

# **Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**

## **Preâmbulo**

O presente Código de Conduta tem como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, servir de referência aos seus destinatários no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral de todos os colaboradores da Ropar – Fabrico de Calçado Ortopédico, S.A. assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um, comprometendo-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

## **Capítulo I Disposições gerais**

### **Artigo 1.º Objeto**

- 1) O presente Código de Conduta tem por objetivo definir medidas de prevenção e combate ao Assédio no Trabalho, o qual estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas por todos os membros dos órgãos sociais, colaboradores (independentemente do vínculo contratual) e quaisquer pessoas que participem ativamente nas atividades da Ropar – Fabrico de Calçado Ortopédico, S.A. (doravante Ropar).
- 2) O assédio sexual e a intimidação são contrários à política da Ropar e contra a promoção de condições dignas de trabalho, pelo que este é um instrumento de salvaguarda, bem como define uma política ativa por forma a dar a conhecer, prevenir, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos passíveis de consubstanciar em práticas de assédio sexual e/ou moral no local de trabalho.

### **Artigo 2.º Âmbito do código de conduta**

- 1) O presente Código aplica-se a todos os colaboradores, prestadores de serviços e pessoas singulares ou coletivas que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com a Ropar, independentemente da modalidade ou duração das mesmas.
- 2) O presente Código é de aplicação obrigatória a todas as relações de carácter laboral, quer estas se desenvolvam no horário de trabalho normal ou fora dele, bem como tenham lugar no local de trabalho ou fora deste, bem como através de tecnologias de informação e comunicação.

### **Artigo 3.º Princípios Gerais**

- 1) No exercício das suas atividades, funções e competências, a Ropar e os seus trabalhadores 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. Nos quais se confere o respeito pela dignidade da pessoa humana, pela dignidade profissional de cada colaborador e pela sua integridade física e moral.

Promovendo a igualdade e não discriminação para um ambiente de trabalho seguro, positivo e civicamente responsável.

- 2) Os destinatários não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, nomeadamente, com base na raça, género, orientação sexual, idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, ideologia política, opinião, religião ou crença.
- 3) A Ropar assume uma política de não tolerância da prática de assédio sexual e/ou moral no trabalho, independentemente da forma que assuma, do género, da posição hierárquica da pessoa assediada e da pessoa que assedia.

#### **Artigo 4.º** **Conceito de assédio**

- 1) Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado e reiterado, 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.
- 2) O assédio sexual é um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa.
- 3) O assédio moral consiste em conjunto de comportamentos indesejados percecionados como abusivos, praticados 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.

#### **Capítulo II** **Procedimento interno**

#### **Artigo 5.º** **Participação ou denúncia**

- 1) Qualquer pessoa abrangida por este Código de Conduta que acredite ter sido sujeita a assédio sexual e/ou moral deve reportar a situação ao responsável de recursos humanos ou à diretora do sistema de gestão da qualidade, ou diretamente à administração da Ropar. Pode ainda ser efetuada para o endereço eletrónico específico para esse efeito [codigoconduta@arcopedico.pt](mailto:codigoconduta@arcopedico.pt), ao qual apenas têm acesso o responsável de recursos humanos e a diretora do sistema de gestão da qualidade.
- 2) Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um trabalhador praticou infração disciplinar por práticas de assédio podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

- 3) As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções na Ropar são objeto de queixa, a efetuar pela administração, pela vítima ou por qualquer colaborador que deles tenha conhecimento, junto da entidade com competência para a respetiva apreciação.
- 4) 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. Sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha, aplicar-se-á a instauração do respetivo procedimento disciplinar.

#### **Artigo 6.º** **Tramitação da denúncia**

- 1) A denúncia ou participação deve ser a mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local, identidade da vítima e do assediante, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
- 2) A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.
- 3) A denúncia, participação ou queixa relativas a situações de assédio no trabalho, podem ser dirigidas para o endereço eletrónico criado para o efeito.

#### **Artigo 7.º** **Confidencialidade, proteção e garantias**

- 1) É garantida a confidencialidade relativamente a todas as partes intervenientes do processo, até à dedução de acusação. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.
- 2) As pessoas que apresentam queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pela Ropar em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, sem prejuízo do disposto no artigo anterior, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela Lei.
- 3) Salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial a denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo essas pessoas ser sancionadas disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva decisão.

#### **Capítulo III** **Regimes sancionatórios**

#### **Artigo 8.º** **Procedimento e responsabilidade civil**

- 1) A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
- 2) A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código de Trabalho.
- 3) A Ropar instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho, 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.
- 4) Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a prestadores ou fornecedores de bens ou serviços ou a trabalhadores de empresas prestadoras ou fornecedores de bens ou serviços, a Ropar deverá instaurar um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa pela violação do compromisso assumido pela Ropar de não tolerância ao assédio.

#### **Capítulo IV**

#### **Prevenção do assédio, revisão e vigência**

##### **Artigo 9.º Medidas preventivas**

- 1) Compete à Ropar ou a quem esta 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

##### **Artigo 10.º**

##### **Vigência e divulgação**

- 1) O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela administração da Ropar – Fabrico de Calçado Ortopédico, S.A. e após a respetiva divulgação a todos os demais colaboradores por via de afixação no local de trabalho.
- 2) O presente Código de Conduta será ainda disponibilizado para consulta no sítio da internet da A'RCOPEDICO (<https://arcopedico.com>).

**Artigo 11.º**  
**Revisão**

- 1) O presente Código deve ser revisto sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.