



MONTE DO ALMO

Estremoz



BIOSPHERE
committed company

CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL

Monte do Almo

➤ **Enquadramento**

O **Código Ética Profissional** é um documento que integra um conjunto de princípios e conceitos, de natureza ética e deontológica, que devem orientar a empresa, na sua política de recrutamento e, fundamentalmente, na sua postura perante a **Igualdade de Oportunidades de Emprego**.

“O/a trabalhador/a ou candidato/a a emprego do setor privado ou público tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado/a, beneficiado/a, prejudicado/a, privado/a de qualquer direito ou isento/a de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, 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, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.” - CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

➤ **Igualdade no Acesso ao Emprego, no Trabalho e na Formação Profissional**

A Monte do Almo, em matéria de **Igualdade no Acesso ao Emprego, no Trabalho e na Formação Profissional**, terá sempre em conta que o/a colaborador/a ou candidato/a a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de:

- Critérios de seleção e condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos;
- Acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
- Retribuição e outras prestações patrimoniais ou remuneração, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores/as a despedir;
- Filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos;
- Disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;
- Disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

A Monte do Almo tem ainda em consideração, na sua política de recrutamento, as seguintes premissas:

- ✓ A exclusão ou restrição de acesso de candidato/a a emprego ou colaborador/a, em razão do sexo, a determinada atividade ou à formação profissional constitui discriminação em função do sexo;

- ✓ Os anúncios de oferta de emprego, e outra forma de publicidade ligada à pré-seleção ou ao recrutamento, não pode conter, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo;
- ✓ Assegurar as condições de igualdade de emprego para os residentes locais, grupos de minorias, mulheres e pessoas com capacidades diferentes;
- ✓ Estabelecimento de contratos terá sempre como base **os critérios de igualdade e justiça**;

A Monte do Almo contribuirá para o combate à utilização indevida de trabalho menor, por forma a evitar o abandono escolar.

De ressaltar também que, no caso das ações de formação profissional dirigidas a profissão exercida predominantemente por colaboradores/as de um dos sexos, será dada, sempre que se justifique, preferência a colaboradores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a colaborador/a **com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção.**

➤ RETRIBUIÇÃO E REMUNERAÇÃO

Os/as colaboradores/as da Monte do Almo têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição ou remuneração, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

A igualdade de retribuição ou de remuneração implica que, para trabalho igual ou de valor igual:

- Qualquer modalidade de retribuição ou de remuneração variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma empresa de medida;
- A retribuição ou a remuneração calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma;
- As diferenças de retribuição ou de remuneração não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade;
- As licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição ou na remuneração dos/as trabalhadores/as;
- Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer **discriminação baseada no sexo.**

➤ **PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO**

• **Conceito de discriminação direta:**

“Considera-se que existe discriminação direta sempre que uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido, ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.” CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

• **Conceito de discriminação indireta:**

“Considera-se que existe discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.” CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Assim, a Monte do Almo não praticará qualquer tipo de discriminação, direta ou indireta, de acordo com os pontos infra:

- ✓ É inválido o ato de retaliação que prejudique o/a colaborador/a em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório;
- ✓ Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação;
- ✓ Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação;
- ✓ A Monte do Almo não pode, em circunstância alguma, exigir a candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez. O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar à entidade empregadora se o/a trabalhador/a está ou não apto/a para desempenhar a atividade;
- ✓ Cabe a quem alega discriminação indicar o/a trabalhador/a ou trabalhadores/as em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à Monte do Almo provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação. Aplica-se designadamente em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.
- ✓ Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional;

- ✓ Não se considera discriminação a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de fator de discriminação, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social.

➤ **ASSÉDIO**

A Monte do Almo não praticará qualquer tipo de assédio tendo em conta:

- **Conceito de assédio:**

“Assédio é todo 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.” CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

➤ **BOAS PRÁTICAS DE IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO**

Uma boa prática, em matéria de Igualdade de Género, no trabalho e no emprego resulta de uma ideia, preferencialmente inovadora, que se apresenta como solução para um determinado problema, num determinado contexto.

Para a Monte do Almo, estas práticas, na sua conceção e implementação, deverão ser participadas, adequadas e úteis para os/as colaboradores/as e para a empresa, acessíveis, apropriáveis e sustentáveis ao longo do tempo.

A Monte do Almo assume, cada vez mais, a promoção da igualdade de género, e da conciliação do trabalho, vida pessoal e familiar na sua gestão das políticas de Recursos Humanos.

