

Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho

PREÂMBULO

O presente Código de Boa Conduta, para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretende constituir, nos termos da Lei N° 73/2017 de 16 de Agosto, uma referência para todos os elementos da administração e colaboradores da **3DTAVII** contribuindo para que a mesma seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

A **3DTAVII**, compromete-se assim, a defender os valores da não discriminação e do combate contra o assédio no trabalho, assumindo o presente Código como um instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a sua conformidade com as práticas legais a que está sujeita.

ÂMBITO E PRINCÍPIOS GERAIS

ARTº 1 – ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os elementos da administração, Colaboradores (com qualquer vínculo contratual), fornecedores e prestadores de serviços.

ARTº 2 – PRINCÍPIOS GERAIS

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os elementos da administração e os Colaboradores da empresa devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Os elementos da administração e colaboradores da empresa não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais colaboradores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Instituição, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

ARTº 3 – COMPORTAMENTOS ILÍCITOS

Considerando que nos termos do artigo 29º do Código do Trabalho, se entende por assédio “o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de

Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho

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”, são expressamente proibidos 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;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- 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, 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.

ARTº 4 – INFRAÇÃO DISCIPLINAR E SANÇÕES

1. Sempre que a entidade empregadora tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta procederá à abertura de um procedimento disciplinar, que deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, tome conhecimento da infração (nº 2, Art.º 329 do CT).

Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho

2. A Administração e os Colaboradores da empresa denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

ARTº 5 – REGIME DE PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS

1. Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio;
2. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada, alegadamente para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio;
3. É garantida a atribuição de proteção especial aos denunciante e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente salvo quando atuem com dolo.
4. Os colaboradores da empresa que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, 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.

ARTº 6 – PUBLICIDADE DA DECISÃO

Garante-se a impossibilidade de dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa a prática de assédio que constitui contraordenação muito grave podendo gerar responsabilidade penal.

ARTº 7 – RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

O Empregador é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, que será fixada em regulamentação própria, ficando esta indemnização sub-rogada nos direitos do trabalhador.

ARTº 8 – COMUNICAÇÃO DE QUEIXAS DE ASSÉDIO EM CONTEXTO LABORAL

1. Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) os endereços

Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho

eletrónicos próprios para a receção de queixas de assédio em contexto laboral.

2. A prática de assédio pelo empregador, ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

DISPOSIÇÕES FINAIS

ARTº 9 – DIVULGAÇÃO, COMPROMISSO E APLICAÇÃO

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Administração e divulgação por todos os Colaboradores.
2. O presente Código de Conduta será disponibilizado no “*site*” da empresa, bem como através de outros meios internos.

Marinha Grande, 21 de agosto de 2018

Aprovado em Reunião no dia 21 de agosto de 2018