

## **CODIGO DE CONDUTA AWP**

A administração/gerência da empresa **ActiveWoodPartes, Lda**, pessoa colectiva (NIPC) e matrícula nº 510629571, NISS (nº de identificação na segurança social) 25106295716, com sede na Rua Engº Ricca Gonçalves, nº 210, freguesia de Gemunde e concelho da Maia, com o código postal 4475-298 Maia, em observância com o disposto no Código do Trabalho, mais concretamente dando cumprimento ao dever imposto pela alínea k), do nº 1 do artigo 127º do aludido Código, na redação introduzida pela Lei nº 73/2017 de 16 de agosto (retificada pela declaração de Retificação nº 28/2017 de 02 de Outubro), decidiu adotar o presente **CODIGO DE CONDUTA**, que se destina a **PREVENIR E COMBATER O ASSÉDIO NO TRABALHO**, consubstanciado nos artigos seguintes:

### **Artigo 1º**

#### **(Objetivos)**

O presente "Código" de Boa Conduta visa contribuir para a adoção e manutenção de elevados padrões de comportamento ético, em consonância com os valores da **ActiveWoodPartes, Lda** e fomentar o respeito dos direitos humanos e a dignidade dos outros e, bem assim, promover o respeito e o cumprimento de toda a regulamentação e legislação aplicável, estabelecendo as linhas de orientação em matéria de conduta profissional relativa à prevenção e combate ao assédio.

### **Artigo 2º**

#### **(Sujeitos)**

As regras do presente Código de Conduta aplicam-se a todos os trabalhadores e colaboradores e membros dos Órgãos Sociais da **ActiveWoodPartes, Lda**.

### **Artigo 3º**

#### **(Deveres)**

1 – A **ActiveWoodPartes, Lda** no escrupuloso cumprimento da legalidade, promove e valoriza a correção, urbanidade e brio profissional nas relações entre trabalhadores e entre estes e os órgãos de direção, bem como o respeito pelos respetivos direitos.

2 - Os Trabalhadores da **ActiveWoodPartes, Lda**, devem:

## **CODIGO DE CONDUTA AWP**

- a) Contribuir para criação e manutenção de um bom ambiente de trabalho entre colegas, designadamente através da colaboração e cooperação mútuas, norteando as suas relações recíprocas por um tratamento cordial, respeitoso e profissional;
- b) Demonstrar consideração e respeito por todas as pessoas com quem se relacionem no exercício da sua atividade profissional. Abster-se de qualquer tipo de pressão abusiva e evitar comportamentos que possam razoavelmente ser considerados como ofensivos pelos demais;
- c) Pautar a sua atuação e comportamento pelos mais elevados padrões de integridade e dignidade individual.

3 - Os Trabalhadores da **ActiveWoodPartes, Lda** não devem adotar comportamentos discriminatórios, em especial com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião, convicções ideológicas e filiação sindical.

### **Artigo 4º**

#### **(Assédio e comportamentos ilícitos)**

1 - A **ActiveWoodPartes, Lda** condena e proíbe a prática de assédio por parte de qualquer um dos seus Trabalhadores, colaboradores e membros dos órgãos sociais.

2 - Nos termos da Lei - artigo 29º do Código do Trabalho - entende-se por 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 constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador".

## **CODIGO DE CONDUTA AWP**

3 – Constitui, ainda, assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou efeitos referidos no número anterior.

4 - O “assédio” é caracterizado pela intencionalidade, pela atitude e pela repetição.

5 – A **ActiveWoodPartes, Lda** tem uma política de “tolerância zero” ao assédio relacionado com o trabalho e são expressamente proibidos, nomeadamente, os seguintes comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:

- Promover o isolamento social;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;

### **Artigo 5º**

#### **(Direitos e Obrigações)**

1 - Os Trabalhadores da **ActiveWoodPartes, Lda** que considerem estar a ser alvo de assédio no local de trabalho, ou por parte de pessoas com as quais tem relações profissionais, devem reportar à gerência qualquer prática que possa configurar situação de assédio, nos termos identificados nos artigos 3º e 4º do presente Código, a qual tratará a mesma de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere e com salvaguarda do princípio da inocência, tudo sem prejuízo de, em simultâneo, poder dirigir à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) queixa (s) / Denúncia (s) de assédio em contexto laboral, através do endereço eletrónico especialmente disponibilizado para esse efeito por aquela Autoridade.

