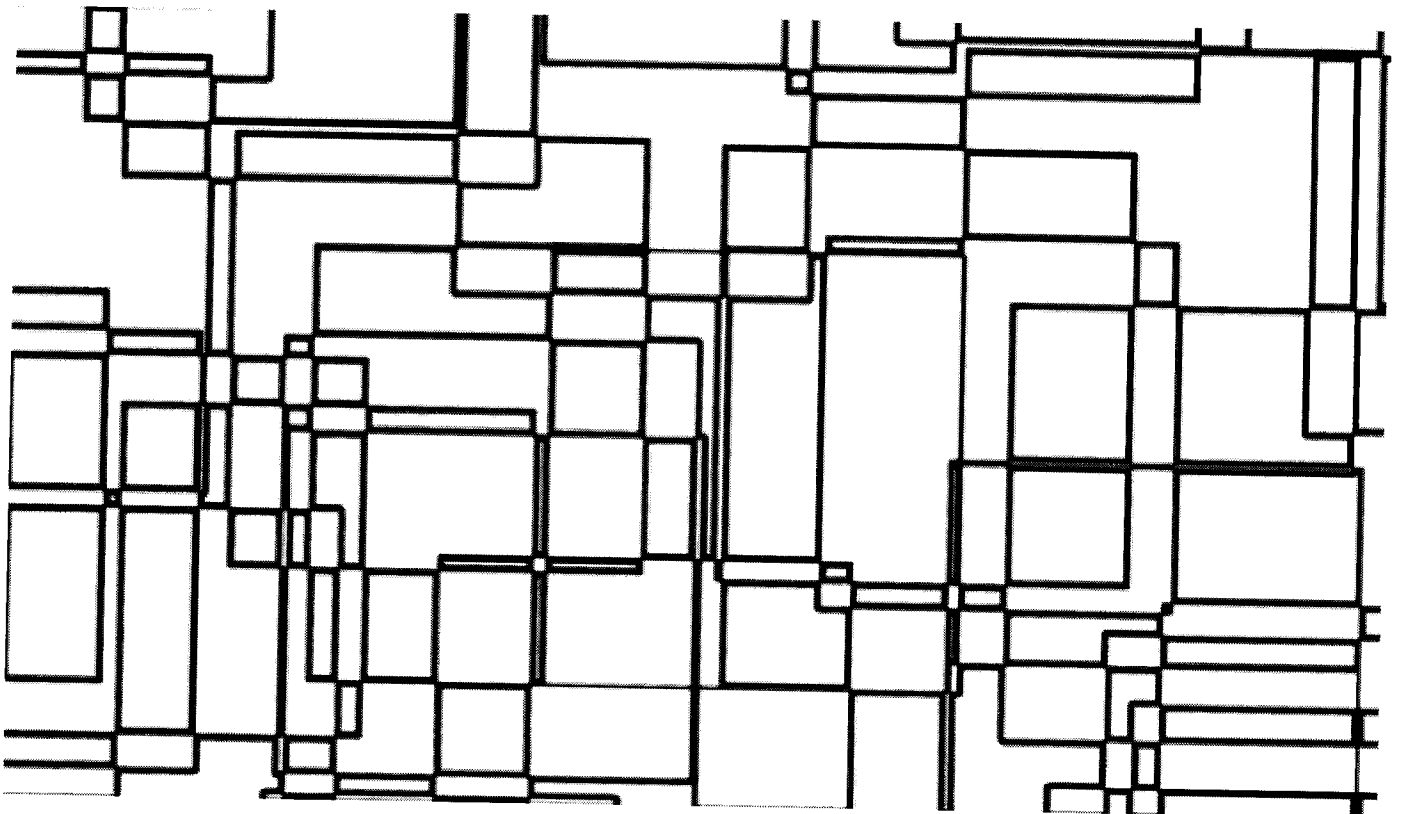


Código de conduta para a prevenção e combate da prática de assédio no trabalho



Preâmbulo

O presente CÓDIGO DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO pretende constituir nos termos da Lei em vigor, uma referência para todos os elementos da gerência e colaboradores (trabalhadores, estagiários, fornecedores e prestadores de serviços) da Equipraia – Comércio de Equipamentos e Representações da Praia da Vitória, Lda., 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 e assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

A Equipraia, Lda. compromete-se assim, a defender os valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, assumindo este CÓDIGO DE CONDUTA como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

Âmbito de Aplicação e Princípios Gerais

Artigo 1º

(Âmbito de Aplicação)

O presente Código de Conduta aplica-se à gerência da Equipraia, Lda. e aos seus trabalhadores, estagiários, fornecedores, prestadores de serviço, e independentemente do vínculo contratual, aplicando-se ainda a todos os que exerçam a sua atividade profissional nas instalações da Equipraia, Lda.

