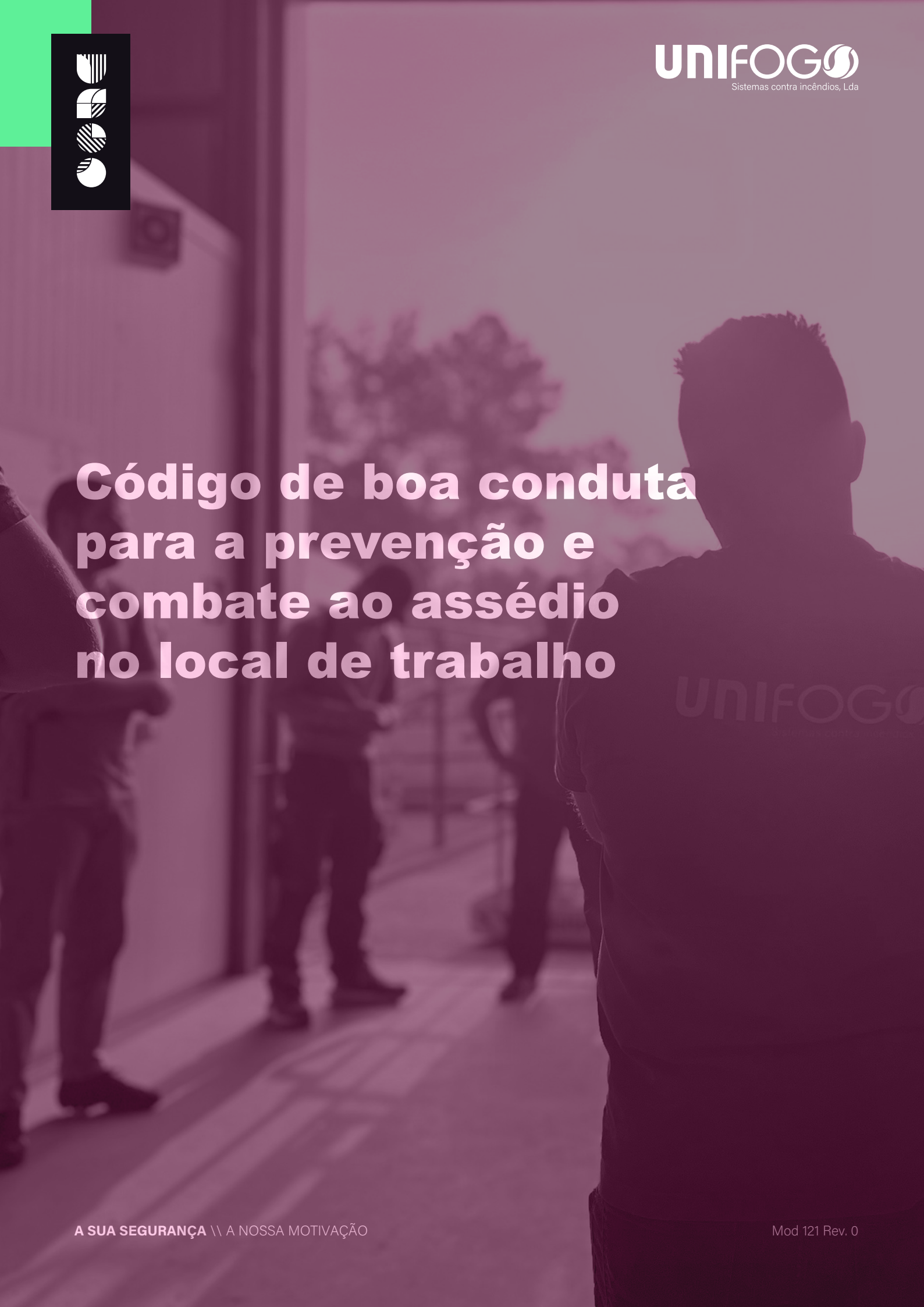
UNIFOGO
Sistemas contra incêndios, Lda

Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no local de trabalho



Preâmbulo

UNIFOGO – Sistemas Contra Incêndio Lda, doravante designada por UNIFOGO, dando cumprimento ao previsto na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto de 2017, (retificada pela declaração de Retificação nº 28/2017 de 02 de outubro, quadro legislativo este que veio reforçar o enquadramento para a prevenção da prática de assédio no trabalho, tanto no setor privado como na Administração Pública, tendo procedido a alterações à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, impondo ao empregador público a adoção de códigos de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimentos disciplinares sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Neste contexto, a gerência da UNIFOGO, com vista à prevenção, combate e eliminação do assédio no local de trabalho, e dando cumprimento à mesma, adotou o presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho, sob o modelo interno Mod 121 Rev.0, pretendendo assim que o mesmo seja a base orientada para todos os que exercem funções na UNIFOGO, através de contrato de trabalho, em regime de estágio ou outra, e do qual se rege pelas seguintes disposições:

Âmbito e princípios gerais

Artigo 1º
Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta aplica-se a todos sócios-gerentes e a todos os seus trabalhadores e, independentemente do vínculo contratual, aplicando-se ainda a todos os que exerçam a sua atividade profissional na UNIFOGO.

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

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 o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
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.
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 designados e expressamente proibidos os seguintes comportamentos, suscetíveis de serem considerados como assédio 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 à categoria profissional;
- Apropriar-se sistematicamente 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, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de locais de trabalho.

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 do Código do Trabalho, se e quando aplicável.
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.

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, celeridade do processo, com salvaguarda do princípio da inocência.
2. Os trabalhadores 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.

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 e da Inspeção Geral de Finanças, 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 pela Gerência e após divulgação geral a efetivar por meio de publicitação no site da UNIFOGO, através de correio eletrónico de divulgação geral e ainda por meio da afixação, em formato de papel, nas instalações da UNIFOGO.

Encarregado pela aprovação do presente código

Hugo Emanuel Morais Rocha

Telefone: +351 234 081 966
E-mail: unifogo@unifogo.pt
Morada: Rua Padre Lé, 26
3830-518, Gafanha da Encarnação
Ílhavo, Portugal

A última revisão deste documento foi efetuada em 2017-11-09.

Nota: Elaborado com base no Guia para a elaboração de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.
https://cite.gov.pt/documents/14333/193238/Guia+para+a+elabora%C3%A7%C3%A3o+do+c%C3%B3digo+de+boa+conduta+para+a+preven%C3%A7%C3%A3o+e+combate+ao+ass%C3%A9dio+no+trabalho/395a274d-7df7-4cd8-a6a8-b917f90b19d4