

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

Advance - Distribuição de Material Elétrico, Lda., dando cumprimento ao previsto na Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, que introduziu alterações ao Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, adotou o presente Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretendendo que o mesmo constitua uma base orientadora para todos os seus colaboradores, contribuindo para que o mesmo seja reconhecido como exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores e assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual, a observar nos termos e condições seguintes:

**Capítulo I****Disposições introdutórias****Artigo 1.º****Objeto**

Através deste código de boa conduta, dá-se cumprimento ao dever previsto no artigo 127.º, n.º 1, alínea k), do CT em vigor, mediante um conjunto de normas e princípios que devem ser observados, constituindo um instrumento autorregulador e a expressão de uma política ativa que visa dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

**Artigo 2.º****Âmbito de Aplicação**

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os colaboradores e a todas as pessoas que, independentemente da natureza do vínculo contratual que detêm, desenvolvem a sua atividade profissional na sede da empresa ou que com a mesma colaborem.

**Artigo 3.º****Aplicação na regulação de relações profissionais**

O presente código deve ser objeto de menção nos contratos de trabalho e divulgado pelas pessoas ou entidades com quem a empresa mantenha relações contratuais em vigor.

## Artigo 4.º

### Princípios gerais

No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas identificadas no artigo 2.º devem reger a sua atuação de acordo com os seguintes princípios:

- a) Igualdade e não discriminação;
- b) Respeito pela dignidade da pessoa humana e pela sua integridade física e moral;
- c) Respeito pela dignidade profissional de cada colaborador;
- d) Promoção de um ambiente de trabalho seguro, positivo e civicamente responsável;
- e) Lealdade e cooperação na prossecução do interesse de utilidade pública da Instituição, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no local de trabalho;
- f) Repúdio de qualquer prática discriminatória, seja em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação 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;
- g) Tolerância zero relativamente ao assédio, independentemente da forma que assuma, do género, da qualidade funcional ou da posição hierárquica da pessoa assediada e da pessoa que assedia.

## Artigo 5.º

### Definições de assédio

1. Nos termos do artigo 29.º do CT entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja 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 moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física e/ou psicológica, com carácter reiterado.
3. O assédio sexual ocorre quando existe um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do género ou com conotação sexual, percecionados como abusivos, que afetem a dignidade do trabalhador visado, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física, com carácter reiterado.
4. Situações de carácter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.

## Capítulo II Procedimento interno

### Artigo 6.º

#### Queixa ou Denúncia

1. O(a) colaborador(a) que considere estar a ser alvo de assédio no trabalho deve apresentar queixa ao legal representante da empresa com poder disciplinar, Wang Ruan.
2. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou de prática de assédio deve denunciá-las, de acordo com o disposto no artigo seguinte, prestando a devida colaboração em eventuais e subsequentes processos disciplinares ou de investigação criminal.
3. A denúncia ou queixa pode, igualmente, ser apresentada, nos termos legais, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho, que disponibiliza um endereço de correio eletrónico para o efeito.
4. A denúncia ou queixa, pode, ainda, ser apresentada, nos termos legais, junto do Ministério Público ou do órgão de polícia criminal competente, em caso de responsabilidade penal e para efeitos de instauração de processo crime.
5. Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.

### Artigo 7.º

#### Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia ou queixa

1. A denúncia ou queixa deve ser dirigida a Wang Ruan e pode ser efetuada pelos seguintes meios:
  - a) Por comunicação escrita, para o seguinte e-mail: wang.uan@gruporr.pt.
  - b) Presencialmente, em data e hora a combinar.
2. A denúncia ou queixa deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar prática de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, 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, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

### **Capítulo III**

#### **Regimes sancionatórios**

##### **Artigo 8.º**

###### **Proibição do assédio e responsabilidade do assediador**

1. O assédio é uma atuação intolerável, expressamente proibida por lei.
2. Quem assediar outrem pratica um ato ilícito com:
  - a) Relevância civil, ficando obrigado a indemnizar a pessoa assediada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito;
  - b) Relevância disciplinar, se praticado por quem é trabalhador, no contexto laboral, nos termos dos artigos 328.º e seguintes do CT, podendo constituir justa causa de despedimento;
  - c) Relevância contraordenacional, constituindo a prática de assédio uma contraordenação muito grave, nos termos do artigo 29.º, n.º 5 do CT;
  - d) Relevância penal, se estiverem preenchidos os requisitos previstos na legislação penal, designadamente para os crimes de perseguição e importunação sexual.

##### **Artigo 9.º**

###### **Procedimento disciplinar, responsabilidade civil, criminal e contraordenacional**

1. O legal representante, Wang Ruan, após averiguação dos factos participados, e sempre que o alegado assediador identificado na queixa/denúncia for trabalhador sujeito ao poder disciplinar do mesmo, decidirá pelo arquivamento ou pela instauração de procedimento disciplinar, em função de se verificarem ou não indícios suscetíveis de poderem configurar uma situação de assédio nos termos da lei.
2. Compete a Wang Ruan designar o relator do procedimento disciplinar.
3. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer pessoas destinatárias do presente Código que cometam infrações que àquelas correspondam.

### **Capítulo IV**

#### **Regime de proteção da pessoa assediada, queixoso, denunciante e testemunhas**

##### **Artigo 10.º**

###### **Direitos da pessoa assediada**

1. A pessoa assediada tem direito a ser indemnizada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais decorrentes da prática de assédio de que foi alvo, nos termos gerais de direito.

2. A prática de assédio pelo empregador ou por representante do mesmo, denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte da pessoa assediada que trabalhe por conta de outrem.

#### Artigo 11.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, designadamente em matéria de confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade no processo.
2. Salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial a denunciante e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo essas pessoas ser sancionadas disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva decisão.
3. 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 12.º

##### Garantias

1. O denunciante e testemunhas por si indicadas não serão sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo disciplinar, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
2. O empregador será responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais dos seus trabalhadores resultantes da prática de assédio.
3. As pessoas destinatárias do presente Código de Conduta que denunciem infrações ao mesmo de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicadas, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

**Capítulo V**  
**Prevenção do Assédio**

## Artigo 13.º

## Medidas Preventivas

Compete a Wang Ruan ou a quem este delegue essa competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos colaboradores;
- b) Verificação da existência de mecanismos internos de 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 existência de represálias sobre os queixosos/denunciante;
- c) Conceção e implementação de um plano de formação específico e regular que tenha o enfoque na prevenção do assédio e na promoção da igualdade de género;
- d) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
- e) Proceder à divulgação deste Código aos seus destinatários;
- f) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

**Capítulo VI**  
**Disposições finais**

## Artigo 14.º

## Publicitação e entrada em vigor

1. O presente Código de Conduta será dado a conhecer a todos os colaboradores através do envio de um exemplar por meio de mensagem de correio eletrónico e produz efeitos no dia seguinte ao da declaração do(a) colaborador(a), enviada pela mesma via, de que teve conhecimento e aceita as normas vigentes no presente Código de Conduta.
2. A sociedade compromete-se a divulgar a existência do presente “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” mediante a afixação do mesmo em local visível na sede e na página da internet no seguinte endereço: <https://advance-rr.com/>.



**ADVANCE - DISTRIBUIÇÃO**  
**MATERIAL ELÉTRICO, LDA**  
**NIF 514 804 521**