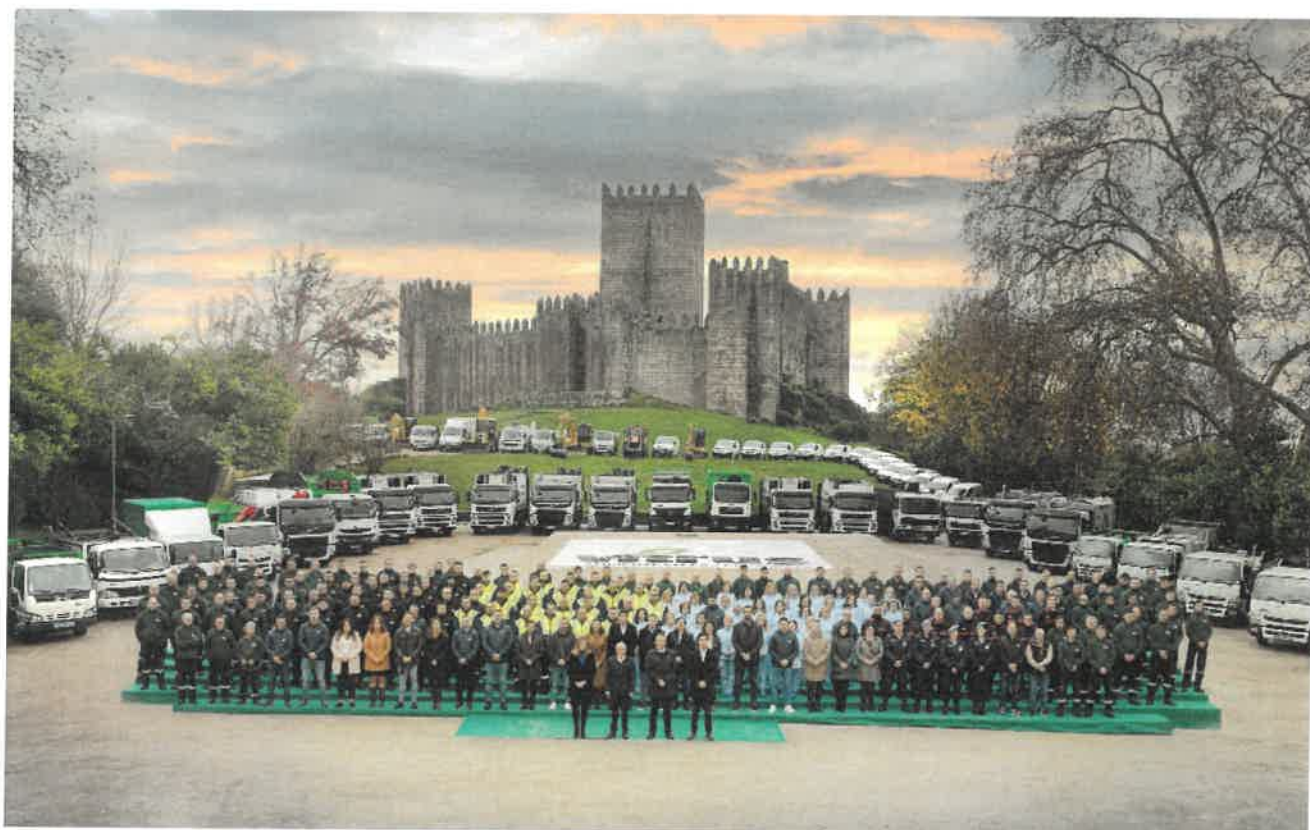


Código de Boa Conduta para a **Prevenção e Combate** ao **Assédio no Trabalho**



M
Auto

Controlo de Versões

Título	Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho – Vitrus Ambiente		
Autor	Responsável pelo Cumprimento Normativo		
Versão Inicial	1.0	Data	novembro de 2024
Observações	O documento atual: • Elaboração do documento, conforme o previsto na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto.		

M
ato

"Unir-se é um bom começo, manter a união é um progresso,
e trabalhar em conjunto é a vitória."

Henry Ford

Índice

m
auto

5	Notas Introdutórias
6	Capítulo I
	Disposições Gerais
7	Âmbito de Aplicação
7	Objetivo
8	Princípios Gerais
8	Conceito
9	Manifestações
9	Autores e Vítimas
10	Capítulo II
	Procedimento Interno
11	Denúncia
11	Forma, Conteúdo e Meios de Efetuar a Denúncia
12	Princípios Gerais na Receção e Tratamento de Denúncia
13	Receção e Tratamento da Denúncia
14	Regime de Proteção ao Participante e Testemunhas
15	Capítulo III
	Regimes Sancionatórios
16	Procedimento Disciplinar
16	Sanções
17	Publicidade da Decisão
18	Confidencialidades e Garantias
19	Capítulo IV
	Prevenção do Assédio
20	Medidas Preventivas
21	Capítulo V
	Disposições Finais
22	Aplicação
22	Comunicação e Publicação
22	Revisão
22	Entrada em Vigor
23	Anexos
24	Anexo I – Classificação de Assédio
25	Anexo II – Declaração de receção e de compreensão do Código de Boa Conduta para Prevenção ao Assédio no Trabalho

Notas Introdutórias

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho (CT).

