



CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, foram introduzidas alterações ao Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Com efeito, a alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do CT e a alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, passaram a impor às entidades empregadoras, públicas e privadas, a obrigatoriedade de adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho.

Com a criação do respetivo código assume-se o cumprimento do requisito legal bem como um compromisso por parte da INI – Indústria de Inoxidáveis, S.A (doravante designada INI) de impedir a ocorrência de todo o tipo de assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas à prevenção da sua repetição, sendo considerado o assédio no trabalho como uma violação ao conceito de trabalho digno.

Artigo 1º **Objeto**

O presente Código de Conduta tem por objeto definir medidas de prevenção e combate ao Assédio no Trabalho, estabelecendo um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na INI, constituindo um instrumento autorregulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, prevenir, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio em contexto laboral.

Artigo 2º **Âmbito de aplicação**

1 – O presente Código aplica-se a todos os colaboradores, prestadores de serviços e titulares de cargos dirigentes da INI, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções.



2 – Também se aplica o presente Código, às pessoas referidas no número anterior, no âmbito da atividade que desenvolvam, dentro ou fora do horário normal de trabalho, no local habitual de trabalho ou fora deste, incluindo viagens de trabalho.

Artigo 3º

Princípios Gerais

1 – No exercício das suas atividades, funções e competências, a INI e os seus trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da empresa, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2 – Os trabalhadores e dirigentes da INI não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou terceiros, nomeadamente com base na raça, género, orientação sexual, idade, incapacidade física, ideologia política, opiniões e religião.

3 – A INI assume uma política de não tolerância à prática de assédio no trabalho.

Artigo 4º

Conceito de assédio

1 – Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja 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.

2 – O assédio moral consiste em ataques verbais, de conteúdo ofensivo ou humilhante, e/ou físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.

3 – O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.



Artigo 5º

Intervenientes

Podem ser autor ou vítima de assédio moral e/ou sexual quaisquer colaboradores, prestadores de serviços, trabalhadores, titulares de cargos dirigentes e terceiros que interajam com a INI.

Artigo 6º

Participação ou denúncia

1 – Qualquer pessoa que julgue ter sido vítima ou que tenha testemunhado ato de assédio no trabalho, no âmbito abrangido por este Código de Conduta, deve reportar a situação a qualquer Superior Hierárquico ou intermédio da INI, em particular ao seu respetivo Superior Hierárquico, exceto quando este seja o visado pela participação.

2 – Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indicar situações de assédio ou que um trabalhador praticou infração disciplinar por práticas de assédio podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3 – As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções na INI são objeto de queixa, a efetuar por dirigente da INI, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da entidade com competência para a respetiva apreciação.

4 – Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365º do Código Penal.

5 – Qualquer participação ou denúncia no âmbito deste Código de Conduta pode, ainda, ser efetuada para o endereço eletrónico ini.rhumanos@ini-sa.com, de modo a ser analisado pela INI.

Artigo 7º

Tramitação das queixas ou denúncias

1 – A denúncia ou participação deve ser o mais detalhado possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local, identidade da vítima e do assediante, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.



- 2 – A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.
- 3 – A denúncia, participação ou queixa relativas a situações de assédio no trabalho, pode ser dirigida para o endereço eletrónico ini.rhumanos@ini-sa.com.
- 4 – Constitui dever de todos os superiores que recebam a participação ou denúncia reportá-la imediatamente à direção superior da INI, exceto se algum dirigente superior é visado pela participação ou denúncia, caso em que esta deve ser reportada à Inspeção – Geral dos Serviços de Justiça.
- 5 – A participação ou denúncia, determina a abertura de processo de inquérito, para apuramento dos factos em causa, a instruir pela direção da INI e tem como objetivo a recolha de informações e obtenção de esclarecimentos, provas e diligências necessárias, para esclarecimentos dos factos reportados.
- 6 – A instauração do processo de inquérito deve ser acompanhada, sempre que tal se mostre conveniente, das medidas cautelares necessárias para proteção da vítima de assédio e do participante, designadamente contra a reiteração e/ou o agravamento dos comportamentos de assédio ou de qualquer forma de retaliação.

Artigo 8º

Denúncia Abusiva

Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, que contenha falsas declarações, ou que contenha matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configure assédio, a INI promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

Artigo 9º

Confidencialidade, proteção e garantias

- 1 – É garantida a confidencialidade relativamente a todas as partes intervenientes do processo, até à dedução de acusação.
- 2 – As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pela INI em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, sem prejuízo do disposto no artigo anterior, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela Lei.



- 3 – As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.
- 4 – A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

Artigo 10º

Procedimento e Responsabilidade Civil

- 1 – A INI instaura procedimento disciplinar, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.
- 2 – A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do nº 5 do artigo 29º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
- 3 – A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28º do Código do Trabalho.
- 4 – Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a prestadores ou fornecedores de bens ou serviços ou trabalhadores de empresas prestadores ou fornecedoras de bens ou serviços, a INI deverá instaurar um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa pela violação do compromisso assumido pela INI de não tolerância ao assédio.

Artigo 11º

Medidas Preventivas

Cabe aos Recursos Humanos da INI, implementar ações concretas de prevenção de assédio no trabalho, nomeadamente:

- Consulta regular aos Responsáveis de Departamento;
- Proceder à divulgação deste Código;
- No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta;
- Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os participantes.



Artigo 12º

Revisão

O presente Código de Conduta será revisto no prazo de quatro anos ou, antes disso, se se verificarem factos supervenientes que o justifiquem.

Artigo 13º

Vigência

O presente Código de Conduta entra em vigor na data da sua publicação, 02/02/2024.

Vale de Cambra, 2 de Janeiro de 2024

A Administração