



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

Dezembro 2019



Empresa Municipal de Gestão e Valorização Ambiental da Ilha Terceira, EM

Enquadramento

O presente Código de Conduta tem como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, no termos da Lei nº 73/2017, de 16 de Agosto, servir de referência aos seus destinatários no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral dos trabalhadores e colaboradores, assegurando assim, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada funcionário(a).

A **TERAMB – Empresa Municipal de Gestão e Valorização Ambiental da Ilha Terceira, EM**, doravante designada TERAMB, EM, compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho. Considerando-se assédio todo o comportamento indesejável por parte quer de superiores hierárquicos, quer de qualquer trabalhador subordinado, que afetem a dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil ou humilhante á mulher e ao homem no trabalho. Quaisquer uns destes comportamentos são inaceitáveis.



CAPÍTULO I - Disposições introdutórias

Artigo 1.º - Âmbito de aplicação

1. Este código aplica-se a todos os trabalhadores da empresa TERAMB E.M, aos seus colaboradores (independentemente do vínculo contratual), titulares de cargos dirigentes e quaisquer pessoas que participem em prestações de serviço na imprensa por tempo certo.
2. Em particular, todos os trabalhadores da empresa TERAMB E.M, devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios eletrónicos ou outro tipo de comunicação que possa afetá-los no seu local de trabalho ou em qualquer local em que exerçam funções.

Artigo 2.º - Princípios Gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários devem sempre atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios da não descrição e do combate ao assédio no trabalho.
2. Não pode haver comportamentos discriminatórios em relação a outros destinatários ou terceiros, com base em quaisquer categorias suspeitas, designadamente a raça ou etnia, o sexo, a orientação sexual, a idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião política, ideologia, religião ou crença.

Artigo 3.º Definição de assédio

1. Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.
3. O assédio sexual consiste em comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não-verbal ou física

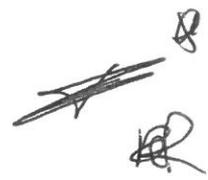


Artigo 4.º - Autores e vítimas

1. O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico (vertical) ou por trabalhadores subordinados (horizontal) bem como por terceiros que interajam com a TERAMB E.M.
2. Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do (a) assediante, quer os superiores hierárquicos do (a) assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.

Artigo 5.º Comportamentos ilícitos

1. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:
 - a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
 - b) Promover o isolamento social;
 - c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
 - d) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
 - e) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
 - f) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
 - g) Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
 - h) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas ou subordinados.
2. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:
 - a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
 - b) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
 - c) Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens ou e-mails indesejados, de carácter sexual;



- d) Promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- e) 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.

CAPÍTULO II - Disposições introdutórias

Artigo 6.º - Denúncia

1. O trabalhador/a que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico.
2. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.
3. A denúncia ou participação deve ser a mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática (s) de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da (s) vítima e do (s) assediante (s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

Artigo 7.º Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1. Será garantido um regime específico de proteção para o/a denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio;
2. Nos termos do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infração, se esta tiver lugar até um ano após a denúncia ou após outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio;

Artigo 8.º - Responsabilidade da TERAMB E.M.

1. A TERAMB E.M, é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos serão fixados pelo Governo em regulamentação própria.
2. A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da Segurança Social, nos termos legalmente

previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros vincendos;

3. A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho, figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

CAPÍTULO III - Disposições finais

Artigo 9.º - Publicações e Divulgação

O presente Código de Conduta será objeto de publicação após aprovação do Conselho de Administração da empresa TERAMB E.M, e respetiva divulgação mediante afixação nos locais de trabalho, será ainda disponibilizado no sítio eletrónico da TERAMB E.M.

Artigo 10.º - Revisão

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

Artigo 11.º - Entrada em Vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação a todos os trabalhadores/colaboradores e dirigentes da TERAMB E.M.

Angra do Heroísmo, 17 de Dezembro de 2019.

O Conselho de Administração,

A Presidente

(Raquel Gomes Caetano Ferreira)

O Vogal

(Tiago Lúcio Borges de Meneses Ormonde)

O Vogal

(Maria do Anjo Condesso Ekström)