O artigo 127º, n.º 1, alínea k) do CT passou a determinar que o empregador deve adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores.

Nesta medida, o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (CÓDIGO) visa dar cumprimento a tal dever laboral, estabelecendo um conjunto de padrões e regras de conduta que devem ser observados por todos os membros dos órgãos sociais, titulares de cargos dirigentes e colaboradores da Vitrus Ambiente EM SA (VITRUS), tendo como fim a prevenção e combate do assédio e a promoção de um ambiente de trabalho saudável, livre de assédio sexual, assédio moral e eventuais retaliações, e responsabilização caso as mesmas venham a ocorrer, contribuindo assim para a defesa e promoção de um local de trabalho íntegro e seguro.

Visa garantir, igualmente, a observância de princípios tais como a dignidade da pessoa humana, integridade física e moral, igualdade e não discriminação, segurança no emprego, bem como direito ao trabalho.

O presente CÓDIGO visa ainda complementar o estabelecido n.º 14.º do Capítulo II do Código de Conduta aplicável à VITRUS, relativo à proibição de assédio no trabalho.

Nenhum destinatário poderá justificar uma conduta que atente o CÓDIGO ou uma má prática desculpando-se com uma ordem superior ou o desconhecimento do conteúdo do presente CÓDIGO.

Capítulo I

Disposições
Gerais

1
2/11



m
Art

Artigo 1.º

Âmbito de Aplicação

O presente CÓDIGO aplica-se a todos os colaboradores da VITRUS, que têm um vínculo, por contrato de trabalho, nomeação ou comissão de serviço, ou contrato de prestação de serviço com a VITRUS, independentemente da posição hierárquica que ocupem, bem como aos membros do Conselho de Administração.

O disposto no presente CÓDIGO não prejudica, antes reforça, a aplicação das normas legais, gerais ou especiais, bem como das normas internas em vigor na VITRUS.

Artigo 2.º

Objetivo

1. O presente CÓDIGO reforça as medidas de igualdade existentes na VITRUS, que de forma transversal, garantam a integração do princípio de igualdade em todos os seus procedimentos.
2. O presente CÓDIGO reforça as medidas preventivas existentes na VITRUS, que visem impedir a ocorrência de práticas de assédio e/ou discriminação e, caso elas ocorram, garantir a aplicação de medidas adequadas para responsabilizar o(s) autor(es) e prevenir a sua repetição.
3. O presente CÓDIGO contribui para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Artigo 3.º

Princípios Gerais

- 1.** No exercício das suas atividades, funções e competências, os colaboradores da VITRUS 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 colaboradores e chefias da VITRUS não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da VITRUS, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologias políticas e religião.
- 3.** A VITRUS assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.

Artigo 4.º

Conceito

- 1.** Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o 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 pode ser de tipo moral e/ou sexual, com o objetivo de intimidar, coagir ou ameaçar a dignidade de outra pessoa.
- 3.** No que respeita ao assédio moral, a intimidação ou ameaça poderá ser expressa ou implícita e física ou verbal.
- 4.** O assédio é moral quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.
- 5.** Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número 1 do presente artigo.
- 6.** Constitui comportamento indesejado qualquer gesto, palavra, ato, que poderá incluir a título de exemplo, convite de teor sexual, envio de mensagens, e-mails, telefonemas e tentativas de contacto físico constrangedor.

7. Constitui conflito laboral o comportamento e/ou atitude que, independentemente do mal-estar que possa causar ou da infração que possa representar (disciplinar, penal ou laboral), seja praticado sem a intenção ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante ou humilhante.

