

CÓDIGO DE CONDUTA

Código de Conduta

A Gerência da Mizuru Tech Lda, com sede na Via Central de Milheirós, Nº 720, 4475-330 Maia, Pessoa Coletiva nº 517429160, em observância do disposto no Código do Trabalho, mais concretamente dando cumprimento ao dever disposto pela alínea k) do nº 1 do artigo 127º do aludido Código, na redação introduzida pela lei nº 73/2017 de 16 de agosto, decidiu aprovar e adotar o presente **Código de Conduta**, que se destina a **Prevenir e Combater o Assédio no Trabalho**, consubstanciado nos artigos seguintes:

Artigo 1º

(Objetivos)

O presente Código de Conduta visa contribuir para a adoção e manutenção de elevados padrões de comportamento ético, em consonância com os valores da Mizuru Tech Lda, 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.

Artigo 2º

(Sujeitos)

As regras do presente Código de Conduta aplicam-se a todos os trabalhadores e colaboradores da Mizuru Tech Lda, incluindo os membros dos Órgãos Sociais (adiante designados como “Trabalhadores”).

Artigo 3º

(Assédio)

1. A Mizuru Tech, no escrupuloso cumprimento da legalidade, promove e valoriza a correção, urbanidade e brio profissional nas relações entre trabalhadores, bem como o respeito pelos respetivos direitos.

2.Os trabalhadores da Mizuru Tech devem:

- a) Contribuir para a 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 Mizuru Tech 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)**

1.A Mizuru Tech condena e proíbe a prática de assédio por parte de qualquer um dos seus Trabalhadores;

2.Nos termos da lei, 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.

3.Constitui 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 no local de trabalho inclui, mas não está limitado aos seguintes vetores:

- Comportamento que seja degradante, ofensivo, insultuoso, intimidante, embaraçoso ou humilhante;
- Segmentar um indivíduo com tratamento diferenciado de uma natureza irritante;
- Impedimento do desempenho/sabotagem do trabalho;
- Espalhar rumores,incluindo blogs negativos, ou cyberbullying;
- Toques sexuais inapropriados, avanções, sugestões ou pedidos;
- Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato eletrónico ou impresso que são conhecidos ou que devem ser reconhecidos como ofensivos.

Por outro lado, o assédio no local de trabalho não representa nem pretende impedir que os empregadores disciplinem ou procedam à gestão dos seus trabalhadores.

Assim, o assédio no local de trabalho não inclui, nomeadamente:

- Gestão de desempenho;
- Pressão decorrente do exercício das funções;
- Exercício de autoridade e do poder disciplinar;
- Requisitos ou decisões operacionais;
- Um desentendimento ou mal-entendido;
- Mudança relacionada ao trabalho (v.g.: mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional);
- Um único comentário ou ação, a menos que tenha efeitos graves, prejudiciais e duradouros;
- Rudeza, a menos que seja extrema e repetitiva;

- Elogios ocasionais.

1. Sem prejuízo do disposto no artigo 2º, os Trabalhadores da Mizuru Tech devem reportar superiormente qualquer prática que possa configurar situação de assédio, nos termos identificados no artigo 3º do presente código, sem prejuízo de, em simultâneo, poder dirigir à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), queixa (s)/ denúncia(s) de assédio em contexto laboral, através do enderenço eletrónico especificamente 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 me 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 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)

1. O presente Código de Conduta, do qual faz parte integrante o Anexo I, contendo a transcrição das disposições legais pertinentes sobre a matéria em apreço, 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.

2. Compete ao Departamento de Recursos Humanos, 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).

Maia, 19 de junho de 2023.

Anexo I**(Disposições legais pertinentes em matéria de prevenção e combate ao assédio no trabalho)****(Código do Trabalho)****Artigo 29º****Assédio**

1-É proibida a prática de assédio.

2- 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.

3-Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo 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 127º**Deveres do Empregador**

1-O empregador deve, nomeadamente:

(...)

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

I) 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 nº 1 e contraordenação leve a violação do disposto na alínea j) do nº 1 e nos nº 5 e 6.

Artigo 283º**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 nº anterior é da segurança social nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vencidos.

(...)

Artigo 331º**Sanções Abusivas**

1-Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

(...)

2- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, 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 contraordenação grave a aplicação de sanção abusiva.

Artigo 394º**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 ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.

Artigo 563º**Dispensa e eliminação da publicação**

1-A sanção acessória de publicidade pode ser dispensada, tendo em conta as circunstâncias da infração, se o agente tiver pago imediatamente a coima a que foi

condenado e se não tiver praticado qualquer contraordenação 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 contraordenação grave ou muito grave, é a mesma eliminada do registo referido no artigo anterior.

3-O disposto no nº 1 não se aplica no caso de contraordenação a que se refere o nº 4 do artigo 29º.

(Lei nº 73/2017, de 16 de agosto- Reforço do quadro legislativo para a prevenção de assédio)

Artigo 4º

Informação e divulgação

1-A Autoridade para as Condições do Trabalho e a Inspeção-Geral de Finanças disponibilizam endereços eletrónicos próprios para a receção de queixas de assédio em contexto laboral, no setor privado e no setor público, respetivamente, e informação nos respetivos sítios na internet sobre a identificação de práticas de assédio e sobre medidas de prevenção, de combate e de reação a situações de assédio.

Aprovado a 07/02/2025

Mizuru Tech, Lda

Sede: Via Central de Milheirós, 720, 4475-330 Maia

Tlff: +351 224 809 585/5 > geral@mizurutech.pt > www.mizurutech.pt