



TECNOCRIMP

JANEIRO DE 2024

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

1. ENQUADRAMENTO

A alínea k) do n.º1 do artigo 127.º do Código do Trabalho impõe às entidades empregadoras com sete ou mais trabalhadores, a obrigatoriedade de adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento deste tipo de situações.

Com a aprovação do presente código dá-se assim cumprimento não só a esse imperativo legal, mas sobretudo a um compromisso 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, de forma a promover a saúde física e mental dos seus profissionais.

A TECNOCRIMP assume o firme propósito de impedir a ocorrência de todo o tipo assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas à prevenção da sua repetição, assegurando a tutela da dignidade da pessoa humana, a tutela da igualdade e da não discriminação, considerando o assédio no trabalho como uma violação ao conceito de trabalho digno.

2. OBJECTIVO 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 TECNOCRIMP e ainda de todos aqueles que exerçam a sua atividade profissional nas instalações da TECNOCRIMP, incluindo, entre outros, de estagiários e subcontratados. Aplica-se dentro ou fora do horário normal de trabalho, no local de trabalho habitual ou fora deste, incluindo viagens de trabalho.

3. COMPROMISSO

- 3.1 A TECNOCRIMP assume uma política de não tolerância à prática de assédio no trabalho.
- 3.2 O assédio e a intimidação são contrários à política da TECNOCRIMP e à promoção de condições dignas de trabalho.
- 3.3 É proibida a prática de assédio dentro e fora do local de trabalho ou do horário normal de trabalho, por razões relacionadas com este.
- 3.4 No exercício da sua actividade, a TECNOCRIMP e os seus trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução do interesse público, no respeito pelos princípios da não discriminação e de prevenção e combate ao assédio no local de trabalho.
- 3.5 Os trabalhadores da TECNOCRIMP não podem adoptar comportamentos discriminatórios em relação a terceiros, nomeadamente, 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.

4. DEFINIÇÕES DE ASSÉDIO

- 4.1 Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja 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.

4.2 Para efeitos do número anterior, consideram-se fatores de discriminação os elencados no número 3.5.

4.3 O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física e/ou psicológica, com caráter reiterado, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:

4.3.1 **Isolamento social**

- Promover o isolamento social de colegas, subordinados ou dirigentes;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
- Transferir o trabalhador de setor com a clara intenção de promover o seu isolamento.

4.3.2 **Perseguição profissional**

- Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas, subordinados ou dirigentes;
- Estabelecer sistematicamente metas e objectivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- Não atribuir constantemente quaisquer funções ao trabalhador, traduzido na falta de ocupação efetiva;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem que haja essa necessidade;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Apropriar-se regularmente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas, de subordinados ou dirigentes, sem identificar o autor das mesmas;
- Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas, subordinados ou dirigentes, ou relativas ao funcionamento da entidade empregadora, pública ou privada, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e colegas;

4.3.3 **Intimidação**

- Fazer ameaças de despedimento recorrentemente;
- Criar sistematicamente situações objectivas de stress, de forma a provocar descontrolo no destinatário da conduta;
- Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas.

4.3.4 **Humilhação pessoal**

- Ridicularizar, directa ou indirectamente, uma característica física ou psicológica de colegas, subordinados ou dirigentes;
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou dirigentes;
- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referente a sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc., de outros colegas, subordinados ou dirigentes;
- Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou colega tem problemas mentais e/ou familiares;
- Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem.

4.4 O assédio sexual ocorre quando existe um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do género ou com conotação sexual, percecionados como abusivos, que afetem a dignidade do trabalhador visado, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física, com carácter reiterado, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:

4.4.1 **Insinuações sexuais**

- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual.

4.4.2 **Atenção sexual indesejada**

- Realizar telefonemas, enviar cartas, SMS, e-mails ou contactos através de redes sociais indesejados, de carácter sexual;
- Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
- Enviar convites persistentes para a participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- Perguntas intrusivas acerca da vida privada;
- Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.

4.4.3 **Contacto físico e agressão sexual**

- Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- Agressão ou tentativa de agressão sexual.

4.4.4 **Aliciamento**

- Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no

emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e directa ou insinuada.

4.5 São, nomeadamente, situações potenciadoras de assédio:

- A cultura organizacional que não sancione comportamentos intimidatórios;
- Transformações súbitas na organização da instituição;
- Insegurança no emprego;
- Relações insatisfatórias entre os trabalhadores em geral e os trabalhadores e as chefias;
- Exigências excessivas de trabalho;
- Conflito ao nível das funções desempenhadas;
- Comportamentos discriminatórios e intolerância;
- Problemas pessoais e comportamentos aditivos.

4.6 Situações de carácter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.

4.7 Não constitui assédio moral, designadamente:

- O conflito laboral isolado ou pontual;
- As agressões pontuais, quer físicas quer verbais (as quais podem constituir crime, mas não serão consideradas assédio por não possuírem um carácter reiterado);
- O legítimo exercício do poder hierárquico disciplinar;
- As decisões relativas à organização do trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho e com a legislação laboral em vigor;
- A pressão inerente ao exercício de cargos de alta responsabilidade.