Artigo 5.º

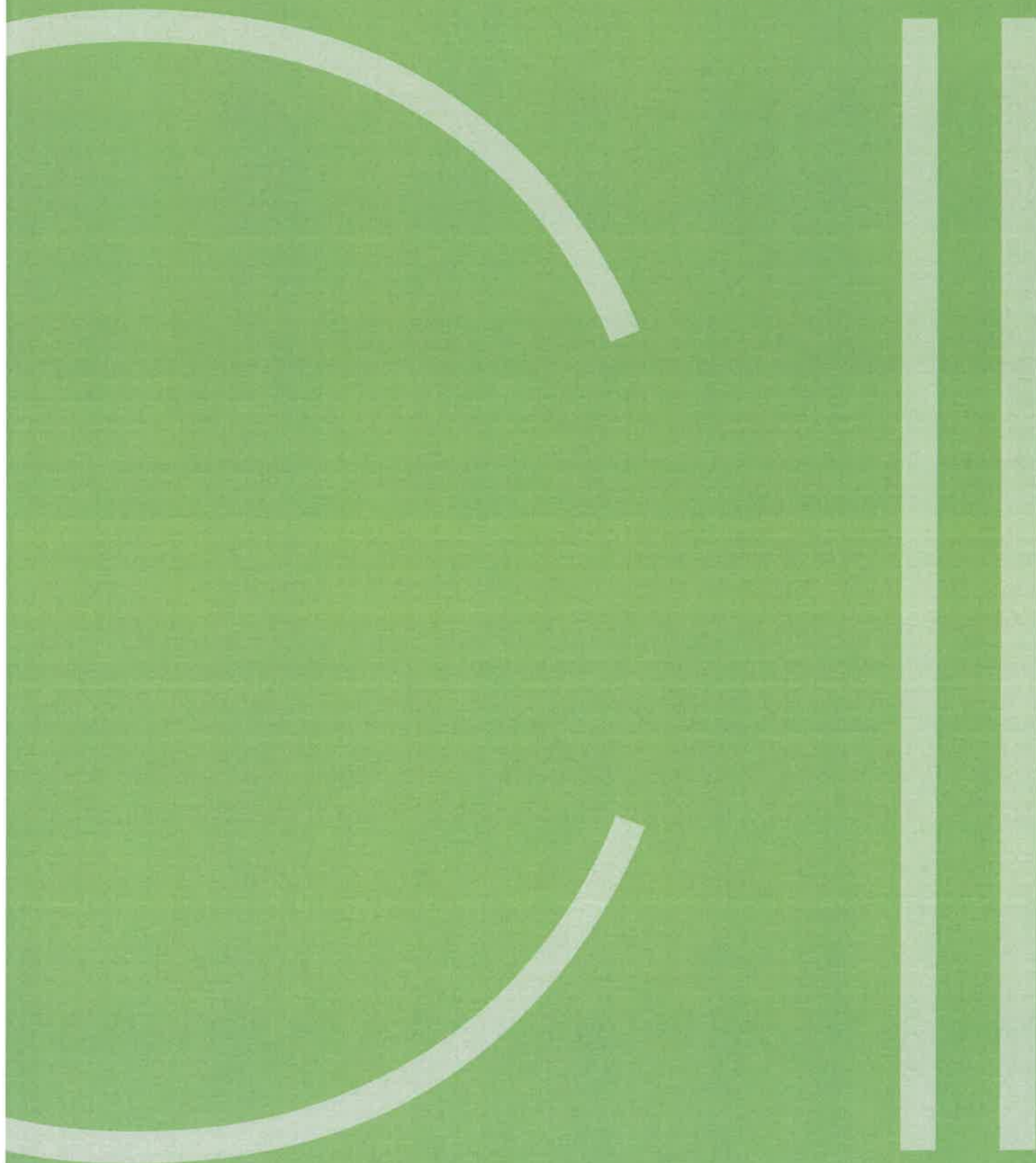
Manifestações

1. O assédio no trabalho pode manifestar-se de diferentes formas, nomeadamente através de assédio sexual ou moral.
2. Consideram-se exemplos de prática de assédio sexual e assédio moral, embora não se limitando a estes, as situações que constam em anexo na lista de exemplos de atos e comportamentos suscetíveis de serem classificadas como tal.

Artigo 6.º

Autores e Vítimas

1. O assédio pode ser:
 - a) Vertical descendente, quando praticado por superior hierárquico sobre subordinado;
 - b) Vertical ascendente, quando praticado por subordinado sobre superior hierárquico;
 - c) Horizontal, quando praticado entre colegas de trabalho;
 - d) Outro, quando praticado por ou sobre terceiros.
2. É vítima de assédio no trabalho qualquer pessoa referida no âmbito do presente CÓDIGO, independentemente da sua relação hierárquica com o(a) assediante, bem como terceiros que sejam destinatários da prática de um ato de assédio.



Artigo 7.º

Denúncia

- 1.** Qualquer pessoa a quem se aplique o presente CÓDIGO, que tenha conhecimento da prática de assédio no trabalho, quer tenha sido a própria alvo ou apenas testemunha, deve participar imediatamente, e de forma mais detalhada e fundamentada possível, tal prática, no Canal de Denúncia, ao seu superior hierárquico, diretamente ao Conselho de Administração, ou em alternativa, à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).
- 2.** O responsável pelo Canal de Denúncia e os superiores hierárquicos dos elementos referidos nos números anteriores, a quem tenha sido denunciada uma situação que possa configurar a prática de assédio no trabalho, devem reportar imediatamente a situação ao Conselho de Administração.
- 3.** As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho praticado por terceiros que não exerçam funções na VITRUS, são objeto de queixa, a efetuar pelo Conselho de Administração da VITRUS, pela vítima ou por qualquer colaborador que deles tenha conhecimento, junto da Inspeção Geral de Finanças (IGF) ou da ACT, consoante o agente assediador.

Artigo 8.º

Forma, Conteúdo e Meios de Efetuar a Denúncia

- 1.** A VITRUS assegura a possibilidade de os denunciante optarem pelo anonimato das comunicações e reportes de situações de assédio. Não obstante, o denunciante pode optar por revelar a sua identidade aquando da comunicação.
- 2.** A denúncia ou participação, deve ser o mais detalhado possível, conter uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio no trabalho, nomeadamente, informação quanto às circunstâncias, hora e local dos alegados factos, identidade da(s) vítima(s) e do(s) assediante(s), bem como, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
- 3.** A denúncia ou participação, se meramente verbais, será sempre reduzida a escrito.

