Proposta 107_DG Assunto: Despacho 99_2023_DG - proposta de ratificação	Despacho do C.A.:

Nos termos da alínea k) do artigo 127.º da Lei 73/2017, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores deve adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

A 28 de Maio de 2021 sob proposta do Assessor do CA, foi aprovado por unanimidade em reunião do Conselho de administração o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da RSTJ EIM SA.

No curso da visita inspectiva da Autoridade para as Condições do Trabalho foi-nos sugerido verbalmente alterações nomeadamente:

1 - no artigo 7.º onde se lê: "As situações que, nos termos da Lei, possam configurar assédio, poderão ser alvo de queixa junto da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), a efetuar por qualquer pessoa, no sítio eletrónico da referida Comissão" assumir a redação, " As queixas sobre eventuais situações de assédio poderão ser formalizadas por via eletrónica através do endereço queixas@rstj.pt ou enviada por carta registada com aviso de receção para a morada rua ferro de engomar, eco parque do relvão 2140-671 Carregueira".

2 - no artigo artigo 8.º onde se lê: "As situações que, nos termos da Lei, possam configurar assédio, poderão ser alvo de queixa junto da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e Inspeção Geral de Finanças, a efetuar por qualquer pessoa, no sítio eletrónico da referida Comissão" assume a redação, "As situações que, nos termos da Lei, possam configurar assédio, poderão ser alvo de queixa junto da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e Inspeção Geral de Finanças, a efetuar por qualquer pessoa, no sítio eletrónico da referida Comissão."

Face ao exposto, e no uso dos poderes delegados pela procuração emitida pelo Conselho de Administração da RSTJ – Gestão e Tratamento de resíduos, E.I.M., S.A. de 15 de novembro 2021 determinei a 03 de Maio de 2023 através do despacho 99_2023_DG que o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho assumisse as alterações supra mencionadas.

Solicito assim, ao Conselho de Administração ratificação do despacho n.º 99_2023_DG.

Eco Parque do Relvão

Carregueira, 04 de Maio de 2023

o Diretor Geral

(Joel Nunes Marques)

DESPACHO

N.º 99_2023_DG

Assunto : Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

O 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 dos trabalhadores e outros colaboradores, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um/a.

Nos termos da alínea k) do artigo 127.º da Lei 73/2017, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores deve adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

A 28 de Maio de 2021 sob proposta do Assessor do CA, foi aprovado por unanimidade em reunião do Conselho de administração o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da RSTJ EIM SA.

No curso da visita inspectiva da Autoridade para as Condições do Trabalho foi-nos sugerido verbalmente alterações nomeadamente:

1 - no artigo 7.º onde se lê: "As situações que, nos termos da Lei, possam configurar assédio, poderão ser alvo de queixa junto da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), a efetuar por qualquer pessoa, no sítio eletrónico da referida Comissão" assumir a redação, " As queixas sobre eventuais situações de assédio poderão ser formalizadas por via eletrónica através do endereço queixas@rstj.pt ou enviada por carta registada com aviso de receção para a morada rua ferro de engomar, eco parque do relvão 2140-671 Carregueira".

2 - no artigo artigo 8.º onde se lê: "As situações que, nos termos da Lei, possam configurar assédio, poderão ser alvo de queixa junto da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e Inspeção Geral de Finanças, a efetuar por qualquer pessoa, no sítio eletrónico da referida Comissão" assume a redação, "As situações que, nos termos da Lei, possam configurar assédio, poderão ser alvo de queixa junto da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e Inspeção Geral de Finanças, a efetuar por qualquer pessoa, no sítio eletrónico da referida Comissão."

Face ao exposto, e no uso dos poderes delegados pela procuração emitida pelo Conselho de Administração da RSTJ – Gestão e Tratamento de resíduos, E.I.M., S.A. de 15 de novembro 2021 determino que o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho assuma as supra mencionadas.

Eco Parque do Relvão
Carregueira, 03 de Maio de 2023

o Diretor Geral

(Joel Nunes Marques)

H

RESITEJO®

Gestão e Tratamento de Resíduos, E.I.M., S.A.

Código de Boa Conduta para a 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 dos trabalhadores e outros colaboradores, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um/a.

A **RSTJ – Gestão e Tratamento de Resíduos, EIM, S.A.,** doravante designada por RSTJ, EIM, S.A., compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

Considera-se assédio todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não-verbal ou física, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

ÂMBITO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1º

Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os dirigentes da RSTJ, EIM, S.A., e a todos os seus trabalhadores e independentemente do vínculo contatual, aplicando-se ainda a todos os que exerçam a sua atividade profissional nas instalações da RSTJ, EIM, S.A.,

Artigo 2º

Princípios gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas identificadas no artigo anterior devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da RSTJ, EIM, S.A., no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2. As pessoas identificadas no artigo anterior devem abster-se de adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais colaboradores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da RSTJ, EIM, S.A., nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

Artigo 3º

Assédio

1. É proibido o assédio, em qualquer uma das suas formas.

2. Constitui assédio o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao 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.

3. Constitui 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.

4. Constitui assédio moral discriminatório aquele em que o comportamento indesejado e hostil se baseia em fator discriminatório que não o sexo, como, por exemplo, a orientação sexual ou a raça

5. Constitui assédio moral não discriminatório aquele em que o comportamento indesejado não se baseia em fator discriminatório, mas que, pela sua conotação e insídia, tem os mesmos efeitos e visa afastar o trabalhador da empresa.

Artigo 4º

Comportamentos ilícitos

1. São designados e expressamente proibidos os seguintes comportamentos, suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado;

- Promover o isolamento social;

- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;

- Efetuar recorrentes ameaças de despedimento;

- Não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;

- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexequíveis de cumprir;

- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;

- Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;

- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;

- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;

- Transferir o trabalhador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;

- Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;

- Criar sistematicamente situações objetivas de "stress", de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de locais de trabalho.

INFRAÇÕES DISCIPLINARES, SANÇÕES E DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

Artigo 5º

Infração disciplinar e sanções

1. O conhecimento de qualquer situação de violação das disposições constantes do presente Código de Conduta dá lugar à abertura de procedimento disciplinar, nos termos do Código do Trabalho.

2. Constitui obrigação de todas as pessoas às quais o presente Código se aplica denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

Artigo 6º

Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1. Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, garantindo-se a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.

2. Os trabalhadores que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob

qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 7º

Procedimento de queixas

As queixas sobre eventuais situações de assédio poderão ser formalizadas por via eletrónica através do endereço queixas@rstj.pt ou enviada por carta registada com aviso de receção para a morada rua ferro de engomar, eco parque do relvão 2140-671 Carregueira

Artigo 8º

Comunicação de queixas em contexto laboral e informação geral

As situações que, nos termos da Lei, possam configurar assédio, poderão ser alvo de queixa junto da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e Inspeção Geral de Finanças, a efetuar por qualquer pessoa, no sítio eletrónico da referida Comissão.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 9º

Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração e após divulgação geral a efetivar por meio da afixação, em formato de papel, nos locais destinados ao efeito existentes nas instalações da RSTJ, EIM, S.A.

O Diretor Geral com poderes para o ato,

(Joel Nunes Marques)