

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

**Carrondo & Soares, Lda**

**Fevereiro 2019**

O presente Código de Boa Conduta, para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretende constituir, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, uma referência para todos os membros dos Órgãos Sociais e Colaboradores da **Carrondo & Soares Lda** ( doravante designada **CS**), contribuindo para que a mesma seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual. A **CS** compromete-se assim, a defender os valores da não discriminação e do combate contra o assédio no trabalho, assumindo o presente Código como um instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a sua conformidade com as práticas legais a que está sujeita.

## **ARTº 1º**

### **ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores e colaboradores e outras pessoas que participem nas suas atividades.

## **ARTº 2º**

### **PRINCÍPIOS GERAIS**

1.No exercício das suas atividades, funções e competências, os Órgãos Sociais, trabalhadores e colaboradores da **CS** devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação, e de combate ao assédio no trabalho.

2. Os Órgãos Sociais, trabalhadores e colaboradores da **CS** não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais colaboradores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Instituição,

nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

### **ARTº 3º**

#### **COMPORTAMENTOS ILÍCITOS**

Considerando que nos termos do artigo 29º 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.

### **ARTº 4º**

#### **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 (nº 2, Art.º 329 do CT).

2. Os Órgãos Sociais, trabalhadores e colaboradores da **CS** denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

### **ARTº 5º**

#### **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. Os colaboradores da Instituição que denunciem o cometimento de 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.

**ARTº 6º**  
**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.

**ARTº 7º**  
**RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR**

O Empregador é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, caso se verifique o não cumprimento do presente código por ação ou omissão da **CS**, ficando esta indemnização sub-rogada nos direitos do trabalhador.

**ARTº 8º**  
**COMUNICAÇÃO DE QUEIXAS DE ASSÉDIO EM CONTEXTO LABORAL**

1. Casos algum denunciante pretenda poderá remeter as queixas de assédio em contexto laboral diretamente através do Portal do ACT ( Autoridade para as condições de trabalho- [www.act.pt](http://www.act.pt)) ou através do contacto telefónico 300.069.300.
2. Para efeitos do presente código caso o denunciante pretenda poderá remeter ou efetuar pessoalmente as queixas de assédio em contexto laboral nos escritórios da **AM** sitos na Rua 25 de Abril nº81 em Lagos.
- 3.A prática de assédio pelo empregador, ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

**ARTº 9º -**  
**DIVULGAÇÃO, COMPROMISSO E APLICAÇÃO**

- 1.O presente Código de Conduta entra em vigor a partir de 01 de Fevereiro de 2019.
- 2.O Código de Conduta para efeitos de divulgação junto de todos os funcionários é disponibilizado no sítio da Internet da **CS**, [www.grupoadm.pt](http://www.grupoadm.pt) e afixado nas zonas de acesso restrito a trabalhadores, designadamente zonas de Bar/Balcão e Zona de Cozinha de modo a que todos os trabalhadores tenham conhecimento direto do presente código e das suas eventuais atualizações.

Lagos 01 de Fevereiro de 2019