4. A denúncia ou participação relativa a situações de assédio no trabalho, devem ser feitas preferencialmente através do Canal de Denúncias, através do seguinte link: <https://vitrusambiente.portaldedenuncias.pt>, sem prejuízo de poderem ser efetuadas por escrito para canaldenuncia@vitrusambiente.pt, verbalmente ou em reunião.

Artigo 9.º

Princípios Gerais na Receção e Tratamento de Denúncia

- 1.** Todas as pessoas envolvidas em procedimentos internos relacionados com assédio no trabalho, devem pautar a sua atuação por princípios de boa-fé, confidencialidade, discrição, sigilo e imparcialidade.
- 2.** O acesso ao canal de denúncias, bem como ao conteúdo das comunicações postais, relativas a prática de assédio, deverá ser o mais restrito possível, em consonância com os princípios gerais previstos no presente CÓDIGO.
- 3.** O processo de receção e tratamento das denúncias garante a todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas ou outros) que estas são processadas de forma a ser garantida a independência, a autonomia, a imparcialidade, a confidencialidade, a proteção de dados, o sigilo e a ausência de conflitos de interesses no desempenho das funções, bem como em pleno respeito pela sua identidade e proteção dos seus dados pessoais.
- 4.** As denúncias efetuadas, bem como os relatórios a que elas deem lugar, são conservadas em papel ou noutro suporte duradouro que permita a reprodução integral e inalterada da informação, pelo prazo de 5 anos e, independentemente deste prazo, durante a pendência dos processos judiciais ou administrativos referentes à denúncia. Durante este prazo, o relatório a que se refere o presente ponto, deverá ser enviado às autoridades competentes sempre que estas assim o solicitarem.

