



Código de Boa Conduta

ACWIN

Índice

1. Enquadramento.....	2
2. Objeto e âmbito.....	3
3. Compromisso.....	3
4. Princípios de política.....	3
5. Papeis e responsabilidades.....	4
6. Comunicações e Denúncias.....	5
7. Procedimentos internos a aplicar.....	6
8. Proteção da confidencialidade.....	6

Enquadramento

A política de segurança e saúde da ACWIN envolve o compromisso da organização em adotar e garantir a aplicação de uma estratégia e a correspondente afetação de recursos com vista à valorização pessoal e profissional dos seus trabalhadores, garantindo um ambiente seguro e saudável, por forma a promover a saúde física e mental dos seus profissionais.

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção e combate a práticas de assédio no trabalho nos setores público e privado, obrigando o empregador a adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instaurar procedimentos disciplinares sempre que tiver conhecimento de indícios suficientes de situações de assédio moral e/ou sexual.

O presente Código de Boa Conduta estriba-se na política de segurança e saúde no trabalho da ACWIN assumida no âmbito da criação do Serviço Interno de Segurança no Trabalho, concretizando ao nível dos riscos psicossociais e, particularmente os relacionados com o assédio e a violência no trabalho, os princípios gerais e as regras de natureza legal, ética e deontológica que devem orientar o comportamento dos seus trabalhadores, com vista à sua prevenção e combate.

1. Objeto e âmbito

O presente Código de Conduta estabelece a política, as linhas de orientação de conduta profissional e os procedimentos para prevenção e combate ao assédio no trabalho dos trabalhadores da ACWIN e ainda de todos aqueles que exerçam a sua atividade profissional nas instalações da ACWIN, incluindo, entre outras, de aprendizagem.

2. Compromisso

2.1. A ACWIN, enquanto entidade empregadora, promove o respeito mútuo pela dignidade dos trabalhadores no trabalho, a todos os níveis, e repudia expressamente qualquer prática de assédio moral e/ou sexual no trabalho, por ser incompatível com a dignidade da pessoa humana.

2.2. A ACWIN está empenhada em manter nos seus locais de trabalho uma política de prevenção e combate a toda e qualquer forma de assédio e/ou violência, por ato lícito ou ilícito, assente, ou não, em fatores discriminatórios com base na 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, ou quaisquer outros fatores de discriminação.

3. Princípios de política

3.1. A ACWIN e os seus trabalhadores atuam tendo em vista a prossecução do interesse público, no respeito pelos princípios de igualdade e não discriminação, de prevenção e de combate ao assédio e/ou violência no trabalho.

3.2. No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores da ACWIN relacionam-se de forma respeitosa, leal, urbana e digna, abstendo-se de abusos verbais, físicos e/ou psicológicos e de comportamentos discriminatórios em relação aos demais trabalhadores ou a terceiros, e aplicam os princípios constitucional e legalmente consagrados em matéria de proteção de direitos fundamentais nas relações entre particulares, designadamente os relativos a igualdade, integridade pessoal, confidencialidade e boa fé.

3.3. O assédio e os demais comportamentos que relevem do uso da violência no trabalho são, prioritariamente, objeto de intervenções preventivas, sem prejuízo das intervenções corretivas e repressivas, com as seguintes finalidades principais:

- Integrar a prevenção e o combate ao assédio e/ou violência no trabalho, no âmbito da política de segurança e saúde no trabalho da ACWIN;
- Promover uma cultura organizacional de tolerância zero quanto à prática de assédio;

- Promover a consciencialização dos trabalhadores quanto à importância da prevenção, combate e eliminação do assédio e/ou violência no trabalho;
- Facultar aos trabalhadores, e seus representantes, os instrumentos necessários para prevenir, identificar e gerir situações de assédio;
- Assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de situações de perigo, bem como de canal de denúncia sobre irregularidade suscetível de ação disciplinar;
- Garantir a confidencialidade dos processos de tratamento de informação e a inexistência de represálias sobre denunciante e/ou testemunhas;
- Instaurar processo disciplinar, nos termos da Lei em vigor, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar assédio ou violência no trabalho;
- Conferir celeridade à tramitação dos processos associados;
- Não tolerar acusações falsas, devendo os seus autores ser alvo de ação disciplinar;
- Divulgar o Código de Boa Conduta junto dos seus destinatários.

4. Papeis e responsabilidades

4.1. Todos os titulares de cargos dirigentes da ACWIN são responsáveis pela manutenção de um ambiente de trabalho que promova a dignidade individual e profissional, a saúde, a integridade e o bem-estar físico e psicológico.

4.2. Incumbe aos trabalhadores da ACWIN:

- Colaborar com os respetivos dirigentes na manutenção de um ambiente de trabalho que promova a dignidade individual e profissional, a saúde, a integridade e o bem-estar físico e mental;
- Reportar situações de perigo grave de assédio e/ou de violência no trabalho.

