recursos humanos, impulsionando-os a atingir o seu máximo potencial e proporcionando-lhes um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal;
- Tratar com todo o respeito e ética os dados pessoais dos trabalhadores, tanto no decorrer do seu vínculo com a empresa, como após a sua saída;
- Respeitar e fazer respeitar a igualdade de oportunidades de trabalho;
- Defender o cumprimento Direitos Humanos;
- Minimizar o impacto ambiental resultante das actividades desenvolvidas e promover a utilização consciente e responsável dos recursos naturais;
- Instaurar processo disciplinar, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar assédio ou violência no trabalho;
- Divulgar o Código de Boa Conduta junto dos seus colaboradores.

5. Papéis e responsabilidades

Todos os colaboradores da empresa são responsáveis pela manutenção de um ambiente de trabalho que promova a dignidade individual e profissional, a saúde, a integridade e o bem-estar físico e psicológico de todos os colaboradores.

Compete ao serviço interno de segurança, promover as atividades preventivas de combate ao assédio, violência e/ou discriminação designadamente:

Dinamizar a realização de ações de sensibilização, formação e/ou informação;

Receber e tratar as comunicações de situações de assédio e/ou violência no trabalho que os trabalhadores apresentem;

Disponibilizar o aconselhamento e a assistência que as potenciais vítimas de assédio e/ou violência possam solicitar;

Dar a conhecer o presente código sempre que haja novas admissões de trabalhadores, incluindo subcontratados, prestadores de serviços ou trabalhadores independentes que desenvolvam atividades com trabalhadores da **Irmãos Lopes & Cardoso, Lda.**

O Responsável pelo Cumprimento Normativo Pedro Jorge garante e controla a aplicação do programa de cumprimento normativo.

6. Deveres dos Colaboradores

Respeitar as leis da República, e assegurar o **cumprimento de todas as normas legais e regulamentares aplicáveis** às suas atividades;

Zelar pelo cumprimento deste Código de Boa Conduta, divulgando-o, invocando-o em sua defesa, aplicando-o e reclamando junto das hierarquias a sua aplicação, bem como proceder à comunicação de eventuais irregularidades identificadas através dos meios e procedimentos próprios, desenvolvidos pela Empresa para esse efeito.

Não praticar comportamentos discriminatórios, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião, convicções ideológicas e filiação sindical;

Contribuir para a **criação e manutenção de um bom ambiente de trabalho** entre colegas, designadamente através da colaboração e cooperação mútuas, norteando as suas relações recíprocas por um tratamento cordial, respeitoso e profissional;

Pautar a sua atuação pelo respeito mútuo, estabelecendo relações cordiais e de entreajuda, na prossecução de um fim comum;

Demonstrar consideração e **respeito por todos com quem se relacionem no exercício da sua atividade profissional**, abster-se de qualquer tipo de pressão abusiva e evitar comportamentos que possam razoavelmente ser considerados como ofensivos pelos demais;

Assumir o compromisso de respeitar as regras de mercado e da concorrência, atuando em verdade de forma séria, leal e transparente, evitando práticas restritivas ou de abusos de posição dominante, assegurando assim que a Empresa se relacione com as demais concorrentes, de forma saudável, com boa-fé e promovendo o respeito mútuo;

Ter iniciativa própria e utilizar as suas capacidades e os recursos humanos e técnicos disponíveis para promover a eficiência, a inovação, o aumento da produtividade e a melhoria da organização e funcionamento das equipas de trabalho;

Atuar com a noção de **mínimo de desperdício e cuidado na utilização dos equipamentos e bens**, quer da Empresa quer alheios, manter um elevado sentido de responsabilidade;

Não deverão intervir em quaisquer processos, ou manter internamente uma relação operacional ou de dependência hierárquica, relativamente aos quais o seu interesse pessoal, direto ou indireto, possa afetar a sua capacidade de avaliação e decisão;

Cumprir os deveres de confidencialidade e sigilo inerentes às respetivas funções e nunca usar as informações obtidas no exercício da sua atividade para seu interesse pessoal;

Agir com independência relativamente às entidades públicas e seus funcionários, bem como aos agentes políticos, atuando sempre com absoluta integridade e transparência, repudiando atos ilegais, ou passíveis de influenciarem ilicitamente quaisquer decisões ou de constituírem corrupção ou qualquer outro tipo de favor;