4.8 Não constitui assédio sexual, designadamente:

- A livre aproximação romântica, que não seja indesejada, entre as pessoas a quem este Código se aplique;
- Os elogios corteses ocasionais.

5. PRINCÍPIOS

- 5.1 A TECNOCRIMP e os seus trabalhadores atuam respeitando os princípios de igualdade e não discriminação, de prevenção e de combate ao assédio e/ou violência no trabalho.
- 5.2 No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores da TECNOCRIMP relacionam-se de forma respeitosa, leal 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.
- 5.3 O assédio e os demais comportamentos que revelem do uso da violência no trabalho são, prioritariamente, objeto de intervenções preventivas, sem prejuízo das intervenções corretivas e repressivas, com as seguintes finalidades principais:
- 5.3.1 Integrar a prevenção e o combate ao assédio e/ou violência no trabalho, no âmbito da política de segurança e saúde no trabalho da TECNOCRIMP;
 - 5.3.2 Promover uma cultura organizacional de tolerância zero quanto à prática de assédio;
 - 5.3.3 Promover a consciencialização dos trabalhadores quanto à importância da prevenção, combate e eliminação do assédio e/ou violência no trabalho;
 - 5.3.4 Facultar aos trabalhadores, e seus representantes, os instrumentos necessários para prevenir, identificar e gerir situações de assédio;
 - 5.3.5 Assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de situações de perigo, bem como de canal de denúncia sobre irregularidade susceptível de acção disciplinar;
 - 5.3.6 Garantir a confidencialidade dos processos de tratamento de informação e a inexistência de represálias sobre denunciantes e/ou testemunhas;
 - 5.3.7 Instaurar processo disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de actos ou comportamentos susceptíveis de indiciar assédio ou violência no trabalho;
 - 5.3.8 Conferir celeridade à tramitação dos processos associados;
 - 5.3.9 Não tolerar acusações falsas, devendo os seus autores ser alvo de acção disciplinar;
 - 5.3.10 Divulgar o Código de Boa Conduta junto dos seus destinatários.

6. PROCEDIMENTO INTERNO

6.1 Papéis e responsabilidades

6.1.1 Todas as chefias da TECNOCRIMP 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.

6.1.2 Incumbe aos trabalhadores da TECNOCRIMP:

- Colaborar com os respectivos 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.

6.1.3 Compete à Gerência:

- 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;

6.1.4 Compete ao Responsável 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;
- 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;
- Dinamizar a realização de ações de sensibilização, formação e/ou informação.

6.1.5 Compete ao Responsável de Recursos Humanos:

- Assegurar a realização das atividades de formação, informação e sensibilização que se repute necessária;
- Dar a conhecer o presente código sempre que haja novas admissões de trabalhadores, incluindo os que estão em regime probatório ou em período experimental.

6.2 Comunicações e Denúncias

- 6.2.1 As situações que possam ser consideradas causa de perigo grave de assédio e/ou violência no trabalho devem ser comunicadas ao Responsável de Recursos Humanos.
- 6.2.2 Os trabalhadores que considerem ser alvo de assédio no trabalho suscetível de constituir infração disciplinar podem denunciar a situação ao Responsável de Recursos Humanos.
- 6.2.3 A comunicação e a denúncia, se verbais, devem ser reduzidas a escrito com a identificação completa do seu autor(a) ou denunciante.
- 6.2.4 As comunicações e as denúncias devem ser sustentadas com informação circunstanciada, nomeadamente, a identificação do 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.

7. PROCEDIMENTOS INTERNOS A APLICAR

Recebida a comunicação de perigo grave de assédio e/ou violência no trabalho, deve a mesma ser remetida à Gerência, de forma célere, 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 eventual assediado e, sendo caso disso, de falsidade das acusações.

8. PROTECÇÃO DA CONFIDENCIALIDADE

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.

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.

9. REGIMES SANCIONATÓRIOS

- 9.1 A TECNOCRIMP instaura procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.
- 9.2 A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º 8 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
- 9.3 A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho.

10. MEDIDAS PREVENTIVAS DE ASSÉDIO

Cabe à TECNOCRIMP a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- Consulta regular aos trabalhadores sobre este tema;
- Verificação da existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os denunciantes/participantes;
- Divulgação do presente Código a todos os trabalhadores;
- No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta;

11. REFERÊNCIAS

- Anália Torres, coord. (2016): Assédio Sexual e Moral no local de Trabalho, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, disponível em http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf
- Comissão Europeia (2007): Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu que transmite o acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho, COM(2007) 686 final, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:PT:PDF>
- Bernardo Coelho et al (2018): Guia para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, disponível em http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Guia_Cite.pdf
- Maria Grazia Cassitto et al (2004): *Qu'est-ce que le harcèlement moral sur le lieu de travail*, OMS, disponível em https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4f.pdf

Tecnocrimp – Componentes e Sistemas Tecnológicos, Lda.

NIPC 507 372 921 – Conservatória do Registo de Maфра Mat. 3965 – Capital Social: 125.000 EUR

Rua Manuel Pedro Franco 125, Várzea do Andrade, 2670-734 Fanhões, Portugal

+351 219 663 407 – info@tecnocrimp.com – www.tecnocrimp.com