Artigo 2º

(Princípios Gerais)

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas identificadas no artigo anterior devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da Equipraia, Lda., no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2. As pessoas identificadas no artigo anterior 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 Equipraia, Lda., nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião ou crença.

Artigo 3º

(Assédio)

1. É proibido o assédio, em qualquer uma das suas formas.

2. 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.

3. Constitui assédio sexual (sexual harassment) o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
4. 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 (discriminatory harassment).
5. 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 (mobbing).

Artigo 4º

(Comportamentos ilícitos e não ilícitos)

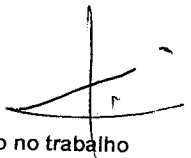
1. São designada e expressamente proibidos os seguintes comportamentos, suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:

- Comportamento degradante, ofensivo, insultuoso, intimidante, embaraçoso ou humilhante;
- Segmentar um indivíduo com tratamento diferenciado de uma natureza irritante;
- Impedimento do desempenho / sabotagem do trabalho;
- Espalhar rumores, incluindo cyberbullying;
- Toques sexuais inapropriados, avanços, sugestões ou pedidos,
- Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato eletrónico ou impresso que são conhecidos ou que devem ser reconhecidos como ofensivos.

2. Por outro lado, o assédio no local de trabalho não representa nem pretende impedir que os empregadores disciplinem ou procedam à gestão dos seus trabalhadores.

Assim, o assédio no local de trabalho não inclui, nomeadamente:

- O conflito laboral pontual (desentendimento ou mal entendido);
- Decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;
- Agressões ocasionais, quer físicas quer verbais (as quais podendo constituir crime, não traduzem, pelo facto de não terem carácter repetitivo, situações de assédio);
- Legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.);
- Pressão decorrente do exercício das funções;
- Requisitos ou decisões operacionais;
- Mudança relacionada ao trabalho (v.g., mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional);
- Um único comentário ou ação, a menos que tenha efeitos graves, prejudiciais e duradouros;
- Rudeza, a menos que seja extrema e repetitiva,
- Elogios ocasionais.



Artigo 5º

(Infração disciplinar e sanções)

1. O conhecimento de qualquer situação de violação das disposições constantes do presente Código de Conduta dá lugar à abertura de procedimento disciplinar, no prazo máximo de um ano, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar.
2. Constitui obrigação de todas as pessoas às quais o presente Código se aplica denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

Artigo 6º

(Regime de proteção à vítima, ao denunciante e às testemunhas)

1. Será garantido um regime específico de proteção para a vítima, o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, garantindo-se a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo e com salvaguarda do princípio da inocência.
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 à vítima, aos denunciantes e às testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente salvo quando atuem com dolo.
4. Os Colaboradores Equipraia, Lda. 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.

Artigo 7º

(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.

Artigo 8º

(Responsabilidade da Equipraia, Lda.)

1. Cabe à Equipraia, Lda. a implementação de ações concretas com vista à identificação do potencial e de fatores de risco para a ocorrência de assédio no local de trabalho. As formas que pode adotar incluem, entre outras:

- Consulta regular aos/às trabalhadores/as, que garanta o anonimato das respostas, avaliando ou identificando fatores que aumentem o risco de assédio, bem como averiguando a ocorrência de potenciais casos de assédio.
- Consulta regular aos responsáveis e chefias diretas.
- Instituição da prática de entrevistas de saída de emprego aos trabalhadores em processo de saída voluntária.

2. Quando se trata de trabalhador, a Equipraia, Lda. 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.

Artigo 9º

(Comunicação de queixas de assédio em contexto laboral)

1. A vítima pode apresentar queixa na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT) ou na entidade competente para receção da queixa, consoante a natureza do comportamento em causa.

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

Disposições Finais

Artigo 10º

(Divulgação, compromisso e aplicação)

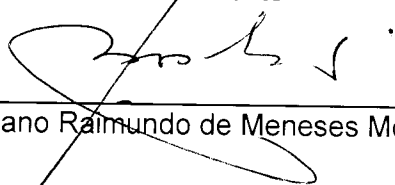
1. O presente CÓDIGO DE CONDUTA entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela gerência e a sua divulgação a todos os Colaboradores.

2. O presente CÓDIGO DE CONDUTA será disponibilizado no sítio de internet da Equipraia, Lda.

3. No processo de admissão dos trabalhadores deverá constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente CÓDIGO DE CONDUTA.

Praia da Vitória, 14 de Fevereiro de 2018

O Sócio-Gerente



(Loredano Raimundo de Meneses Monteiro)

Contactos úteis

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Site: [https://assedio.cite.pt/queixa -por-assedio/](https://assedio.cite.pt/queixa-por-assedio/)

E-mail: geral@cite.pt

Linha Verde: 800 204 684

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

300 069 300

www.act.gov.pt