Agir de forma a prestar às autoridades de supervisão e fiscalização toda a colaboração que seja necessária, reportando informação verdadeira sobre quaisquer ações que constituam comportamentos incorretos, incluindo possíveis práticas ilegais ou ilícitas;

Agir de forma a impedir que a atividade da Empresa possa fornecer, recolher ou deter fundos ou bens que possam vir a ser usados para o financiamento e apoio de atividades criminosas, nomeadamente terroristas;

Antecipar situações de conflitos de interesse, comportamentos corruptos, incluindo pagamentos ou recebimentos de facilitação, ou a aceitação de promessas de situações irregulares ou de favor;

Reportar informação sobre práticas que constituam comportamentos incorretos, ou que configurem práticas ilegais ou ilícitas em matérias financeiras, contabilísticas, fraude, corrupção e branqueamento de capitais, bem como quaisquer atuações relacionadas, com entidades terroristas ou que possam apoiar práticas de terrorismo;

Reportar situações de perigo grave de assédio, de violência ou discriminação no trabalho;

7. Divulgação

O presente Código de Boa Conduta, é divulgado a todos os colaboradores da empresa, e encontra-se afixado no escritório da empresa disponível para consulta.

8. Comunicações e Denúncias

Assume-se também neste Código que as irregularidades identificadas relativamente a quaisquer normativos externos ou internos deverão ser reportadas por escrito através dos seguintes meios:

- Correspondência dirigida à Gerência da **Irmãos Lopes & Cardoso, Lda.**, ao cuidado de **Pedro Jorge** cuja morada é Rua Brás Garcia de Mascarenhas, 4R/C, 3400-088 Oliveira do Hospital.
- Mensagem de correio eletrónico através do endereço admfinancas@ilconstrucoes.pt

As comunicações e as denúncias devem ser sustentadas com informação circunstanciada, nomeadamente, a identificação do assediado, a identificação da vítima, o(s) local(ais), a(s) data(s) em que ocorreu a situação, a descrição circunstanciada dos factos e os meios de prova.

O tratamento dos dados participados encontra-se sujeito ao dever de sigilo.

9. Proteção da confidencialidade

É assegurada a confidencialidade do procedimento quanto ao denunciante, ao denunciado, ao teor da denúncia, meios de prova testemunhal, documental ou pericial, abrangendo as diligências realizadas ou a realizar, pelo que todos os intervenientes devem agir com o sigilo necessário para proteger a dignidade e a privacidade de cada um, não devendo ser divulgada qualquer informação, garantindo o anonimato, a isenção, a igualdade e a transparência de todo o procedimento a todas as pessoas envolvidas.

É também assegurada absoluta confidencialidade relativamente a todos os dados pessoais recolhidos, que serão usados exclusivamente no âmbito das atribuições e finalidades previstas no presente código.

O denunciante e as testemunhas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com falsidade ou má fé, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

10. Regime Sancionatório e Disposições Finais

A receção e o seguimento das denúncias são assegurados exclusivamente pela Gerência - **Pedro Jorge**. Estes farão a análise dos factos e recolha de informação e dos testemunhos que entender necessários, para apurar a veracidade dos factos.

O incumprimento das regras estabelecidas no Código de Boa Conduta constitui falta grave, passível de procedimento disciplinar, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil, administrativa ou criminal de acordo com disposição legal ou regulamentar.

As sanções disciplinares, passíveis de ser aplicadas pelo incumprimento das regras estabelecidas no Código de Boa Conduta, são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação

O presente Código será objeto de revisão a cada 3 anos ou sempre ocorram alterações nas atribuições ou estrutura orgânica da **Irmãos Lopes & Cardoso, Lda.**, que o justifiquem.

Oliveira do Hospital, 22 de janeiro de 2025

**A Gerência,**
Irmãos Lopes &
Cardoso, Lda.
CONSTRUÇÕES
Contribuinte Nº 502 737 946
Endereço: Devesas - Urzela - 3405-010 BOBADELA OH -
Critério: Plus-Grás Gacil da Mascarenhas 4 R/L
Tel. 238 601 3577 - Fax 238 605 739
10-088 OLIVEIRA DO HOSPITAL - Alvará Nº 2221

Pedro Augusto da Silva

