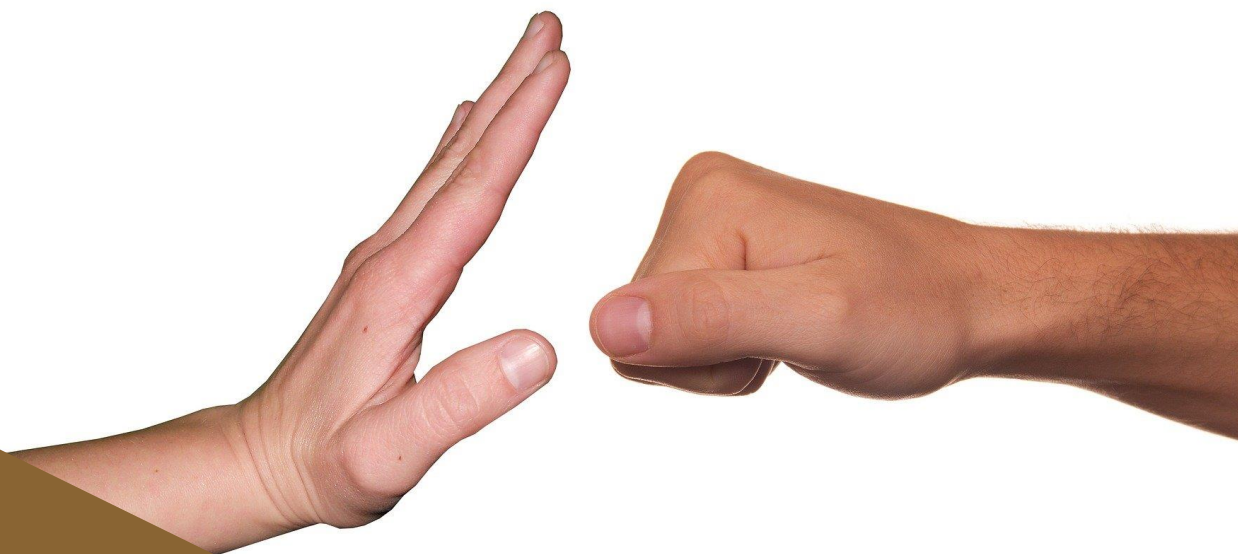


CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO



XZ Consultores, S.A.



Índice

Introdução.....	3
Âmbito de Aplicação	3
Compromisso e Responsabilidades	4
Definição de assédio	4
Princípios Gerais	5
Proibições	6
Relações Internas	6
Prevenção e combate ao assédio moral e sexual	7
Procedimento em caso de assédio.....	7
Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia	8
Regimes sancionatórios	8
Confidencialidade e Garantias	9
Disponibilização de Informação	10
Disposições Finais.....	10

Lista de Revisões

Número da Revisão	Página	Descrição	Data
0	Todas	Elaboração Inicial	25/05/2021



Introdução

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 colaboradores do Grupo XZ (XZ, CSBE e SS), visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores, assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

O Grupo XZ incentiva o respeito e a cooperação entre todos os colaboradores num ambiente de trabalho respeitoso e digno, pelo que não são admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio.

Neste sentido, cabe-nos definir e implementar medidas em conformidade, adotando para o efeito o presente Código de Boa Conduta que pretende defender os valores da não discriminação e de combate ao 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 presente Código de Conduta estabelece assim um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas no Grupo XZ, constituindo um instrumento auto regulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 1.º

Âmbito de Aplicação

1 - O presente código de conduta aplica-se a todos os colaboradores do Grupo XZ, ficando igualmente abrangidos todos aqueles prestem serviço à XZ a título permanente ou ocasional. Aplica-se ainda a clientes, fornecedores e outros que participem nas suas atividades.

2 - Aplica-se a todas as relações no âmbito da atividade do Grupo XZ quer esta se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na sede, em filiais ou em viagens de trabalho, independentemente de estas se realizarem presencialmente ou remotamente.