4.3. Compete ao departamento de Recursos Humanos e assuntos jurídicos:

- Analisar as denúncias sobre irregularidades suscetíveis de ação disciplinar que lhe sejam apresentadas;
- Propor a ação disciplinar adequada em caso de acusações falsas apresentadas;
- Tramitar os procedimentos disciplinares aplicáveis;

4.4. Compete ao departamento de Recursos Humanos, promover as atividades preventivas de combate ao assédio, designadamente:

- Receber e tratar as comunicações de situações de assédio e/ou violência no trabalho que os trabalhadores apresentem;
- Disponibilizar o aconselhamento e a assistência que as potenciais vítimas de assédio e/ou violência possam solicitar;
- Promover a realização de exame de saúde aos trabalhadores que evidenciem situações de saúde decorrentes de exposição ao assédio e/ou violência no trabalho;
- Receber e tratar a informação recebida;

- Integrar a informação recebida no âmbito da avaliação de riscos psicossociais na organização, no correspondente plano de ação e/ou concretizar propostas para o plano de formação da ACWIN;
- Dinamizar a realização de ações de sensibilização, formação e/ou informação;
- Acompanhar e fazer um ponto de situação à direção da ACWIN, até ao dia 15 dos meses de janeiro e junho de cada ano, sobre as atividades realizadas em execução do presente código;
- Integrar os dados recolhidos no relatório anual sobre a atividade de segurança e saúde no trabalho.

4.5. Compete ao departamento de Recursos Humanos:

- Sem prejuízo dos dados a integrar nos relatórios que nos termos da lei lhe compete assegurar, informar, até ao dia 15 dos meses de janeiro e junho de cada ano, o serviço interno de segurança e saúde no trabalho do número de ações de formação, informação e sensibilização realizadas sobre o tema e o número dos correspondentes destinatários;
- Dar a conhecer o presente código sempre que haja novas admissões de trabalhadores, incluindo os que estão em regime probatório ou em período experimental, e dirigentes ou sempre que sejam contratados prestadores de serviços que desenvolvam regularmente atividades com os seus trabalhadores nas instalações da ACWIN.

4.6. Compete ao departamento dos Recursos Humanos divulgar o presente código (Afixado no quadro de Informações de Recursos Humanos)

5. Comunicações e Denúncias

5.1. As situações que possam ser consideradas causa de perigo grave de assédio e/ou violência no trabalho devem ser comunicadas à Direção da ACWIN.

5.2. Os trabalhadores que considerem ser alvo de assédio no trabalho suscetível de constituir infração disciplinar podem denunciar a situação no canal de denúncias: www.acwin.com

5.3. A comunicação e a denúncia, se meramente verbais, devem ser reduzidas a escrito com a identificação completa do seu autor(a) ou denunciante.

5.4. As comunicações e as denúncias devem ser sustentadas com informação circunstanciada, nomeadamente, a identificação do(a) assediado(a), a identificação da vítima, o(s) local(ais), a(s) data(s) em que ocorreu(ocorreram), a descrição circunstanciada dos factos e os meios de prova, em sede de tutela da personalidade, da igualdade e de proibição da discriminação.

5.5. As comunicações e denúncias são feitas através do canal de denúncias em www.acwin.com

6. Procedimentos internos a aplicar

6.1. Recebida a denúncia, deve a mesma ser remetida ao departamento de Recursos Humanos e assuntos jurídicos, para os efeitos legalmente previstos.

6.2. De forma célere, deve ser enviada informação preliminar à Direção da ACWIN no prazo de 15 dias úteis a contar da sua distribuição quanto ao apuramento de indícios suficientes de comportamentos passíveis de integrar um ambiente intimidador, hostil ou humilhante, de coação ou ameaça, em relação ao(à) eventual assediado(a) e, sendo caso disso, de falsidade das acusações.

7. Proteção da confidencialidade

7.1 É assegurada a confidencialidade do procedimento quanto ao(à) denunciante, ao(à) denunciado(a), ao teor da denúncia, meios de prova testemunhal, documental ou pericial, abrangendo as diligências realizadas ou a realizar, pelo que todos os intervenientes devem agir com o sigilo necessário para proteger a dignidade e a privacidade de cada um, não devendo ser divulgada qualquer informação, procurando garantir-se a isenção, a igualdade e a transparência de todo o procedimento a todas as pessoas envolvidas.

7.2. É igualmente assegurada absoluta confidencialidade relativamente a todos os dados pessoais recolhidos, que serão usados exclusivamente no âmbito das atribuições e finalidades previstas no presente código.

7.3. O(A) denunciante e as testemunhas por si indicadas, que comunicaram ou impediram atos de assédio ou pressão abusiva, não podem ser sancionados disciplinarmente, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio ou violência no trabalho até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório, a menos que atuem com intenção de fazer uma acusação falsa.