PREÂMBULO

A Prevel – Prevenção Electrónica, Lda., tem como princípio orientador o cumprimento rigoroso de todos os requisitos legais que lhe sejam aplicáveis e, como um dos seus principais fins, a promoção do tratamento justo e igualitário e a prevenção de comportamentos discriminatórios, nomeadamente em contexto de relações laborais.

A Constituição da República Portuguesa proíbe qualquer discriminação em razão da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual, incluindo a proibição do assédio, nas suas diversas formas, com o objetivo de proteger e promover os princípios fundamentais da igualdade e dignidade humana.

Assim, e tendo em vista dar cumprimento ao disposto no artigo 127.º do Código do Trabalho, em especial à alínea k) do seu n.º 1, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, a Administração decidiu adotar o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

ARTIGO 1.º

ÂMBITO E PRINCÍPIOS GERAIS

1.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.

2. O disposto no presente diploma aplica-se a todas as relações estabelecidas no âmbito da atividade da Prevel – Prevenção Electrónica, Lda., quer esta se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na sua sede ou noutros locais, de forma presencial ou através de tecnologias de informação e comunicação.

3 – O compromisso de tolerância zero relativamente a práticas de assédio moral ou sexual é parte integrante dos contratos com clientes e dos contratos de trabalho, dos quais a Prevel – Prevenção Electrónica, Lda. seja parte outorgante.

ARTIGO 2.º

CONCEITOS

1.Entende-se por **"assédio"** todo e qualquer 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 criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, nos termos do disposto no artigo 29.º do Código do Trabalho, aqui se incluindo qualquer forma de discriminação em função do exercício, pelos trabalhadores e colaboradores da Prevel – Prevenção Electrónica, Lda., dos seus direitos.

2.Constitui **"assédio moral"** o comportamento indesejado, percecionado como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física, e que tem como objetivo diminuir a autoestima da pessoa-alvo ou, eventualmente, forçar a sua desvinculação do posto de trabalho ou do exercício de funções.

3.Constitui **"assédio sexual"** o comportamento indesejado de caráter sexual, percecionado como abusivo, que seja praticado sob a forma verbal ou não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

4.O assédio no trabalho reveste as seguintes modalidades, quanto à relação entre o autor e a vítima:

a) Vertical descendente, se praticado por superior hierárquico;

b) Vertical ascendente, se praticado pelo trabalhador em relação à chefia;

c) Horizontal, se praticado por colegas de trabalho;

d) Outro, quando praticado por, ou sobre terceiros.

5.É vítima de assédio no trabalho qualquer pessoa referida no artigo 1.º, bem como terceiros que sejam destinatários da prática de um ato de assédio, independentemente da sua relação com o autor.

6.Não constitui assédio moral, designadamente, o seguinte:

a) As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho;

b) As situações que, podendo constituir ilícito disciplinar ou criminal, não configuram situações de assédio por não terem caráter repetitivo;

c) O exercício legítimo do poder hierárquico ou disciplinar, traduzido, designadamente, no poder de direção, na emissão de ordens, na avaliação do desempenho, na emissão de pareceres e de despachos;

d) A realização de apreciações críticas, por parte das chefias, sobre a qualidade do trabalho apresentado, desde que fundamentadas em evidências.

ARTIGO 3.º

PRINCÍPIOS GERAIS

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os Órgãos Sociais, trabalhadores e colaboradores da Prevel – Prevenção Electrónica, Lda. 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 Prevel – Prevenção Electrónica, Lda. não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais colaboradores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Empresa, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

ARTIGO 4.º

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.

ARTIGO 5.º

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 Prevel – Prevenção Electrónica, Lda., denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham

conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

ARTIGO 6.º

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 Empresa 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 7.º

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.

ARTIGO 8.º

COMUNICAÇÃO DE QUEIXAS DE ASSÉDIO EM CONTEXTO LABORAL

1. Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) os endereços eletrónicos próprios para a receção de queixas de assédio, em contexto laboral.
2. 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.

ARTIGO 9.º

REVISÃO

O Presente Código de Conduta será revisto no prazo de quatro anos ou, antes disso, se se verificarem factos supervenientes que o justifiquem.

ARTIGO 10.º

DIVULGAÇÃO, COMPROMISSO E APLICAÇÃO

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Administração e divulgação por todos os funcionários.

2. Deve ser disponibilizado no sítio da Internet da Prevel – Prevenção Electrónica, Lda. em https://prevel.pt

Revisto em 19 de novembro de 2022