Artigo 10.º

M
A

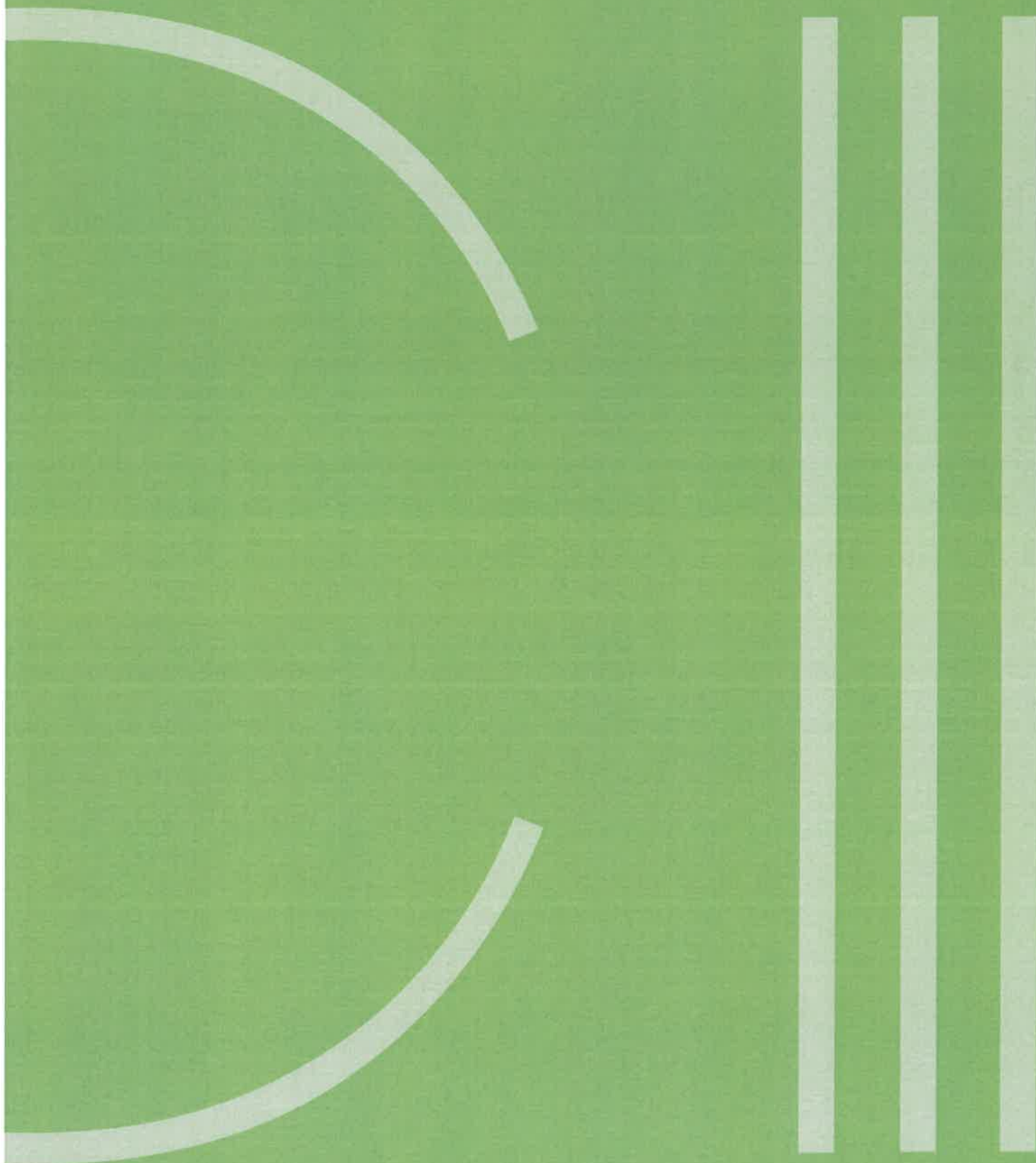
Receção e Tratamento da Denúncia

1. Recebida uma denúncia, o Conselho de Administração, de imediato, promoverá as diligências necessárias para averiguação dos factos ou, em caso de conflito de interesses, designadamente nos casos em que o denunciado seja membro do Conselho de Administração, recorrendo a assessoria jurídica especializada, indicado pelos restantes membros do Conselho de Administração.
2. Será enviado ao denunciante, através do meio de comunicação utilizado e se possível, no prazo máximo de 7 dias, uma comunicação a acusar a receção da participação.
3. Caso não tenha sido possível a conclusão da apreciação dos factos denunciados na comunicação no prazo máximo de 3 meses a contar da data de receção da mesma, é enviada ao autor da comunicação, através do meio de comunicação utilizado e se possível, a informação de continuação das averiguações internas.
4. Será comunicado ao autor da denúncia, através do meio de comunicação utilizado e se possível, o término da análise efetuada, no prazo de 15 dias após a respetiva conclusão.
5. Compete aos Recursos Humanos manter um registo de todas as comunicações de assédio recebidas, que deverá conter, nomeadamente, e sem prejuízo da salvaguarda da confidencialidade da informação, a referência da comunicação, a data da receção, breve descrição da natureza da comunicação e dos factos participados, breve descrição das diligências efetuadas, dos factos apurados, bem como descrição as medidas adotadas ou as razões por que não foram adotadas quaisquer medidas.

Artigo 11.º

Regime de Proteção ao Participante e Testemunhas

- 1.** O processo de averiguação da prática de assédio no trabalho garante a igualdade e transparência de todos os procedimentos a todas as pessoas envolvidas.
- 2.** O processo de averiguação e resolução garante a confidencialidade de todas as pessoas envolvidas e acautela, em todas as fases, a inexistência de conflito de interesses.
- 3.** A investigação deverá ser feita de forma independente e imparcial, de modo a garantir a proteção de todos os visados, em pleno respeito pelos princípios de boa-fé, respeito pela dignidade da pessoa, confidencialidade e sigilo, obrigando-se, todos os envolvidos, a não divulgar qualquer informação obtida no âmbito das referidas funções, mesmo depois da cessação das mesmas.
- 4.** Concluída a averiguação dos factos, dentro dos prazos legalmente aplicáveis, será preparado um relatório que, uma vez finalizado, com o parecer sobre eventual relevância disciplinar ou arquivamento.



Artigo 12.º

Procedimento Disciplinar

1. Após averiguação dos factos denunciados, o Conselho de Administração da VITRUS instaura procedimento disciplinar, nos termos do Código do Trabalho, sempre que concluir que a situação configura a prática de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar ou constituir práticas de assédio no trabalho.
2. A prática de assédio no trabalho constitui também 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, podendo dar origem aos respetivos procedimentos, a instaurar pelas entidades competentes.
3. A verificação da prática de assédio no trabalho confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código de Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.
4. Quanto os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a prestadores ou fornecedores de bem ou serviços, ou seus respetivos trabalhadores, a VITRUS deverá instaurar um processo de averiguações tendentes ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa pela violação do compromisso assumido pela VITRUS de não tolerância ao assédio.

Artigo 13.º

Sanções

1. Os Colaboradores envolvidos em comportamento proibido por este CÓDIGO, bem como aqueles que fizerem denúncias de má-fé nos termos do número seguinte, estarão sujeitos a ação disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil, criminal ou contraordenacional que daquele comportamento possa decorrer.
2. Considera-se que a denúncia foi feita de má-fé quando a mesma tenha sido dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem ou que contenha matéria difamatória ou injuriosa.

3. No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a)** Repreensão;
- b)** Repreensão registada;
- c)** Sanção pecuniária;
- d)** Perda de dias de férias;
- e)** Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f)** Despedimento sem indemnização ou compensação.

4. O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável à VITRUS pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do Colaborador.

5. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos ao assédio.

