

ANEXO II

CÓDIGO DE CONDUTA

Prevenção e combate ao assédio no trabalho

AROMAS & SENTIDOS, UNIPESSOAL LDA., pessoa coletiva número 508919118 com sede na Rua Monsenhor Manuel Gonçalves Diogo, nº 91, da União de Freguesias de Vila Verde e Barbudo, do concelho de Vila Verde, 4730-180 Vila Verde.

Nos termos da alínea k) do n.º 1 do art. 127º do Código do Trabalho é aprovado o código de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho que se rege, pelos seguintes pontos.

- 1) É proibida a prática assédio, moral ou sexual, sobre os trabalhadores da empresa, da autoria de dirigentes, colaboradores ou trabalhadores;
- 2) Considera-se assédio no trabalho 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 de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 3) Considera-se 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;
 - A empresa deve tratar todos os trabalhadores ou candidatos a emprego com igualdade e sem discriminação, designadamente:
 - a) Proporcionar igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere a acesso ao emprego, à formação profissional e promoção ou carreiras profissionais e às condições de trabalho;
 - b) Não privilegiar, prejudicar, beneficiar, ou privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever, em razão da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar ou económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical;
- 4) O denunciante de assédio e as testemunhas por si arroladas 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 até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do direito ao contraditório.

- Todo o trabalhador que seja vítima de assédio ou tenha conhecimento de factos, atos ou comportamentos suscetíveis de serem qualificados como tal, deve informar, de imediato, a direção, através de comunicação escrita, em envelope fechado, unicamente com frase “queixa assédio no trabalho”;
 - A direção escolhe o seu membro que, obrigado ao sigilo, se responsabiliza pela abertura do envelope e sua apresentação à reunião do órgão;
 - A direção está obrigada ao sigilo, quer sobre a identificação da vítima ou testemunhas, quer sobre os factos, atos ou comportamentos ou qualquer outra informação constantes do documento supra referido.
 - A direção, analisado o documento, deve proceder de imediato, quer a averiguações ou disciplinarmente, quer apresentando queixa nas entidades que entenda competentes;
- 5) A empresa obriga-se a instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho
- A prática, de um ou vários trabalhadores, de qualquer facto, ato ou comportamento passível de ser considerado assédio no trabalho constitui uma infração disciplinar grave, suscetível de tornar imediatamente e praticamente impossível a subsistência da relação laboral,
- 6) A vítima de assédio no trabalho tem direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.
- 7) É da responsabilidade da Segurança Social o pagamento ao trabalhador da reparação de danos emergentes de doença profissional, ficando sub-rogada nos respetivos direitos, exigindo à empresa os pagamentos efetuados e juros de mora.
- 8) Constitui fundamento para o despedimento com justa causa por iniciativa do trabalhador a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante;
- 9) Presume-se abusivo o despedimento de um trabalhador ou outra sanção disciplinar aplicada a um trabalhador, alegadamente para punir uma infração, que tenha ocorrido até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

Vila Verde, de Novembro de 2020

A Gerência