Artigo 2.º

Compromisso e Responsabilidades

O assédio e a intimidação são contrários à política do Grupo XZ e contra a promoção de condições dignas de trabalho. Assim,

1 - Todos os colaboradores do Grupo XZ devem beneficiar de um ambiente de trabalho promotor do seu desenvolvimento profissional e pessoal e livre de assédio moral e/ou sexual e de eventuais retaliações.

2 - O Grupo XZ e sua Administração, chefias e colaboradores são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio sexual e/ou moral.

3 - O Grupo XZ é responsável por instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

4 - O incumprimento dos princípios constantes do presente código fica sujeito às sanções legalmente previstas.

Artigo 3.º

Definição 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 físicos, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física e/ou psicológica, com caráter reiterado, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões: a) Isolamento social; b) Perseguição profissional; c) Intimidação; d) Humilhação pessoal.

3 - O assédio sexual ocorre quando existe um comportamento indesejado de caráter sexual ou outros comportamentos em razão do género ou com conotação sexual, percecionados como abusivos, que afetem a dignidade do trabalhador visado, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal,



não verbal ou física, com carácter reiterado, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões: a) Insinuações sexuais; b) Atenção sexual indesejada; c) Contacto físico e agressão sexual; d) Aliciamento.

4. Situações de carácter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.

5. Não constitui assédio moral, designadamente: a) O conflito laboral isolado ou pontual; b) As agressões pontuais, quer físicas quer verbais (as quais podem constituir crime, mas não serão consideradas assédio por não possuírem um carácter reiterado); c) O legítimo exercício do poder hierárquico disciplinar; d) As decisões relativas à organização do trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho e com a legislação laboral em vigor; e) A pressão inerente ao exercício de cargos de alta responsabilidade.

6. Não constitui assédio sexual, designadamente: a) A livre aproximação romântica, que não seja indesejada, entre as pessoas a quem este Código se aplique; b) Os elogios corteses ocasionais.

Artigo 4.º

Princípios Gerais

1 - No exercício das suas atividades, funções e competências, todos os colaboradores e prestadores de serviços do Grupo XZ, a título permanente ou ocasional, devem atuar em conformidade com o presente código de boa conduta, respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2 - Todos os abrangidos por este regulamento não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da XZ, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, ideologia política e religião.

3 - O presente código de conduta incide sobre todas as relações relacionadas com o trabalho, mesmo que ocorram fora do local de trabalho.

4 - Todos os abrangidos por este regulamento estão obrigados a respeitar os deveres previstos na legislação e disposições regulamentares.



Artigo 5.º

Proibições

1 - É proibida qualquer prática de assédio no desempenho de quaisquer funções no Grupo XZ.

2 - É expressamente proibido a qualquer trabalhador e a todos aqueles que prestem serviços no Grupo XZ a utilização de material/equipamento da sua propriedade, tais como ferramentas ou meios informáticos ou outras, designadamente para: a) Utilizar ou divulgar conteúdos de natureza sexual; b) Aceder a sites pornográficos; c) Utilizar o correio eletrónico profissional para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual.

Artigo 6.º

Relações Internas

1 - Todos os abrangidos por este regulamento devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, designadamente, adotando os seguintes comportamentos:

a) Fomentar o respeito pelo próximo, partilha de informação, espírito de equipa e de pertença ao Grupo XZ;

b) Agir com cortesia e bom senso na resolução das situações que se lhes apresentem em contexto profissional;

c) Abster-se de qualquer comportamento que possa interferir com o normal desempenho da sua função.

2 - No exercício das suas funções, os trabalhadores devem agir com lealdade, espírito de equipa e zelo, em cumprimento das tarefas que lhes são atribuídas.

3 - A Administração deve desenvolver e inculcar aos seus colaboradores uma cultura de respeito, rigor, zelo e transparência, estimulando o diálogo, o espírito de equipa, colaboração e partilha, no seio da Organização.



