



R.G.Lopes Lda

CÓDIGO DE BOA CONDUTA

1/10/2017

Prevenção e Combate ao Assédio no
Trabalho

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

I. INTRODUÇÃO

A nossa empresa tem como princípios orientadores o respeito pela Lei, a isenção política e religiosa, a garantia de confidencialidade dos dados e informações recolhidos sobre os seus trabalhadores, fornecedores de bens e serviços e clientes, bem como o respeito pela diferença, na garantia da igualdade e da não discricionariedade.

Desse modo, e dando cumprimento à alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei N.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, adotou a nossa empresa o seguinte **CÓDIGO DE BOA CONDUTA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO**.

II. DOS CONCEITOS

Proibição de prática de assédio

A nossa empresa não permite práticas de assédio no trabalho, de qualquer natureza, abrangendo relações entre colegas, superiores hierárquicos, clientes, fornecedores, parceiros, ou quaisquer pessoas com que interajam.

Assédio:

Comportamento indesejado (nomeadamente o baseado em fator de discriminação) praticado aquando:

- Do acesso ao emprego;
- No emprego, trabalho, ou formação profissional.

Com o objetivo ou o efeito de:

- Perturbar ou constranger;
- Afetar a dignidade;
- Criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Designa-se por assédio sexual

Quando o comportamento indesejado é de carácter sexual seja praticado sob a forma:

- Verbal
- Não verbal
- Ou física

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

III. CONSEQUÊNCIAS DA PRÁTICA DE ASSÉDIO

- Confere à vítima o direito de ser indenizado por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito, a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego;
- Constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, quando a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, for praticada pelo empregador ou seu representante legal;
- A responsabilidade do empregador pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio;
- Constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei;
- O empregador deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

IV. PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS

- O denunciante e as testemunhas não podem ser sancionadas disciplinarmente (a menos que atuem com dolo), com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até à decisão final, transitada em julgado.
- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

V. IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Considera-se **discriminação direta**, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

Considera-se **discriminação indireta**, sempre que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

Considera-se **trabalho igual**, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade.

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Considera-se **trabalho de valor igual**, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

Constitui **discriminação** a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação.

VI. DA PREVENÇÃO E DO COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

No sentido de prevenir e combater a prática de assédio, todos os trabalhadores no exercício das suas funções, em intervalos ou pausas dentro das instalações da entidade empregadora e quando ao serviço desta, ainda que fora do estabelecimento, deverão ter um comportamento normal, medido de acordo com os padrões de convivência, urbanidade e cidadania exigíveis no seu relacionamento com os membros da entidade empregadora ou seus representantes, colegas de trabalho, fornecedores de bens e serviços e clientes.

Em especial, são deveres gerais dos trabalhadores:

- a) Cumprir a Lei, o Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável e o presente Código de Boa Conduta;
- b) Participar nas ações de formação sobre prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- c) Agir, sempre que possível, de forma a evitar que se verifiquem comportamentos por si presenciados e suscetíveis de serem considerados assédio;
- d) Chamar a atenção junto do seu superior hierárquico ou representante da entidade empregadora, de eventuais situações que sejam suscetíveis de constituir prática de assédio;
- e) Participar por escrito a prática de assédio junto da entidade empregadora, seu representante legal ou superior hierárquico.

Na prevenção e combate à prática de assédio, a empresa procederá:

- À informação e, sempre que necessário e possível, à realização das ações de formação, apoio e aconselhamento aos trabalhadores;
- À implementação das medidas corretivas que se vierem a mostrar necessárias;
- À disponibilização do presente Código de boa conduta a todos os trabalhadores.

Na prevenção e combate à prática específica de assédio sexual é desde já proibido no local de trabalho o acesso, a afixação, e o uso por qualquer meio de conteúdos de natureza sexual.

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

VII. DO SIGILO

Todos os trabalhadores da empresa devem guardar absoluto sigilo, relativamente ao exterior, sobre as informações a que tenham tido acesso por força do desempenho das suas funções.

É vedado aos trabalhadores da empresa proferir declarações à comunicação social ou publicações em redes sociais que sejam suscetíveis de prejudicar o negócio da empresa ou a sua imagem/reputação.

VIII. APOIO E QUEIXAS

Qualquer infração ao presente Código deverá ser comunicada, por escrito, nos contatos disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) os endereços eletrónicos próprios para a receção de queixas de assédio, em contexto laboral em alternativa ou complemento poderá ser utilizado o canal interno da empresa através do seguinte email denuncia@montefilipehotel.com.

IX. DA VIOLAÇÃO DO CÓDIGO DE BOA CONDUTA

A violação Código de Boa Conduta tem as consequências disciplinares previstas no Código do Trabalho, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil e/ou penal.

X. ENTRADA EM VIGOR

O presente Código entra em vigor no dia 1 de outubro de 2017, sendo divulgado por todos os trabalhadores.

Este documento encontra-se disponível em www.montefilipehotel.com

R.G.Lopes Lda

Rua 25 de Abril,142

6050-343 Nisa