A empresa reconhece que investir nestas matérias é optar por uma estratégia que traz benefícios e vantagens competitivas, enquanto empresa composta por mulheres e por homens, por trabalhadores e trabalhadoras.

Eixos e vertentes de intervenção a ter em conta:

- Igualdade de Género
- Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Aquando da elaboração do seu plano anual para a conciliação, e conseqüente implementação de medidas, a Monte do Almo balizará a sua intervenção em linhas de atuação que considera as melhores Boas Práticas em matéria de Igualdade de Género:

- Adoção de medidas de discriminação positiva em favor do sexo sub-representado no recrutamento e seleção;
- Promoção de forma sistemática de contratação de homens e mulheres para áreas onde estejam sub-representados/as;
- Tratamento de forma sistemática de toda a informação relativa aos recursos humanos da entidade desagregada por sexo;
- Implementação de Planos de Ação para a Igualdade;
- Utilização de linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação interna e externa da entidade;
- Promoção de ações de formação interna e de ações de sensibilização em igualdade de género que abranjam o maior número de trabalhadores/as dos diferentes níveis e categorias profissionais da entidade, inclusive para os cargos dirigentes;
- Sensibilização de raparigas estudantes para enveredarem áreas das tecnologias e engenharias onde estão sub-representadas;
- Incluir nos mecanismos de avaliação de satisfação (clima social e organizacional) aos/às trabalhadores/as questões em matéria de Igualdade de Género e de Conciliação;
- Adoção de medidas específicas que favoreçam a reintegração na vida ativa de trabalhadores/as que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares;
- Adoção de normas que assegurem o respeito pela dignidade de homens e de mulheres no local de trabalho e que os/as protejam em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, física, de índole sexual ou outra, criando igualmente medidas reparadoras;
- Adoção de medidas que reduzam na organização as disparidades salariais entre mulheres e homens.

➤ **APLICAÇÃO**

O presente **Código de Recrutamento e Ética Profissional** entra em vigor imediatamente após aprovação pela direção da Empresa e a sua divulgação a todos os/as colaboradores/as e parceiros.

➤ **LEGISLAÇÃO APLICÁVEL**

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - D.R., IS, n.º 30, 12/02/2009

Aprova a revisão do Código do Trabalho (Com a alteração introduzida pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, e retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março).

Código do Trabalho (Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de

14 de abril, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, e pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto).

No que diz respeito ao pagamento em 2017 dos subsídios de Natal e férias no setor privado, consultar o artigo 274.º da **Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro**, que aprova o Orçamento do Estado para 2017.

Decreto-Lei n.º 210/2015, de 25 de setembro, que procede à primeira alteração à Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, que estabelece os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho e do fundo de garantia de compensação do trabalho.

Decreto-Lei n.º 59/2015, de 21 de abril, que aprova o novo regime do Fundo de Garantia Salarial, previsto no artigo 336.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, transpondo a Diretiva n.º 2008/94/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro de 2008, relativa à proteção dos trabalhadores assalariados em caso de insolvência do empregador.

Lei n.º 76/2013, de 7 de novembro, que estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação.

Lei n.º 48-A/2014, de 31 de julho, que prorroga o prazo de suspensão das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e das cláusulas de contrato de trabalho, procedendo à segunda alteração da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho.

Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, que estabelece os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho, do mecanismo equivalente e do fundo de garantia de compensação do trabalho.

Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, que estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação.

Código de Processo do Trabalho – Notas e normas sobre despedimento e igualdade e não discriminação

Portaria n.º 1460-C/2009 - D.R., IS, n.º 252, 2.º Suplemento, 31/12/2009

Aprova o modelo do formulário para a ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento.

Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março - D.R., IS, n.º 61, 26/03/2012

Aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - D.R., IS, n.º 117, 20/06/2014

(Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, e pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio)

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

(Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, pela Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, e pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto).

No que diz respeito aos programas específicos de mobilidade, pagamento do subsídio de Natal, estratégia de combate à precariedade e duração da mobilidade, durante o ano de 2017, consultar, respetivamente, os artigos 23.º, 24.º, 25.º e 26.º da **Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro**, que aprova o Orçamento do Estado para 2017.

Lei n.º 25/2017, de 30 de maio - D.R., IS, n.º 104/2017

Aprova o regime da valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, procede à segunda alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quarta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e revoga a Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro.