Redecor

For a brighter blue future.

Código de Ética e Conduta 2024

Data: **31 janeiro 2024**

experiência
qualidade
compromisso

1. Código de conduta e ética

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, impondo ao empregador 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.

Em linha com este requisito, a Redecor como forma de passar a mensagem aos seus colaboradores, desenvolveu o seguinte Código de Conduta e Ética, que abaixo descrevemos, estando também disponível junto dos recursos humanos e na rede interna.

Link de acesso: **Documentação informativa**

Este Código de Conduta e Ética estabelece as linhas de orientação em matéria de ética profissional e dos padrões de comportamento que a Redecor pretende que sejam reconhecidos e adotados pelos colaboradores, independentemente do seu vínculo laboral.

Ao assumirem o compromisso enunciado neste Código, a empresa e os colaboradores devem respeitar e zelar pelo cumprimento dos requisitos legais e regulamentares, e ainda pelas normas internas aplicáveis.

1.1 Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta e Ética aplica-se a todos os dirigentes e colaboradores da Redecor independentemente do vínculo contratual, aplicando-se ainda a todos os que exerçam a sua atividade profissional nas instalações da empresa.

1.2 Princípios gerais

Os colaboradores devem ser leais para com a Redecor, devendo atuar de forma honesta, independente, isenta, discreta e não atender a interesses pessoais, aderindo a padrões elevados de ética profissional e evitando situações suscetíveis de originar conflitos de interesses.

São garantidos o respeito e a promoção dos direitos humanos, preconizados na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e os princípios da Organização Internacional do Trabalho, assumindo desta forma os seguintes compromissos:

- *Trabalho Infantil:* Não é utilizada direta ou indiretamente mão-de-obra infantil.

- *Trabalho Forçado:* É garantida a não existência de trabalho forçado.

- *Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva:* Os colaboradores têm o direito de formarem e de se associarem em Comissões de Trabalhadores e/ou Associações Sindicais. É estimulada a comunicação direta.

- *Discriminação:* É garantida a igualdade de oportunidades a todos os colaboradores atuais ou potenciais. Todas as práticas, políticas e procedimentos de contratação, remuneração, acesso à formação, promoção, termo de

contrato ou reforma, visam impedir a discriminação e o tratamento diferenciado independentemente da raça, cor, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, estado civil, afiliação sindical ou partidária ou idade.

- *Práticas Disciplinares:* É garantida a não existência de práticas disciplinares fora das situações e regras previstas na lei.

- *Horário de Trabalho:* O horário de trabalho é cumprido em conformidade com a legislação em vigor.

- *Remuneração:* As remunerações são adequadas, nunca inferiores ao estipulado pela legislação.

- *Segurança e Saúde:* É assegurado um ambiente de trabalho seguro e saudável aos colaboradores. As atividades de segurança e saúde no trabalho estão organizadas por forma a assegurar a manutenção de um ambiente de trabalho, que vise a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do colaborador, a manutenção de máquinas, a utilização de equipamentos de segurança e a formação regular.

- *Formação:* É assegurada a formação e o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores.

- *Respeito:* É incentivado o respeito entre todos os colaboradores, promovendo o trabalho em equipa, a responsabilidade individual e as mais-valias resultantes da multiplicidade.

1.3 Valores fundamentais de ética

Responsabilidade

Os colaboradores são responsáveis pelo respeito das normas legais e internas aplicáveis, independentemente da posição hierárquica em que o colaborador está posicionado e pelas tarefas que lhe estão confiadas.

Independência

As atitudes a tomar devem ser regidas por critérios de seriedade e imparcialidade, tendo em conta que os interesses da empresa são os únicos a considerar nas relações com terceiros.

Profissionalismo

No decorrer da sua atividade, os colaboradores devem dedicar o seu melhor esforço no cumprimento das tarefas que lhes estão confiadas, com zelo, eficiência, responsabilidade, lealdade, transparência, e cooperação, procurando, de forma contínua, aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos.

Confidencialidade

Os colaboradores devem guardar absoluto sigilo em relação ao exterior ou a colegas de todos os factos relevantes respeitantes à Redecor ou à sua função, de que tenham conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas.

Utilização dos recursos da empresa

Os colaboradores, no exercício da sua atividade, devem respeitar, proteger e zelar pela adequada conservação e manutenção dos bens e equipamentos ao serviço da Redecor.

1.4 Deveres específicos

No exercício das suas atividades, funções e competências, os colaboradores da Redecor devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da empresa, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

Os colaboradores da Redecor devem abster-se de adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais colaboradores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Redecor, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

1.5 Conflitos de interesse, presentes e subornos, benefícios e recompensas

O respeito pelo princípio da independência é incompatível com o facto de se solicitar, receber ou aceitar, de fonte externa à Redecor, de um subordinado ou de um superior, quaisquer benefícios, recompensas, remunerações ou dádivas que excedam um valor meramente simbólico, e que de algum modo estejam relacionados com a atividade que os colaboradores desempenham na empresa.

Os colaboradores não podem desenvolver atividades que resultem em conflitos de interesse, tais como: utilizarem a sua influência na Redecor para a aquisição de bens ou serviços fornecidos por entidades ligadas a si ou seus familiares, aceitarem ou oferecerem presentes pessoais ou hospitalidade, para ou de interessados da Redecor, exceto presentes ou hospitalidade razoável oferecida no decurso comum dos negócios.

