



Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho



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 73/2017 de 16 de Agosto, uma referência para todos os funcionários e colaboradores da sociedade PRF – Gás, Tecnologia e Construção, SA, fundada em 1991, 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 sociedade compromete-se assim, a defender os valores de não discriminação e de combate contra o 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

1. Âmbito de aplicação

Este Código de Conduta aplica-se a todos os funcionários e colaboradores permanentes ou eventuais da sociedade **PRF – Gás, Tecnologia e Construção, SA**, e a quaisquer outras pessoas individuais ou colectivas que estabeleçam por qualquer forma ou meio uma relação de qualquer natureza com a empresa.

2. Princípios gerais

1. No exercício das suas actividades, funções e competências, a administração, os funcionários e os colaboradores da sociedade devem actuar tendo em vista a prossecução dos interesses da sociedade, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. A administração, os funcionários e os colaboradores da sociedade não podem adoptar comportamentos discriminatórios em relação aos demais colaboradores ou a terceiros, sejam ou não



destinatários dos serviços e das actividades da sociedade, nomeadamente, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, políticas, religião ou crença.

3. Comportamentos ilícitos

Considerando que nos termos do Artigo 292º do Código do Trabalho, se entende por assédio “o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”, são expressamente proibidos os seguintes comportamentos susceptíveis de serem considerados como assédio no trabalho:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é feito;
- Promover o isolamento social;
- Ridicularizar, de forma directa ou indirecta, uma característica física ou psicológica;
- Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efectiva do posto de trabalho);
- Estabelecer sistematicamente metas e objectivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projectos 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 sector 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 objectivas de *stress*, de molde a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como; alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

4. Infracção 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, no prazo máximo de 60 dias após o conhecimento da comunicação nos termos do disposto no n.º 2 do Art.º 329º do Código do Trabalho embora o direito de exercer o poder disciplinar prescreva um ano após a prática da infracção ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime, sem prejuízo da responsabilidade civil, contra-ordenacional ou criminal a que haja lugar;
2. A administração, os funcionários e os colaboradores da sociedade denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respectivas entidades competentes.

5. Regime de protecção ao denunciante e testemunhas

1. Será garantido um regime específico de protecção 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 infracção, 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 protecção especial aos denunciante e testemunhas em processos judiciais ou contra-ordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente salvo quando actuem com dolo;
4. Os funcionários e colaboradores da sociedade que denunciem o cometimento de infracções 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.

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 contra-ordenação muito grave podendo gerar responsabilidade penal.



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 subrogada nos direitos do trabalhador.

8. Comunicação de queixas de assédio em contexto laboral

1. Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho os endereços electrónicos próprios para recepção de queixas de assédio em contexto laboral;
2. A PRF disponibiliza ainda o seguinte endereço eletrónico para que possam ser efetuadas as comunicações relacionadas com a prática de assédio em contexto laboral (etica@prf.pt).
3. A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT), figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

DISPOSIÇÕES FINAIS

9. Divulgação, compromisso e aplicação

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela administração e a sua divulgação a todos os funcionários e colaboradores;
2. O presente Código de Conduta será disponibilizado no sítio de internet da sociedade;
3. No processo de admissão dos colaboradores deverá constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

Aprovado pela Administração em 1 de março de 2021

