

CÓDIGO DE BOA CONDUTA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO EM AMBIENTE LABORAL

O presente “Código de Boa Conduta de prevenção e combate ao assédio em ambiente laboral”, contendo certos princípios já plasmados no “Código de Conduta de Ética empresarial” em vigor na empresa, visa estabelecer um conjunto de princípios e valores em matéria de prevenção e combate ao assédio em ambiente laboral a observar por todos os colaboradores da empresa, incluindo órgãos sociais e titulares de cargos de chefia face aos seus colegas e simultaneamente cumprir com o estabelecido na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que veio reforçar o quadro legislativo no que concerne à prática de assédio.

1. Aplicabilidade

O presente Código aplica-se a todos os colaboradores do Grupo Timestamp, entendendo-se como tal todos os trabalhadores, membros dos órgãos sociais e titulares de cargos de direção e chefia.

2. Conceito

Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado, mormente os comportamentos que traduzam discriminação, praticados aquando do acesso ao emprego ou no emprego, trabalho ou formação profissional, com o propósito ou tendo como efeito perturbar ou constranger alguém, afetar a sua dignidade, ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. O conceito amplo de assédio inclui o sexual, entendido como conduta indesejável de carácter sexual, assumindo ela carácter verbal, não verbal ou física.

3. Abstenção comportamental

Em ambiente de trabalho ou com este interligado, os colaboradores da empresa devem pautar a conduta com a abstenção de praticar quaisquer atos entendíveis como assédio, tal como se encontra definido no número anterior.

4. Prevenção e combate ao Assédio no Trabalho

As empresas do Grupo Timestamp não tolerará qualquer forma de assédio no trabalho por parte dos seus colaboradores.

A prática de qualquer ato de assédio, sem prejuízo da responsabilidade civil ou penal que eventualmente possa vir a dar lugar, será disciplinarmente sancionada.

5. Mecanismos intraempresa de combate ao assédio e tramitação

- a)** qualquer colaborador que tenha conhecimento da prática de assédio ou dele seja alvo encontra-se obrigado a comunicar tal facto à Comissão de Ética, através do email c.etica@timestamp.pt
- b)** Qualquer denúncia deverá ser tratada tanto da parte do denunciante, quer da parte da Comissão de ética com a máxima confidencialidade;
- c)** Recebida a denúncia a Comissão de Ética deverá de imediato dela dar conhecimento aos órgãos com competência disciplinar para a instauração do correspondente procedimento disciplinar;
- d)** Caso o denunciado faça parte da Comissão de Ética ou do órgão com competência disciplinar, tal Comissão deverá envidar todos os esforços no seio da empresa para que o procedimento disciplinar seja instaurado.

6. Garantias

- a) 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.
- b) Constitui justa causa de resolução do Contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou 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.
- c) Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio, qualquer sanção disciplinar aplicada presume-se abusiva.
- d) Na falta de solução interna para potenciais casos de assédio, a Autoridade das Condições de Trabalho disponibiliza endereço eletrónico para a receção das queixas de assédio em contexto laboral.

7. Dever de comunicação

Todos os colaboradores do Grupo Timestamp encontram-se obrigados a comunicar quaisquer violações dos princípios e deveres consignados no presente Código.

8. Entrada em vigor

O presente Código entra imediatamente em vigor, sendo divulgado por todos os colaboradores da Empresa.

Lisboa, aos 29 de setembro de 2017