

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

Ficha Técnica

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

Autor: Futerra, Torrefação e Tecnologia - Transformação de Biomassa para Energia, S.A.

Data de Aprovação: 18 de dezembro de 2019

ENQUADRAMENTO

O presente Código de Conduta tem como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, servir de referência aos membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores e colaboradores da Futerra, Torrefação e Tecnologia - Transformação de Biomassa para Energia, S.A., no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral, assegurando o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um.

Nestes termos, o Conselho de Administração da Futerra, Torrefação e Tecnologia - Transformação de Biomassa para Energia, S.A., dando cumprimento ao disposto na alínea k) do nº 1 do artigo 127º e nº 4 do artigo 24º do Código do Trabalho e com vista à prevenção, combate e eliminação do assédio no local de trabalho, adotou o presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho, o qual se rege pelas seguintes disposições:

ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1º Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os dirigentes da FUTERRA e a todos os seus trabalhadores e colaboradores, independentemente do vínculo contratual, aplicando-se ainda a todos os que exerçam a sua atividade profissional nas instalações da empresa.

Artigo 2º Princípios gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas identificadas no artigo anterior devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da FUTERRA, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. As pessoas identificadas no artigo anterior devem abster-se de adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais colaboradores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da FUTERRA, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião ou crença.

Artigo 3º Assédio

1. É proibido o assédio, em qualquer uma das suas formas.
2. Constitui assédio o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao 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 (*sexual harassment*) o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.



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

4. Constitui assédio moral discriminatório aquele em que o comportamento indesejado e hostil se baseia em fator discriminatório que não o sexo, como, por exemplo, a orientação sexual ou a raça (*discriminatory harassment*).
5. Constitui assédio moral não discriminatório aquele em que o comportamento indesejado não se baseia em fator discriminatório, mas que, pela sua conotação e insídia, tem os mesmos efeitos e visa afastar o trabalhador da empresa (*mobbing*).

Artigo 4º Comportamentos ilícitos

1. São designada e expressamente proibidos os seguintes comportamentos, suscetíveis de serem considerados como assédio (moral e sexual), no trabalho:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado;
- Promover o isolamento social;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- Efetuar recorrentes ameaças de despedimento;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexequíveis de cumprir;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas às funções profissionais;
- Apropriar-se 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 trabalhador de setor 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 modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador;
- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
- Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- Promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;

- Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

2. O assédio no local de trabalho não representa nem pretende impedir que a entidade patronal discipline ou proceda à gestão dos seus trabalhadores. Assim, o assédio no local de trabalho não inclui, nomeadamente:

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

- 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.

INFRAÇÕES DISCIPLINARES, SANÇÕES E DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

Artigo 5º

Infração disciplinar e sanções

1. O conhecimento de qualquer situação de violação das disposições constantes do presente Código de Conduta dá lugar à abertura de procedimento disciplinar, nos termos dos artigos 328º e seguintes do Código do Trabalho.
2. Constitui obrigação de todas as pessoas às quais o presente Código se aplica denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.
3. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar, relativamente a quaisquer destinatários do presente Código de Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.

Artigo 6º

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, garantindo-se a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.
2. Os trabalhadores que denunciem infrações 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.

Artigo 7º

Comunicação de queixas em contexto laboral e informação geral

As situações que, nos termos da Lei, possam configurar assédio, poderão ser alvo de queixa junto da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), a efetuar por qualquer pessoa, para os endereços eletrónicos próprios, criados para o efeito, por aquelas entidades.

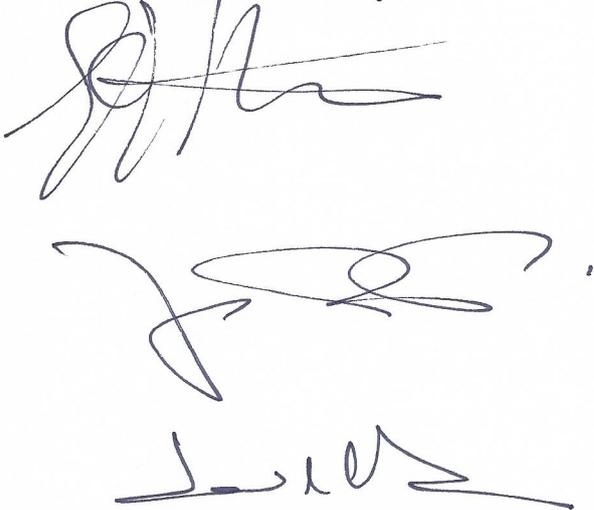
DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 8º Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração e após divulgação geral a efetivar por meio de publicitação no site da FUTERRA, através de correio eletrónico e ainda por meio da afixação, em formato de papel, nos locais destinados ao efeito existentes nas instalações da FUTERRA.

Aprovado em 18 de dezembro de 2019

O Conselho de Administração



Contactos úteis:

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Site: <https://assedio.cite.pt/queixa-por-assedio/> E-mail: geral@cite.pt

Linha Verde: 800 204 684

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

Linha: 300 069 00

www.act.gov.pt