



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

O presente Código de Conduta tem o fito de, no contexto desta empresa, prevenir, combater e eliminar comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho, assim dando cumprimento às normas contidas na Lei nº 73/2017 de 16 de agosto, que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio.

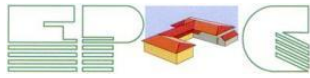
Neste conspecto, estabelecem-se princípios orientadores e normas de conduta que visam a erradicação do fenómeno do assédio, sexual e moral, no local de trabalho, desiderato que só com a envolvimento de todos, empregadores, trabalhadores e colaboradores, logrará ser atingido.

Artigo 1º (Princípios gerais de conduta)

1- Os empregadores, os trabalhadores e colaboradores da **QUINTA DE TUBERAIS, ENSINO PROFISSIONAL DE CINFÃES E.M. UNIPESSOAL LDA** devem promover a criação de um ambiente de trabalho sem violência, com um tratamento reciprocamente respeitoso, digno e probo, de molde a serem asseguradas boas condições de trabalho do ponto de vista físico e moral.

2- A **QUINTA DE TUBERAIS, ENSINO PROFISSIONAL DE CINFÃES E.M. UNIPESSOAL LDA** prossegue o seu escopo social no respeito ao princípio da não discriminação, mormente com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, filiação sindical, instrução, situação económica, condição social, religião ou crença.

3- A **QUINTA DE TUBERAIS, ENSINO PROFISSIONAL DE CINFÃES E.M. UNIPESSOAL LDA**, no âmbito do confessado objetivo de promoção de boas condições de trabalho, tem um forte empenhamento no sentido da prevenção, combate e eliminação de comportamentos susceptíveis de configurar assédio no trabalho.



Artigo 2º (Definição de assédio)

1- O assédio é um comportamento indesejado (por exemplo, gesto, palavra, atitude) praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo, ou o efeito de, afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2- O assédio é moral quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a auto-estima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

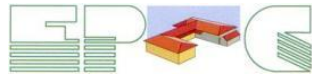
3- O assédio é sexual quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores, designadamente sexuais e gestos obscenos).

4- O assédio pressupõe sempre um conjunto mais ou menos encadeado de actos e condutas, que ocorrem de forma reiterada. O assédio não é um fenómeno ou um facto isolado, por maior que seja a gravidade de que este se revista (pode até ser crime se for um ato isolado mas não é uma situação de assédio).

Artigo 3º (Comportamentos ilícitos)

1- Constituem, designadamente, comportamentos ilícitos consubstanciadores de assédio no local de trabalho os seguintes:

- a) Comportamento degradante, ofensivo, insultuoso, intimidante, embaraçoso ou humilhante, incluindo a desvalorização e desqualificação sistemática do trabalho produzido;
- b) Segregação de um indivíduo com tratamento injustificadamente diferenciado;
- c) Impedimento do desempenho / sabotagem do trabalho;
- d) Espalhar rumores, incluindo cyberbullying;



- e) Toques sexuais inapropriados, avanços, sugestões ou pedidos;
- f) Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato electrónico ou impresso que são conhecidos ou que devem ser reconhecidos como ofensivos.

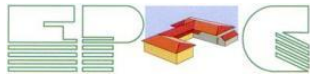
2- Ao invés, não são considerados atos de assédio:

- a) A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;
- b) Os elogios ocasionais;
- c) Rudeza, a menos que seja extrema e repetitiva;
- d) Um único comentário ou ação, a menos que tenha efeitos graves, prejudiciais e duradouros;
- e) Meros desentendimentos ou mal-entendidos;
- f) Os procedimentos adoptados pelo empregador no sentido de disciplinar e gerir os seus trabalhadores, nomeadamente os que visem a gestão de desempenho, a pressão inerente ao exercício das funções, o exercício da autoridade e do poder disciplinar, requisitos ou decisões operacionais; mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional).

Artigo 4º (Procedimento em caso de alegação de assédio)

1- Em caso de eventual situação de assédio, o procedimento pode revestir uma forma simplificada, caso se conclua que uma simples abordagem informal será apta a eliminar a situação de assédio e a evitar danos presentes e futuros, ou uma forma mais complexa, com a instauração de um procedimento disciplinar.

2- O procedimento simplificado determinará, no prazo máximo de dez dias úteis após a denúncia, uma abordagem ao autor dos comportamentos por parte da entidade empregadora, que adotará, outrossim, as medidas preventivas apropriadas a erradicar estes comportamentos e a obviar a danos.



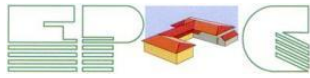
- 3- O trabalhador assediado será sempre informado das medidas tomadas pelo empregador na sequência da instauração do procedimento simplificado.
- 3- O procedimento disciplinar terá cabimento nas situações em que for entendido que o procedimento simplificado não é apto a eliminar e evitar comportamentos deste jaez.
- 4- O procedimento disciplinar seguirá os termos previstos no Código do Trabalho.
- 5- Este procedimento obedecerá aos princípios da celeridade e do sigilo, só devendo ser do conhecimento dos envolvidos.
- 6- A entidade empregadora adotará ainda as medidas de carácter preventivo que as circunstâncias do caso justificarem.
- 7- As denúncias ou participações infundadas constituirão infração disciplinar.

Artigo 5º (Entidades competentes para receção da queixa em caso de assédio)

- 1- Em qualquer caso de assédio, a vítima pode apresentar queixa na CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (<https://assedio.cite.pt/queixa-por-assedio/> E-mail: geral@cite.pt Linha Verde: 800 204 684) ou na ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho (www.act.gov.pt), consoante a natureza do comportamento em causa.
- 2- 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, nos termos do disposto no artigo 394º, alínea f) do Código do Trabalho.

Artigo 6º (Disposições finais)

O presente Código de Conduta é afixado no local destinado à publicitação das comunicações com os trabalhadores e no processo de admissão de novos



Quinta de Tuberais Ensino Profissional de Cinfães E. M. Unipessoal Lda.

trabalhadores deverá constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas integrantes deste Código.

Cinfães, março de 2018.