A empresa e colaboradores não irão pagar nem oferecer subornos ou pagamentos ilícitos a representantes governamentais, candidatos e/ou partidos políticos, nem a qualquer entidade e/ou instituição, como forma de obtenção ou manutenção de negócios.

1.6 Comunicação do exercício de outras atividades e relação com a concorrência

Os colaboradores podem exercer atividades não remuneradas fora do horário de trabalho, desde que tais atividades não interfiram com as suas obrigações com a Redecor e/ou possam gerar conflitos de interesses.

O exercício de outras atividades remuneradas fora da Redecor requerem autorização prévia da empresa para verificação de eventuais incompatibilidades, nomeadamente de natureza e horário.

No exercício de atividades políticas, os colaboradores devem atuar de forma a preservar a independência e neutralidade da Redecor. Os colaboradores só podem exercer essas atividades de acordo com as leis aplicáveis, mas não podem utilizar o equipamento ou as instalações da empresa.

Os colaboradores podem ser membros de instituições académicas, podendo nomeadamente, dedicar-se a pesquisas, proferir conferências, redigir livros ou artigos de natureza técnico-científica, ou desenvolver outras atividades do mesmo teor cujo tema se relacione com o âmbito do seu trabalho, desde que neste último caso, sejam previamente autorizados pela Gestão/ Administração. Nesta situação, não deverão representar a Redecor, exceto se previamente autorizados para o efeito.

Mesmo quando tal não lhes esteja vedado pelo seu estatuto pessoal ou relação contratual com a estrutura a que pertençam, os colaboradores devem participar à Redecor o exercício de quaisquer outras atividades profissionais que eventualmente exerçam. Essa comunicação deve ocorrer antes de ter início o exercício da atividade em questão, ficando a referida declaração arquivada no processo individual respetivo.

Os colaboradores da Redecor devem ter especial atenção ao relacionamento com empresas concorrentes, no sentido de garantir a confidencialidade da informação. Os contactos/ relacionamento com empresas concorrentes devem ser comunicados à gestão/ Administração de forma que possa ser decidida a melhor forma de atuação de acordo com a situação em questão.

1.7 Assédio

A Redecor proíbe o assédio, em qualquer uma das suas formas.

- Constitui assédio 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.
- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física.
- Constitui assédio moral discriminatório aquele em que o comportamento indesejado e hostil se baseia em fator discriminatório que não o sexo, como, por exemplo, a orientação sexual ou a raça.
- Constitui assédio moral não discriminatório aquele em que o comportamento indesejado não se baseia em fator discriminatório, mas que, pela sua conotação e insídia, tem os mesmos efeitos e visa afastar o trabalhador da empresa.

1.8 Comportamentos ilícitos

A Redecor proíbe os seguintes comportamentos, suscetíveis de serem considerados como 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;
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexequíveis de cumprir;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;

- Transferir o trabalhador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar constantemente aos gritos e de forma ofensiva, de forma a intimidar as pessoas;
- Criar sistematicamente situações objetivas de "stress", de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de locais de trabalho.

1.9 Infração disciplinar e sanções

O conhecimento de qualquer situação de violação das disposições constantes do presente Código de Conduta e Ética dá lugar à abertura de procedimento disciplinar, nos termos do Código do Trabalho, se e quando aplicável.

Constitui obrigação de todos os colaboradores da Redecor denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

1.10 Controlo de substâncias psicoativas

Aos colaboradores da Redecor é expressamente vedado o consumo de substâncias psicoativas, que ponham em causa as condições de segurança, bem como o bem-estar e saúde de todos, nos termos do disposto no Regulamento Interno de Controlo de Substâncias Psicoativas, disponível no Anexo I deste documento, junto dos recursos humanos e na rede interna.

Link de acesso: **Documentação informativa**

1.11 Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

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.

Os colaboradores que denunciem infrações ao presente Código de Conduta e Ética, 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.

No contexto da lei 93/2021 qualquer denúncia deverá ser encaminhada para o email denuncias@redecor.pt, respeitando os requisitos dos artigos 9º e 10º da Lei 93/2021. Neste contexto, a denúncia tem se ser exaustiva e confidencial (art. 9º), apresentada de forma verbal ou escrita, podendo ser feita com recurso a meios de autenticação eletrónica (art. 10º).

1.12 Comunicação de queixas em contexto laboral e informação geral

As situações que, nos termos da Lei, possam configurar assédio, poderão ser alvo de queixa junto da Autoridade para as Condições do Trabalho, a efetuar por qualquer pessoa, para os endereços eletrónicos próprios, criados para o efeito, por aquelas entidades.

1.13 Utilização de Internet

No que respeita à utilização da Internet:

a) É proibido o acesso a sítios da Internet que contenham mensagens sexualmente explícitas, profanações, obscenidades ou outros;

b) A Redecor reserva-se o direito de bloquear o acesso a sítios da Internet que impeçam a sua utilização, com qualidade e em condição de equidade de todos os utilizadores, sendo tais normas publicadas na rede interna da Redecor.

experiência
qualidade
compromisso

Redecor

redecor.pt