Artigo 14.º

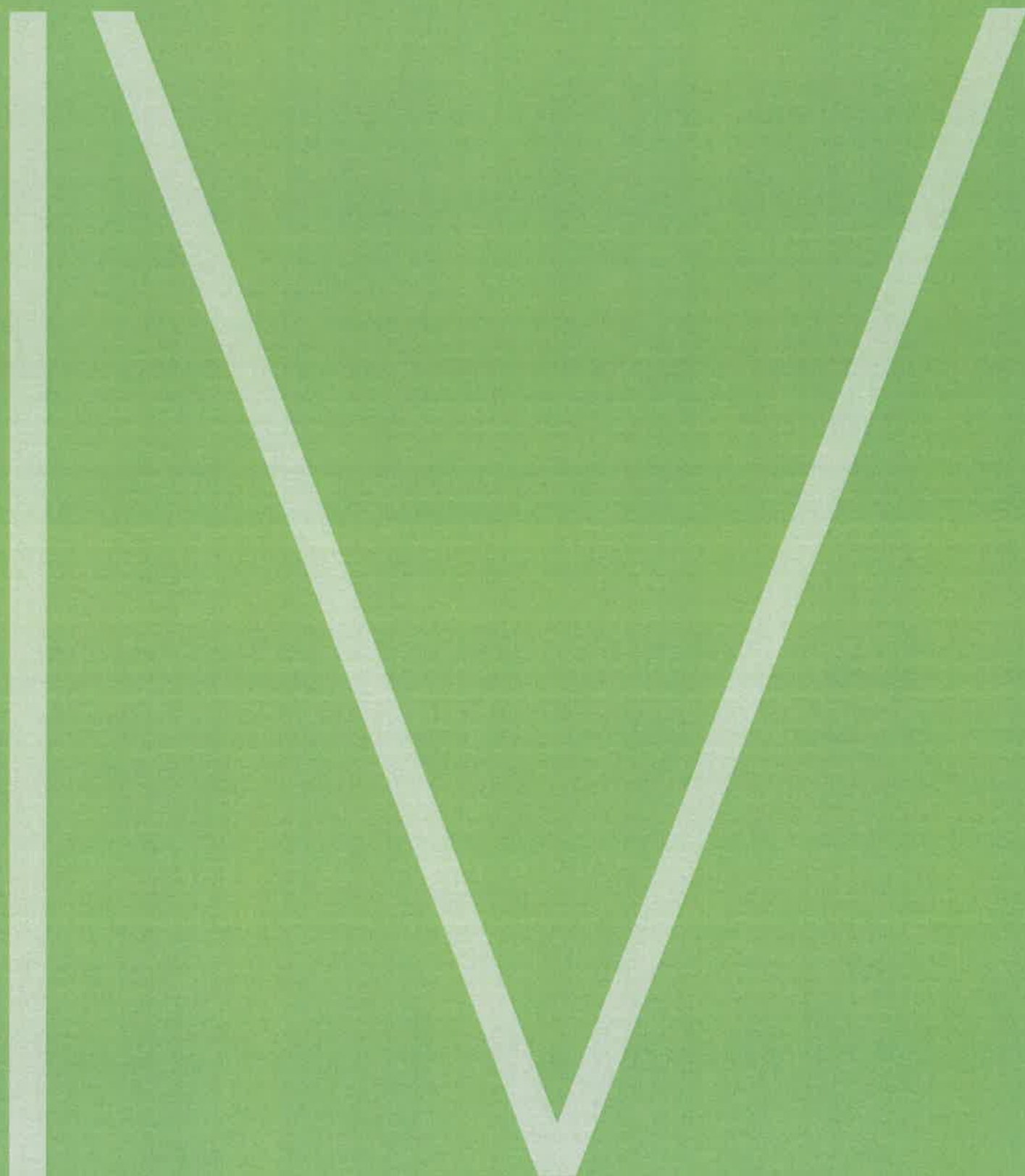
Publicidade da Decisão

Em caso algum poderá ser dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa prática de assédio no trabalho que consubstancie a contraordenação tipificada no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho.

Artigo 15.º

Confidencialidades e Garantias

- 1.** É garantido um regime específico de proteção para denunciante(s) e testemunha(s) nos procedimentos relacionados com situações de assédio no trabalho, devendo ser assegurada a sua confidencialidade até à dedução da acusação.
- 2.** Os colaboradores e dirigentes da VITRUS, 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.** Deve ser garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.
- 4.** O(s) denunciante(s) e a(s) testemunha(s), indicada(s) ou não pelo(s) denunciante(s), não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio no trabalho até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
- 5.** A retaliação sobre o(s) denunciante(s) ou a(s) testemunha(s) constitui uma violação grave a este CÓDIGO e, como o próprio assédio, está sujeita a procedimento disciplinar.



