

## **Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no Trabalho**

### **Artigo 1.º - Âmbito de Aplicação**

1. O presente Código de Conduta aplica-se à sociedade “*EngiTeixeira, Unipessoal Lda.*”, portadora do NIPC 510264700, (doravante designado por empregador) e tem como destinatários todos os colaboradores da sociedade, independentemente da sua posição hierárquica, incluindo os membros dos órgãos sociais, bem como prestadores de serviços.
2. A aplicação do presente Código de Conduta e a sua observância não obsta nem isenta a aplicação de outras regras de natureza ética e demais Códigos de Conduta, Regulamentos, Normas e Circulares Internas.
3. O presente Código de Conduta é de aplicação obrigatória a todas as relações de carácter laboral, tenham elas lugar no local de trabalho ou fora deste.

### **Artigo 2.º - Valores**

Todos os colaboradores devem pautar a sua conduta e atuação pelos princípios da igualdade e dignidade da pessoa humana, fomentando as relações de respeito, confiança, lealdade, boa-fé, entreatajuda e solidariedade no contexto laboral.

### **Artigo 3.º - Deveres**

1. Todos os colaboradores devem respeitar os deveres que lhe estão adstritos legalmente e, designadamente, tratar os demais colaboradores, com urbanidade e educação.
2. Empregador e colaboradores obrigam-se a pautar a sua conduta com respeito pela etnia, cor, religião, convicções políticas, estatuto económico, situação académica, nacionalidade, sexo, aparência física, orientação sexual, identificação ou expressão de género, estado de gravidez, parentalidade, deficiência física, mental ou de desenvolvimento, quer dos próprios ou por associação a uma pessoa que possua ou se assuma que a mesma possua uma ou mais dessas características, salvaguardando a liberdade e intimidade privada em quaisquer circunstâncias.

#### **Artigo 4.º - Assédio**

Para efeitos do presente Código de Conduta, considera-se 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 confranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

#### **Artigo 5.º - Práticas Proibidas**

1. É proibida a prática de assédio no trabalho, independentemente dos meios através dos quais se realize.
2. São proibidos, entre outros, os seguintes comportamentos, que são suscetíveis de configurarem a prática de assédio:
  - a) Qualquer forma de intimidação, física ou psicológica, em prejuízo da liberdade e privacidade do trabalhador;
  - b) Ameaças de qualquer tipo, expressas ou implícitas;
  - c) Ataques verbais e/ou físicos, incluindo comentários reiterados de natureza degradante, ofensivos da dignidade do colaborador;
  - d) Comentários explícitos sobre a aparência física;
  - e) Quaisquer outras condutas ou comportamentos que se enquadrem num contexto de deterioração da integridade física e psíquica do trabalhador;
  - f) Comportamentos indesejados, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou efeito referido no número 1 do presente artigo;
  - g) Ação de retaliação contra um colaborador que se tenha queixado de assédio ou que tenha assistido ou participado de uma investigação, processo ou procedimento relacionado com assédio.

#### **Artigo 6.º - Violação do presente Código de Conduta**

1. Em caso de violação das regras previstas no presente Código de Conduta, qualquer colaborador deverá contactar o superior hierárquico a quem responde diretamente.
2. Caso não seja possível, por qualquer razão, proceder como descrito no número anterior, o colaborador deverá reportar a violação a qualquer outro superior hierárquico.
3. Não sendo possível, por qualquer razão, cumprir o previsto nos números anteriores, o colaborador deverá reportar a violação ao superior hierárquico ou à gerência.
4. A quem receber a denúncia cabe a obrigação de encaminhar, de imediato, a situação para início dos procedimentos constantes no artigo 7º do presente Código de Conduta.

#### **Artigo 7.º - Procedimento disciplinar**

1. O empregador está obrigado a instaurar procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento direto ou indireto de alegadas situações de assédio no trabalho, conforme previsto na alínea I), do artigo 127.º do Código de Trabalho.
2. Sem prejuízo do disposto no n.º 1 anterior, existindo factos que careçam de ser fundamentados, o empregador obrigar-se-á a, dentro dos prazos previsto na Lei, abrir procedimento prévio de inquérito, a ser conduzido de forma diligente.
3. Todos os colaboradores que tenham conhecimento da prática de assédio, devem denunciá-lo ao empregador para que sejam iniciados os procedimentos descritos nos números anteriores.
4. Aos procedimentos mencionados no presente artigo aplica-se o regime constante do Código do Trabalho ou, se aplicável, o regime constante em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

#### **Artigo 8.º - Sanções Disciplinares**

1. O empregador não pode sancionar disciplinarmente o trabalhador vítima de assédio, o denunciante e as testemunhas por si indicadas, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou

contraordenacional, desencadeado por assédio, até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

2. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

3. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal

4. 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 a igualdade, não discriminação e assédio.

#### **Artigo 9.º - Fiscalização**

O empregador deve promover mecanismos internos na empresa que permitam o acompanhamento e fiscalização do cumprimento do presente Código de Conduta.

#### **Artigo 10.º - Entrada em vigor e acompanhamento**

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua divulgação a todos os colaboradores.

Em caso de dúvida na interpretação de qualquer artigo, os colaboradores deverão consultar a respetiva hierarquia que, em caso de dúvida ou interpretação ambígua, deverá consultar a gerência.

#### **Artigo 11.º - Divulgação**

A gerência promoverá a adequada divulgação do presente Código de Conduta por todos os colaboradores da Sociedade, de forma a consolidar a aplicação dos princípios e a adoção dos comportamentos no mesmo estabelecido.

**Gondomar, 02 de Janeiro de 2024.**

**A gerência,**

  
Ricardo Manuel  
Eng. Teixeira, Unip. Lda.  
NIF 504 284 700  
A Gerência