A CONSTRUIR NOVOS
HORIZONTES DESDE 1970.

PROCEDIMENTO PARA PREVENÇÃO DE ABUSOS FÍSICOS, VERBAIS E ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

CJR S.A.

2026



Cândido José Rodrigues, S.A.
Rua de Louredo, n.º 447
Selho S. Lourenço
4800-214 Guimarães
Portugal

PREÂMBULO

Com o objetivo de **identificar**, **prevenir** e **mitigar abusos físicos**, **verbais** e **assédio** no local de trabalho, a **Cândido José Rodrigues S.A.** (doravante "CJR S.A.") adota o presente **Procedimento para Prevenção de Abusos Físicos, Verbais e Assédio no Local de Trabalho** (doravante "Procedimento"), complementar à Declaração de Direitos Humanos e ao Procedimento para Identificação de Riscos aos Direitos Humanos, cuja leitura deve ser feita conjuntamente.

Consubstancia **abuso físico**, **verbal** e **assédio** no local de trabalho todos os **comportamentos indesejados**, nomeadamente quando sejam baseados num fator de **discriminação**, praticado sob **qualquer forma**, **física** ou **verbal**, incluindo através de meios **eletrónicos**, aquando do **acesso ao trabalho** ou no **próprio trabalho**, com o **objetivo** ou o **efeito** de **perturbar** ou de **constranger a vítima**, afetar a sua **dignidade**, ou de lhe criar um **ambiente intimidativo**, **hostil**, **degradante**, **humilhante** ou **desestabilizador**.

Podem ainda incluir-se neste tipo de comportamentos todas as tentativas de **contacto físico perturbador**, pedidos de **favores sexuais** com o **objetivo** ou **efeito** de **obter vantagens**, **chantagem** e o uso de **força** ou **estratégias de coação** da vontade da vítima, entre outras. Estes comportamentos são geralmente práticas **reiteradas**, mas, em certos casos, podem ser casos únicos, de carácter **explícito** e **ameaçador**.

Neste sentido, a CJR S.A. **rejeita fortemente** todos os atos acima descritos, assim como outros semelhantes que **causem** ou **sejam suscetíveis** de causar os **impactos** anteriormente mencionados.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Do ponto de vista objetivo, o presente **Procedimento** aplica-se a toda a atividade desenvolvida pela CJR S.A.

Do ponto de vista subjetivo, o **Procedimento** aplica-se a todos os colaboradores da CJR S.A., entendendo-se como tal:

- Todos os funcionários/trabalhadores;
- Membros dos órgãos sociais, diretores e gestores;
- Responsáveis de departamento; e
- Estagiários ou outros que cooperem com a CJR S.A. na sua atividade corrente.

PROCEDIMENTO

COMPORTAMENTOS PROIBIDOS

É **proibida**, a todos os colaboradores, a prática dos seguintes comportamentos:

- **Desvalorizar** o trabalho dos colegas;
- Promover o **isolamento social** dos colegas;
- **Ridicularizar**, de forma **direta** ou **indireta**, uma característica **física** ou **psicológica** de colegas;
- Ter **comportamentos físicos** e/ou **verbais** inadequados com colegas, como seja **divulgar rumores** e **comentários maliciosos** sobre os colegas;
- Ter **comportamentos intimidatórios** ou **violentos** com colegas;
- Fazer **recorrentes ameaças** de **despedimento**;

- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos **impossíveis** de atingir ou estabelecer **prazos inexequíveis**;
- Atribuir sistematicamente funções **estranhas** ou **desadequadas** à categoria profissional;
- **Desrespeitar** a privacidade dos colegas;
- Outros semelhantes.

IDENTIFICAÇÃO

Todos os colaboradores devem estar atentos aos seguintes **comportamentos** e **situações**, suscetíveis de **consubstanciar abuso físico**, **verbal** ou **assédio** no local de trabalho:

- Os colaboradores **não são tratados** com igual **dignidade** entre si e pelos seus superiores.
- Ocorreu um ato **discriminatório** para com um colaborador em razão do **género**, **raça**, **etnia**, **idade**, **orientação sexual**, **situação familiar**, **financeira** e/ou **educacional**, **condição de saúde**, **deficiência**, **religião**, **convicções políticas**, **ideológicas** ou **filiação sindical**, ou outro fator discriminatório.
- Existem elementos de **stress** ou **pressão** no trabalho, tais como:
  - Elevadas **exigências** ou **expectativas** de trabalho;
  - Sobrecarga de **tarefas** de **trabalho atribuídas**;
  - Poucas **tarefas** de **trabalho atribuídas**;
  - **Mudanças organizacionais**;
  - **Ambiguidade** na descrição de funções;
  - **Conflito** ou **sobreposição** de **funções** e **responsabilidades** entre diferentes colaboradores.