2 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou fatos constantes dos autos de processo judicial, processo contraordenacional,

## **CODIGO DE CONDUTA AWP**

desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório por parte daquele a quem o assédio é imputado.

3 - 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;

### **Artigo 6º**

#### **(Direito a Indemnização)**

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

### **Artigo 7º**

#### **(Divulgação, infração disciplinar e sanções)**

**1 - A ActiveWoodPartes, Lda** sempre que considerar oportuno implementará ações concretas com vista à identificação de potenciais fatores de risco para a ocorrência de assédio no local de trabalho.

**2 -** As formas/ações que a empresa pode adotar para identificar o potencial para a ocorrência de assédio no local de trabalho incluem, entre outras:

**a)** Consulta regular aos/às trabalhadores/as, que garanta o anonimato das respostas, avaliando ou identificando fatores que aumentem o risco de assédio.

**b)** Consulta regular aos/às trabalhadores/as, que garanta o anonimato das respostas, averiguando a ocorrência de potenciais casos de assédio.

**c)** Consulta regular aos responsáveis e chefias diretas.

**d)** Instituição da prática de entrevistas de saída de emprego aos trabalhadores em processo de saída voluntária.

**3 – A ActiveWoodPartes, Lda** instaurará procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas ou potenciais situações de assédio no trabalho.

## **CODIGO DE CONDUTA AWP**

**4** - Compete ao Departamento de Recursos Humanos ou na sua inexistência à gerência o esclarecimento de quaisquer dúvidas, bem como a disponibilização de elementos de informação adicionais sobre esta temática, emitidos ou que venham a ser tornados públicos por entidades oficiais, designadamente a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) ou a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE).

**5** – Com relevância e pertinência para o presente Código de Conduta e informação expressa, as disposições legais do Código do Trabalho (transcritas parcialmente na parte adequada) são, nomeadamente, as seguintes:

### **“Artigo 29.º Assédio**

1 - É proibida a prática de assédio.

2 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.

4 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.

5 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

6 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas 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 exercício do direito ao contraditório.”

### **“Artigo 127.º**

#### **Deveres do empregador**

1 - O empregador deve, nomeadamente:

## CODIGO DE CONDUTA AWP

k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nas alíneas k) e l) do n.º 1 e contraordenação leve a violação do disposto na alínea j) do n.º 1 e nos n.os 5 e 6."

### **"Artigo 283.º**

#### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

8 - A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador.

9 - 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 subrogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos."

### **"Artigo 331.º**

#### **Sanções abusivas**

2 - Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar:

b) Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

3 - O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

7 - Constitui contra-ordenação grave a aplicação de sanção abusiva."

### **"Artigo 394.º**

#### **Justa causa de resolução**

1 - Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

(...)

f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada

## **CODIGO DE CONDUTA AWP**

ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.”

### **“Artigo 563.º**

#### **Dispensa e eliminação da publicidade**

1 - A sanção acessória de publicidade pode ser dispensada, tendo em conta as circunstâncias da infracção, se o agente tiver pago imediatamente a coima a que foi condenado e se não tiver praticado qualquer contra-ordenação grave ou muito grave nos cinco anos anteriores.

2 - Decorrido um ano desde a publicidade da decisão condenatória sem que o agente tenha sido novamente condenado por contra-ordenação grave ou muito grave, é a mesma eliminada do registo referido no artigo anterior.

3 - O disposto no n.º 1 não se aplica no caso de contraordenação a que se refere o n.º 5 do artigo 29.º.”

5 - O presente Código de Conduta é divulgado a todos os Trabalhadores, que declaram expressamente, através de protocolo, ter tomado pleno conhecimento de todo o seu conteúdo, e ficará disponível no placard de informação interna e “site” da empresa.

Maia 22 de maio de 2019

A Administração/gerência