



**CÓDIGO DE CONDUTA
PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO**



Setembro de 2017

CÓDIGO DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

PREÂMBULO

O presente Código de Conduta para prevenção e combate da prática de assédio no trabalho, destina-se, nos termos da Lei 73/2017, de 16 de agosto, por um lado, dar a conhecer em que consiste o assédio no local de trabalho, aumentar a consciência e a compreensão de todos os recursos humanos da **Consolar – Serviços de Apoio Domiciliário, Unipessoal, Lda.** para este fenómeno e, por outro lado, a estabelecer as normas aplicáveis às situações identificadas como assédio no local de trabalho.

Assim, dando cumprimento ao disposto na 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, é estabelecido:

ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º

(Âmbito de aplicação)

1. O presente código de conduta aplica-se a todos os colaboradores da **Consolar – Serviços de Apoio Domiciliário, Unipessoal, Lda.** (doravante designada por Entidade Empregadora) entendendo-se como tal todas as pessoas que prestem atividade na Entidade Empregadora, incluindo os membros dos órgãos sociais e demais dirigentes, quadros, trabalhadores, colaboradores e prestadores de serviços.
2. A aplicação do presente Código de Conduta e a sua observância não impede, nem dispensa a aplicação de outras regras de conduta ou deontológicas aplicáveis a determinadas funções, atividades, ou grupos profissionais.

Artigo 2.º

(Princípios gerais)

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os membros dos órgãos sociais e demais dirigentes, quadros, trabalhadores, colaboradores e prestadores de serviços da Entidade Empregadora devem atuar, em todos os momentos, tendo em vista o melhor interesse da Entidade Empregadora, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Os membros dos órgãos sociais e demais dirigentes, quadros, trabalhadores, colaboradores e prestadores de serviços da Entidade Empregadora pautarão a sua atuação pelos mais elevados padrões de integridade e dignidade individual, devendo denunciar qualquer prática que contrarie o disposto no presente código de conduta.

Artigo 3.º

(Comportamentos ilícitos)

Considerando que nos termos do artigo 29º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, se entende por assédio “o comportamento indesejado,

nomeadamente baseado em fator de 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” é proibida a prática de assédio.

2. Entende-se por “assédio” o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de 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.

3. Constitui “assédio sexual” o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

4. Para ser qualificado como assédio, um determinado comportamento deve ser sistemático, repetitivo e com clara premeditação de realização daquela intenção.

Artigo 4.º

(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, nos termos do artigo 329.º do Código do Trabalho.

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

Artigo 5.º

(Regime de proteção ao denunciante e testemunhas)

1. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

2. Os colaboradores da entidade empregadora que denunciem infrações ao presente Código não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados.

3. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados 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 decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

4. As testemunhas em processo judicial cuja causa de pedir seja a prática de assédio são notificadas pelo tribunal.

Artigo 6.º

(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 7.º

(Responsabilidade por doença profissional resultante do assédio)

1. A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é da Entidade Empregadora.
2. A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da Segurança Social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do Trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.

Artigo 8.º

(Queixa e resolução com justa causa)

1. A Autoridade para as Condições do Trabalho disponibiliza endereço eletrónico próprio para receção de queixas de assédio em contexto laboral, e informação no respetivo sítio na Internet sobre identificação de práticas de assédio e sobre medidas de prevenção, de combate e de reação a situações de assédio.
2. Constitui justa causa de resolução do contrato pelo Trabalhador, entre outras, a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo Empregador ou seu representante.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 9.º

(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 da Consolar – Serviços de Apoio Domiciliário, Unipessoal, Lda.
2. O presente Código de Conduta será disponibilizado no sítio de internet da Empresa.
3. No processo de admissão dos Colaboradores deverá constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

Aprovado em 27 de setembro de 2017