- A liderança do superior hierárquico **não é adequada**, designadamente quando:
  - O superior hierárquico é **autoritário**, **diretivo** e não permite a **participação** dos colaboradores no **processo de decisão**;
  - O superior hierárquico não dá **orientações de trabalho** e **delega responsabilidades** que seriam suas de forma inapropriada e informal.
- O sistema de trabalho **não é adequado**, nomeadamente quando exista:
  - **Falta** de **recursos**;
  - **Falta** de **formação**;
  - **Falta** de **organização**;
  - Prazos de trabalho **irrealistas**;
  - Metas de trabalho **demasiado exigentes** e **não concretizáveis**.
- Os colegas **não** mantêm **relações saudáveis** entre si, causando situações como:
  - **Falta de comunicação** entre colegas;
  - **Falta de comunicação** entre os colaboradores e as chefias;
  - **Falta de solidariedade**;
  - **Falta de honestidade**.
- Existem situações **inapropriadas** na relação entre os colegas, considerando-se como tal:
  - **Insinuação sexual não desejada**;
  - Partilha de **objetos**, **imagens** ou **vídeos sexualmente inapropriados**, independentemente do formato em que são apresentados;
  - **Envio de mensagens** com **sugestões sexuais**, independentemente do formato;
  - **Partilha** de **histórias** ou **anedotas** de **cariz sexual** ou **obscenas**;

- **Gestos inapropriados**;
- **Toques não desejados**;
- Fazer **comentários** de **cariz sexual** sobre o **aspeto**, **vestuário** ou **corpo de alguém**;
- Usar **nomes** ou **insultos** com **conotação** de **género/sexual** ou **qualquer ato discriminatório**;
- Manter o **contacto** com o colaborador nos **dias de repouso**, **causando constrangimento** e **intimidação** no **retorno ao trabalho**; e
- Qualquer outro **comportamento** com o **objetivo** ou o **efeito** de **perturbar** ou de **constranger** a **vítima**, **afetar** a sua **dignidade**, ou de lhe **criar** um **ambiente intimidativo**, **hostil**, **degradante**, **humilhante** ou **desestabilizador**.

Reporte de Situações de Abuso e Assédio

Todos os colaboradores têm o **dever** de **reportar** qualquer situação de **abuso físico**, **verbal** e/ou **assédio** no local de trabalho, quer sejam **vítimas**, **testemunhas** ou **tenham suspeitas** da sua ocorrência.

O reporte deve conter no mínimo a **identificação** da **vítima**, a **identificação** do **acusado**, uma **descrição detalhada** da situação identificada, os **intervenientes** e, quando tal seja possível, a **identificação** de **testemunhas**.

O reporte pode ser feito junto dos **Diretores de Unidade** ou do **Departamento de Recursos Humanos**, de forma escrita ou verbal.

Quando o reporte for de **forma escrita**, o **Diretor de Unidade** ou o **Departamento de Recursos Humanos**, consoante quem o rececione, deve **reduzi-lo a escrito**.

Este reporte não prejudica o direito de recorrer às **autoridades nacionais competentes**, designadamente, à **Autoridade para as Condições do Trabalho** (ACT) e à **Comissão para** a **Igualdade no Trabalho e no Emprego** (CITE).

DISPOSIÇÕES FINAIS

AUDITORIAS

A CJR S.A. **promove** auditorias **internas** e de **carácter aleatório** por forma a **garantir** o regular cumprimento do disposto no presente **Procedimento** e na **Declaração de Direitos Humanos**, prevenindo, dessa forma, **abusos físicos, verbais** e **assédio** no local de trabalho.

FORMAÇÃO

Sempre que tal se revele **necessário** para garantir o cumprimento deste **Procedimento**, a CJR S.A. disponibilizará **formação** em matéria de **abusos físicos, verbais** e **assédio** no local de trabalho.

CONSEQUÊNCIAS

Após uma **averiguação prévia**, considerando-se que ocorreu a **prática** de **comportamentos** considerados como **abusos físicos, verbais** ou **assédio**, haverá lugar à abertura do devido **procedimento disciplinar**.

PUBLICITAÇÃO

O presente **Procedimento** para **Prevenção de Abusos Físicos, Verbais** e **Assédio** no Local de Trabalho é consultável a todo o tempo, por qualquer colaborador, através da ***intranet***.

APROVAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

O presente Procedimento para Prevenção de **Abusos Físicos, Verbais** e **Assédio no Local de Trabalho** é aprovado a *29/06/26*, data em que entra em vigor e é implementado na CJR S.A..