

1. Enquadramento legal

O presente “Código de Conduta” surge na sequência da necessidade de reforço do quadro legislativo em matéria de prevenção da prática de assédio em contexto laboral, designadamente no seguimento da entrada em vigor, no dia 01 de outubro de 2017, da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que procedeu à décima segunda alteração ao Código do Trabalho.

Trata-se do cumprimento de um dever, agora com suporte legislativo rigoroso, de adoção de medidas e diretivas de prevenção, combate e reação a práticas de assédio no local de trabalho, com vista à eliminação de todo e qualquer comportamento suscetível de ser considerado como assédio.

2. Âmbito de aplicação

O presente “Código de Conduta” é aplicável, integralmente, a todos os colaboradores da empresa, independentemente da categoria profissional e funções exercidas, posição hierárquica, tipo de vínculo ou qualquer outra condição. É igualmente aplicável a qualquer empresa do Grupo, em relação societária de domínio ou com estruturas organizativas comuns.

3. Conceito e princípios gerais

Para os presentes efeitos, considera-se “assédio no trabalho”, na vertente de assédio moral, todo o comportamento, isolado ou reiterado, indesejado que seja baseado em fator de discriminação, com o objetivo de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou lhe criar um ambiente intimidativo hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Este comportamento, assim enquadrado, pode ser praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional.

Por assédio sexual entende-se o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito constrangedor, humilhante ou intimidatório, muitas vezes levado ao extremo de criar na vítima a convicção de abandono do emprego. Visa-se a salvaguarda dos valores e princípios gerais de prevenção da integridade física e psicológica de todos e de respeito pela pessoa humana e pela sua dignidade.

4. Comportamentos proibitivos

É proibida a prática de assédio no trabalho, moral ou sexual, na empresa.

Consideram-se condutas intimidatórias e assediantes, subsumíveis no conceito de assédio:

- Insultos, intimidações ou ameaças, feitas ou não na presença de terceiros, verbais ou escritas;
- Restrições ou limitações à liberdade de expressão, de opinião ou de diálogo;
- Atribuição de tarefas humilhantes, temporárias ou permanentes;
- Intromissão na vida privada, pessoal ou amorosa não consentida;
- Oposição reiterada e críticas infundadas ao método de trabalho e decisões adotadas, com intuito de perseguição e divulgação pública desnecessária;
- Difusão de rumores ou falsas informações, de qualquer natureza;

- Comentários, críticas ou comportamentos públicos com o único propósito de humilhar, menosprezar ou ridicularizar;
- Abuso de poder, injustificado e desproporcional, de superior hierárquico sobre o seu subordinado.

É igualmente proibida a prática de qualquer ato de discriminação (direta ou indireta) relacionada com: raça, origem étnica, sexo, orientação sexual, identidade de género, idade, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, situação económica, convicções políticas ou ideológicas, religião ou filiação sindical.

Todos os colaboradores estão proibidos de assediar sexualmente outros colegas de trabalho, clientes ou pessoas externas que contactam ou tenham contactado com a empresa, nomeadamente, através da prática de, entre outros, os seguintes comportamentos:

- Avanços sexuais;
- Pedidos de favores sexuais;
- Convite para encontros indesejados;
- Piadas, imagens, mensagens escritas ou e-mails de cariz sexual;
- Comentários explícitos e pejorativos sobre a aparência;
- Apresentação de imagens sexualmente sugestivas ou de conteúdo pornográfico.

Estes comportamentos, suscetíveis de integrar o conceito de assédio no trabalho, poderão ser praticados por qualquer colaborador, membro de órgão social, da direção ou administração, superior ou inferior hierárquico, não relevando para os presentes efeitos a respetiva autoria.

Sobre todos os colaboradores recai a obrigação de se absterem de qualquer prática de assédio no trabalho, de zelar por um ambiente de trabalho preventivo de situações de assédio no trabalho, participar nas ações de sensibilização sobre a matéria, persuadir os demais de praticarem qualquer comportamento assediante, intimidatório ou humilhante, bem como denunciar as situações de assédio no trabalho de que sejam vítimas, testemunhas ou de que tenham tido conhecimento por qualquer via.

5. Procedimentos a adotar

Qualquer colaborador poderá solicitar esclarecimentos sobre assédio no trabalho ou sobre o cumprimento e aplicação do presente “Código de Conduta”, bem como procurar qualquer tipo de apoio ou aconselhamento junto do Gestor da Qualidade da empresa.

O colaborador que entenda ter sido vítima de uma situação de assédio no trabalho deverá reportar o sucedido, de imediato, ao seu superior hierárquico ou diretamente junto do responsável do Gestor da Qualidade da empresa, por escrito ou de forma verbal. As denúncias devem descrever os factos e ser acompanhadas dos meios de prova adequados, incluindo indicação de testemunhas, se houver.

6. Consequências da prática de assédio no trabalho

A prática de assédio constitui um comportamento altamente reprovável, passível de punição em sede criminal e poderá ser objeto de ação disciplinar nos termos previstos na legislação laboral.

A vítima de assédio no trabalho terá a faculdade de resolver o contrato de trabalho com justa causa, em resultado de ato contra si praticado por um qualquer colaborador, desde que previamente denunciado à Autoridade para as Condições do Trabalho. Por outro lado, a prática de assédio confere à vítima o direito ao ressarcimento por danos patrimoniais e não patrimoniais.

O denunciante e as testemunhas não poderão ser sancionados disciplinarmente em procedimentos relacionados com situações de assédio no trabalho, a menos que atuem com dolo, 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.

7. Compromisso da Empresa

A empresa compromete-se a desenvolver todas as ações possíveis para proporcionar um ambiente livre de assédio no meio laboral, evitando a respetiva ocorrência; mais se compromete a promover ação disciplinar sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, assegurando a não retaliação na comunicação destas práticas indesejadas.

Perante qualquer prática de assédio no trabalho, a empresa garantirá a celeridade e confidencialidade do processo de averiguação, através da não divulgação de qualquer informação a outras partes para além das envolvidas na situação do assédio; o auxílio a qualquer colaborador afetado e suportar os custos associados ao seu restabelecimento.

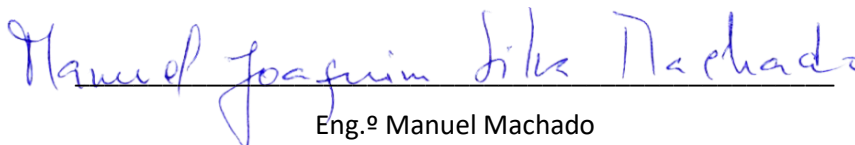
A empresa compromete-se, ainda, a instaurar o competente processo disciplinar em caso de fundadas suspeitas de prática de assédio no trabalho, aplicando as medidas disciplinares necessárias.

A empresa, na qualidade de empregadora, será responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, designadamente de assédio sexual e/ou de assédio moral.

8. Entrada em vigor

O presente “Código de Conduta” produz efeitos imediatos e é integralmente aplicável a todos os colaboradores.

Braga, 15 de janeiro de 2020



Eng.º Manuel Machado

CEO