

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

CÓDIGO DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO – ELECTRO PORTUGAL LDA.

PREÂMBULO:

O presente Código de Conduta é adotado pela **ELECTRO PORTUGAL**, com sede EN 10 - Km 131,2 Bloco E, fração A, Forte da Casa- Póvoa de Santa Iria, Pessoa Colectiva n.º 500.093.253, e visa, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, que introduziu a alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, defender os valores da não discriminação e de combate contra o assédio no trabalho, servindo também de guia no âmbito da resolução de questões éticas, morais e comportamentais, nos termos legalmente impostos pela legislação em vigor.

O assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores ou quadros dirigentes são repetida e deliberadamente intimidados, ameaçados e/ou humilhados em circunstâncias relacionadas com o trabalho. O assédio pode ser levado a cabo por um ou mais quadros dirigentes, colegas ou terceiros, com o propósito ou efeito de violar a dignidade de um quadro dirigente ou trabalhador/a, afetando a sua saúde e/ou que se traduz num ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, que pretendem levar a vítima a um determinado comportamento ou ao seu afastamento/marginalização.

O assédio no trabalho compreende comportamentos que, quando analisados isoladamente, até podem não ser considerados ilícitos, no entanto se considerados no seu conjunto são aptos a criar no/a trabalhador/a um desconforto e mal-estar no trabalho que ferem a respetiva dignidade profissional, integridade moral e psíquica, a tal ponto de poderem ter reflexos na prestação laboral e na própria saúde do/a trabalhador/a.

Este código tem por desígnio estabelecer um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na “ELECTRO PORTUGAL, LDA.”, constituindo um instrumento auto regulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a

conhecer, prevenir, mitigar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Considerando, ainda, o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, assume-se este Código de Conduta como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita;

Artigo 1.º

(Âmbito de aplicação)

Este Código de Conduta aplica-se a todos os indivíduos que exerçam funções na sociedade comercial "**ELECTRO PORTUGAL, LDA.**", seja de que natureza for, permanentes ou eventuais, e outras pessoas que participem na sua atividade.

Artigo 2.º

(Princípios gerais)

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas abrangidas pelo presente Código de Conduta devem atuar no respeito pelos Princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Não podem ser adotados comportamentos discriminatórios em relação a qualquer pessoa, seja de que modo for, na atividade desta sociedade, designadamente, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião ou crença.

Artigo 3.º

(Comportamentos ilícitos)

1. Considerando que, nos termos do artigo 29.º do Código do Trabalho, 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, e que constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o mesmo objetivo ou efeito, o assédio no local de trabalho inclui, mas não está limitado aos seguintes comportamentos:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é feito;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica; - Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho);
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos 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, projetos 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 colaborador 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 objetivas de stress, de molde a provocar o descontrolo na conduta do colaborador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.
- 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:

- Gestão de desempenho;
- Pressão decorrente do exercício das funções;
- Exercício de autoridade e do poder disciplinar;
- Requisitos ou decisões operacionais;
- Um desentendimento ou mal-entendido;
- 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 4.º

(Infração disciplinar e sanções)

1. Sempre que a “**ELECTRO PORTUGAL, LDA.**” tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta procederá à abertura de um procedimento disciplinar, no prazo máximo de 01 (um) ano, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar.

2. Serão denunciadas, por parte de todas as pessoas obrigadas ao cumprimento do presente código de conduta, 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. Será garantido um regime específico de proteção 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 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 aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente, salvo quando atuem com dolo.
4. Quem denuncie o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiver conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado, sendo-lhe assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

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

(Comunicação de queixas de assédio em contexto laboral)

1. A vítima pode apresentar queixa na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante designada por CITE), Autoridade para as Condições no Trabalho (doravante

designada por 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 8.º (Divulgação, compromisso e aplicação)

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente, após a sua aprovação pela Gerência/Administração e a sua divulgação a todos os Trabalhadores.

2. O presente Código de Conduta será afixado em vitrine nas instalações da empresa para conhecimento de todos os Trabalhadores. - Aprovado pela Gerência / Administração em 02.12.2021.

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 Gerência/ Administração em 02 de Dezembro de 2021.