Artigo 7.º

Prevenção e combate ao assédio moral e sexual

1 - Constituem atribuições do empregador, no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual, a implementação de ações concretas, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos trabalhadores e acompanhamento permanente das situações de assédio no trabalho, por forma a identificar os riscos e as situações de assédio e propor a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação das mesmas;
- b) 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 denunciantes/participantes;
- c) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores;
- d) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo um clima de tolerância à diversidade e respeito pela diferença, fazendo uma gestão adequada de atritos e conflitos entre trabalhadores, entre trabalhadores e as chefias, e com terceiros;
- e) Promover ações de formação/sensibilização sobre a prevenção do assédio no trabalho a todos os trabalhadores.

Artigo 8.º

Procedimento em caso de assédio

1 - Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio moral ou sexual nos termos constantes deste código, deve comunicar a situação ao superior hierárquico ou ao Administrador Único.

2 - Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indicar situações de assédio, nos termos do presente código de conduta e demais legislação em vigor, devem participá-la, bem como prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.



Artigo 9.º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

1 - A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada 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 a recursoshumanos@xzconsultores.pt ou diretamente à Autoridade para as Condições de Trabalho em [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx) ou pelo número 300 069 300. Pode ainda ser apresentada à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego através de queixa eletrónica em <https://assedio.cite.gov.pt/queixa-por-assedio/> e email greal@cite.pt ou linha verde 800 204 684

5 - Sempre que A XZ tome conhecimento da violação ou disposições constantes do presente código de boa conduta, tomará as diligências necessárias ao apuramento dos factos descritos;

6 - O procedimento disciplinar seguirá a tramitação legal até à pronúncia da decisão final, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal que possa eventualmente vir a ser apurada.

7 - 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 365.º do Código penal.

Artigo 10.º

Regimes sancionatórios

A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes. É também passível de instauração de procedimento



disciplinar, sem prejuízo da eventual responsabilidade contraordenacional e/ou penal prevista nos termos da Lei. Assim:

1 - O Grupo XZ instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho. Da mesma forma, também aqueles que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar.

2 - A prática e a tentativa de assédio sexual e/ou moral e a retaliação pelos/as fornecedores/as ou clientes do Grupo XZ resulta na imediata cessação contratos de fornecimento de bens ou serviços.

3 - A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um colaborador (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na imediata cessação de contrato de trabalho ou à cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.

4 - Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação agrava fortemente as eventuais sanções.

5 - Em casos particularmente graves e/ou no caso de se verificar a prova do incidente de assédio sexual e/ou moral, o Grupo XZ prestará apoio jurídico ao trabalhador/a que tenha sido alvo desse comportamento abusivo para que possa recorrer à justiça.

6 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

Artigo 11.º

Confidencialidade e Garantias

1 - A todos os denunciantes ou testemunhas da prática de assédio, serão garantidos os direitos consagrados na legislação em vigor, sendo respeitado o anonimato durante o processo de apuramento dos factos (desde a apresentação da denúncia até à dedução de acusação).

2 - Os trabalhadores, bem como os demais intervenientes no processo não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.



3 - É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia da participação de assédio no trabalho.

4 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente, salvo se atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até à decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito do contraditório.

5 - Constitui justa causa de cessação do vínculo, a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador público ou por seu representante.

Artigo 12.º

Disponibilização de Informação

De entre os órgãos e as demais entidades do estado, a Autoridade para as Condições do Trabalho, disponibiliza informação sobre a identificação das práticas de assédio e medidas de prevenção, bem como endereço eletrónico próprio para receção das queixas de assédio em contexto laboral no setor público.

Artigo 13.º

Disposições Finais

1 - O presente Código de Boa Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação e será objeto de publicitação, mediante divulgação a todos os trabalhadores, afixação nos locais de trabalho e disponibilizado no sítio da Internet da XZ.

2 - O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio da XZ, foi elaborado de acordo com a legislação vigente.

3 - O presente Código deve ser revisto sempre que se verificarem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

4 - Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente código, aplicar-se-á as disposições previstas no Código do Trabalho.