Artigo 16.º

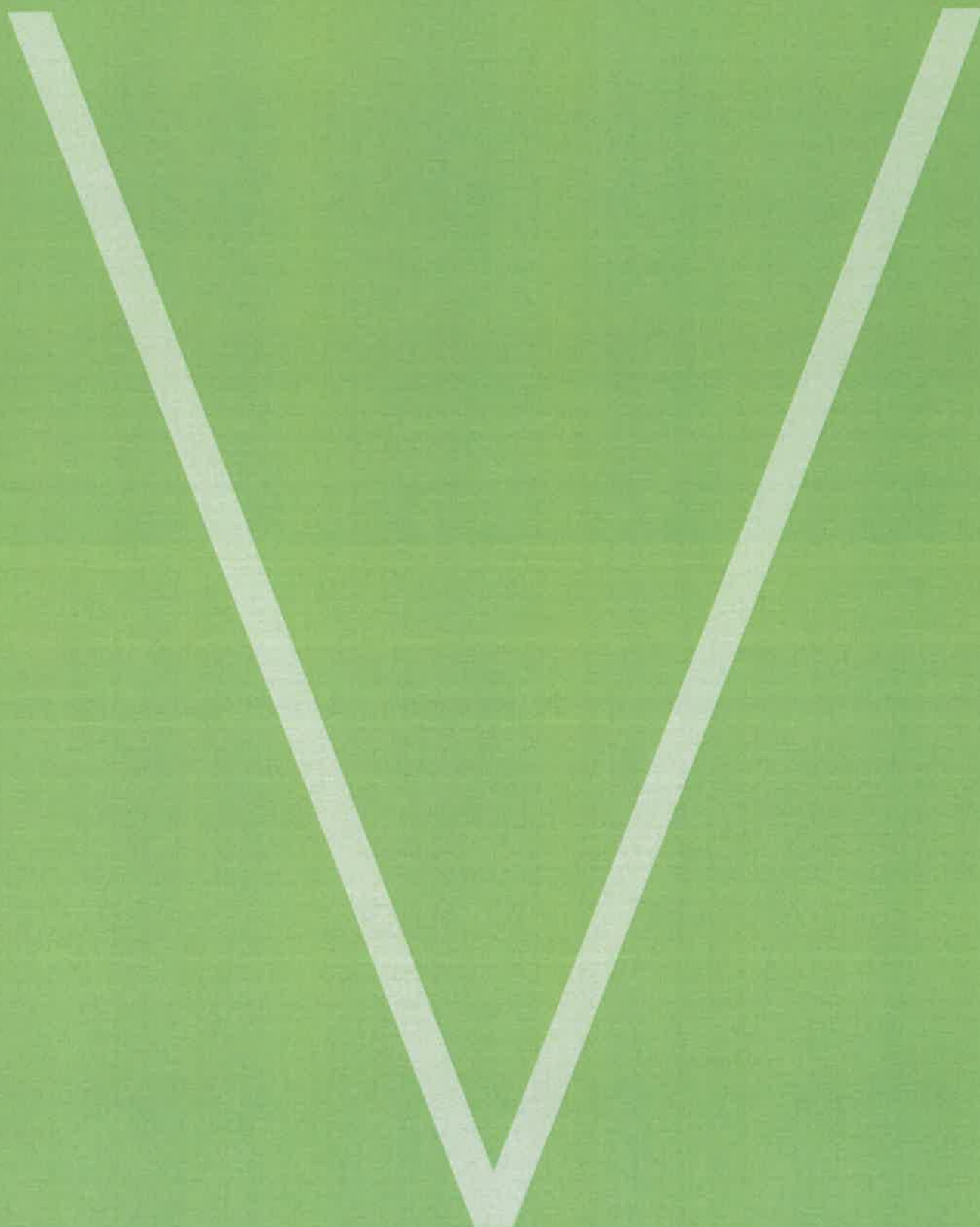
Medidas Preventivas

1. Cabe ao Conselho de Administração da VITRUS, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a)** 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 garantir a existência de mecanismos internos eficazes para comunicação de irregularidades, assegurando-se que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da inexistência de represálias sobre o(s) denunciante(s)/testemunha(s);
- c)** Fomentar a informação e a formação internas em matéria de assédio;
- d)** Garantir a divulgação deste Código a todos os colaboradores e titulares de cargos dirigentes da VITRUS;
- e)** Garantir que, no processo de admissão, os novos colaboradores são informados sobre o presente CÓDIGO e declaram, por escrito, que dele tiveram conhecimento e que aceitam as suas normas, segundo o modelo do Anexo II.

2. Compete aos titulares de cargos dirigentes e colaboradores da Vitrus:

- a)** Respeitar as normas constantes deste CÓDIGO onde quer que desenvolvam as suas funções e independentemente da sua posição hierárquica, funções, responsabilidades ou tipo de vínculo laboral;
- b)** Adotar um comportamento responsável, medido de acordo com os padrões de sã convivência, respeito, urbanidade e cidadania exigíveis no seu relacionamento com a VITRUS, os seus representantes, chefias, colegas de trabalho, prestadores de serviços e/ou quaisquer terceiros com quem contactem no exercício das suas funções;
- c)** Agir de forma a evitar que se verifiquem, ou repitam, comportamentos suscetíveis de serem considerados assédio, que presenciem ou de que tomem conhecimento;
- d)** Participar, por escrito, a prática de assédio ao superior hierárquico, ao Conselho de Administração ou às entidades externas competentes.



Artigo 17.º

Aplicação

Os colaboradores estão vinculados ao disposto no presente CÓDIGO e, no âmbito da sua atualização, podem propor, sempre que julguem oportuno, iniciativas que contribuam, designadamente, para o reforço dos objetivos de confiança, probidade e integridade.

Artigo 18.º

Comunicação e Publicação

O presente CÓDIGO é divulgado na página eletrónica da VITRUS, bem como afixado nos locais de trabalho.

Artigo 19.º

Revisão

O presente CÓDIGO será revisto sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

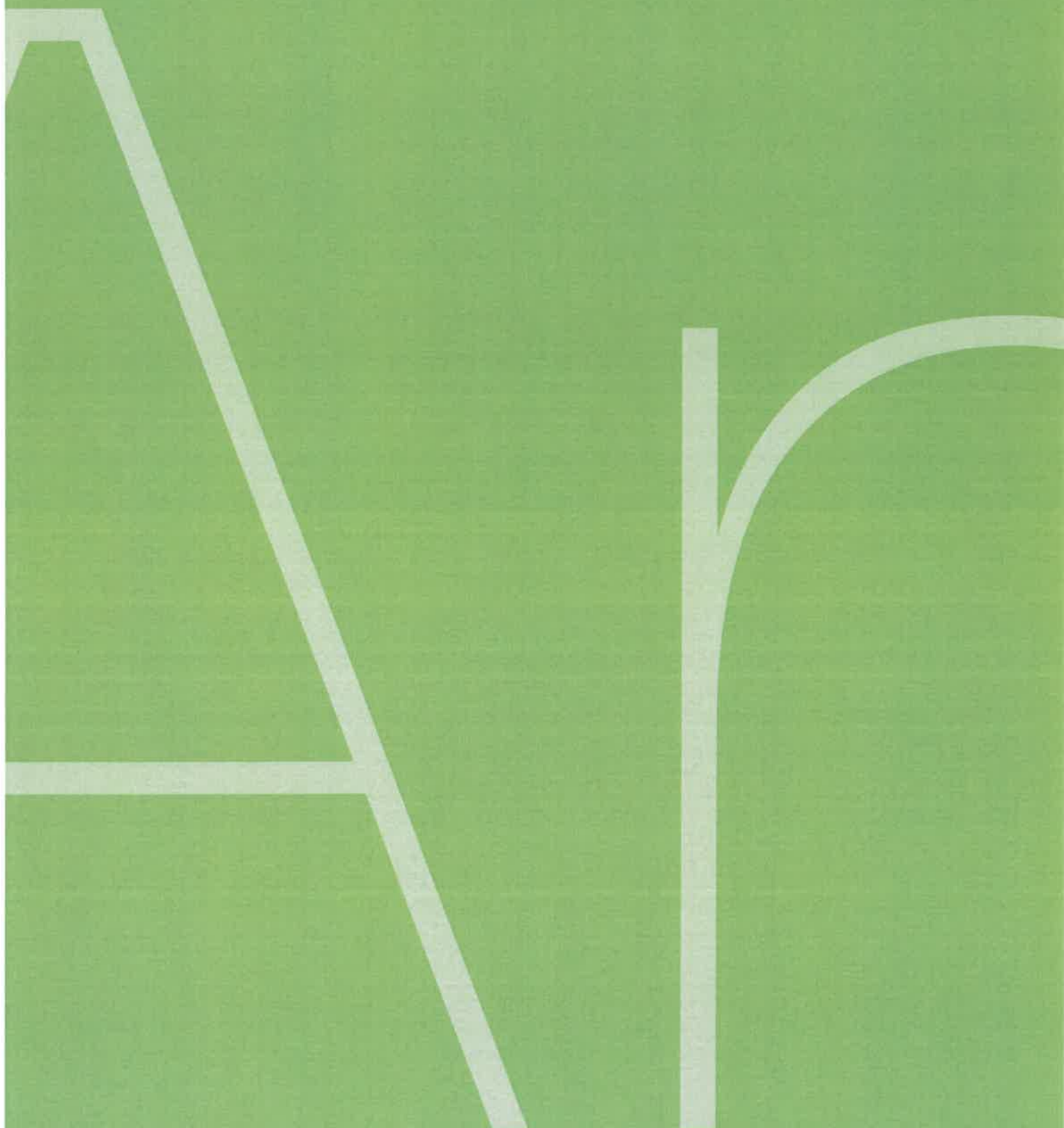
Artigo 20.º

Entrada em Vigor

O presente CÓDIGO entra em vigor, após a sua aprovação, e no dia seguinte ao da sua divulgação.

Anexos

7
Café



Classificação de Assédio

Lista de exemplos de atos e comportamentos suscetíveis de serem classificadas como assédio no trabalho, encontra-se plasmada na legislação em vigor.

Nota Final

Nem todas as situações de conflito existentes no local de trabalho constituem assédio. O que marca a diferença entre o conflito laboral e o assédio, nomeadamente o moral, é a intencionalidade. Por detrás de qualquer atitude de assédio existe sempre um comportamento indesejado, praticado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, podendo, em última análise, existir a intenção de o(a) agressor(a) em se livrar da vítima, resultante de um comportamento sistemático, o que não acontece no mero conflito ou perante uma atuação impulsiva, independentemente do mal-estar que possa causar e da infração que possa representar (quer disciplinar quer penal).

Declaração de receção e de compreensão do Código de Boa Conduta para Prevenção ao Assédio no Trabalho

M



DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO

Eu, _____, com
o n.º mecanográfico _____, a desempenhar funções no Serviço
_____, declaro, sob
compromisso de honra, ter tomado pleno conhecimento do
Código de Boa Conduta para Prevenção ao Assédio no Trabalho
da Vitrus Ambiente, EM SA, e assumo o compromisso individual
do seu cumprimento.

Guimarães, em ____ de _____ de 20____

Assinatura,

Por ti, para ti,
contigo!

Vitrus Ambiente EM SA
Av. Cónego Gaspar Estação Nº 606 Oliveira do Castelo
4810-266 Guimarães . geral@vitrusambiente.pt
vitrusambiente.pt



MUNICÍPIO DE
GUIMARÃES



