

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

ÂMBITO DO REGIME GERAL DA PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

FICHA TÉCNICA

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

Autor: ICG – Intermediários de Crédito e Gestão de Produtos Financeiros Lda.®

Viviana Leite rh@intermediariosdecredito.pt

Versão: 1.0

	<p align="center">CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO</p>	<p align="center">Edição 1 31/10/2024</p>
		<p align="center">Página 1</p>

A valorização de cada trabalhador e trabalhadora é o principal pilar de qualquer organização e a gestão de recursos humanos assume-se como estratégica para o sucesso organizacional. A implementação de várias medidas para a promoção do bem-estar geral e individual, do contexto relacional e de condições físicas é fundamental para fomentar o respeito, a entejuda e a cooperação entre todos os trabalhadores.

A lei n.º 73/2017, de 16 de agosto de 2017, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho, tanto no setor privado como na Administração Pública, tendo procedido a alterações ao Código do Trabalho, impondo aos empregadores a adoção de códigos de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

O Código de Conduta pretende materializar uma política de respeito pela dignidade e liberdade de todas as pessoas que trabalham e colaboram com a ICG – Intermediários de Crédito e Gestão de Produtos Financeiros Lda.® e assegurar um ambiente organizacional saudável. Enquanto instrumento de suporte e de orientação sobre os comportamentos esperados de cada uma prevenção e combate ao assédio no trabalho, o Código de Boa Conduta dá resposta ao consagrado na Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, que estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes e ao determinado na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto.

Assim, em conformidade com a alínea k), do n.º 1, do artigo 127.º, do Código do Trabalho é elaborado o Código de Boa Conduta para a Prevenção ao Assédio no Trabalho da Intermediação de Crédito - Gestão de Produtos Financeiros RFV, Unipessoal Lda.®.

	CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	Edição 1 31/10/2024
		Página 2

NORMAS ÉTICAS PELAS QUAIS NOS REGEMOS

- **Independência em Relação a Partidos Políticos**

Na ICG® não apoiamos partidos políticos ou os seus representantes, nem contribuímos financeiramente para grupos que possam apoiar interesses partidários.

- **Honestidade e Integridade**

Conduzimos a nossa atividade com honestidade, rigor e integridade e não damos nem recebemos, direta ou indiretamente, subornos ou quaisquer outras vantagens impróprias para o desenvolvimento do nosso negócio.

- **Responsabilidade Corporativa Social**

Na ICG®, procuramos gerir de forma equilibrada a relação entre a necessária prosperidade económica e o contributo ativo para o desenvolvimento social e a preservação ambiental.

- **Os nossos Colaboradores - Motivação e ambição saudável**

Garantimos um ambiente são e agradável, promovendo o desenvolvimento pessoal e profissional dos nossos Colaboradores.

- **Igualdade**

Garantimos aos colaboradores uma evolução pessoal e profissional baseada no mérito, nas qualificações e na igualdade de oportunidades, independentemente da sua ascendência, sexo, orientação sexual, religião, idade, estado civil, nacionalidade, origem étnica, deficiência, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

- **Liberdade de associação**

Reconhecemos as diversas formas de liberdade de associação dos nossos Colaboradores, nomeadamente as de carácter profissional, lúdico e sociocultural.

- **Respeito pela intimidade da vida privada**

Asseguramos a todos os nossos Colaboradores o direito de reserva e confidencialidade relativamente à sua vida privada, informação de natureza pessoal e de carácter não profissional, nomeadamente no que respeita aos seus dados pessoais e clínicos.

	CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	Edição 1 31/10/2024
		Página 3

- **Esperamos de todos o melhor**

Esperamos de todos os colaboradores não só o cumprimento das normas contidas neste código, como uma conduta geral pautada pelos mais nobres valores: Integridade moral, Lealdade e Comportamento ético, em todas as suas áreas de atuação.

- **Colaboradores**

Estamos empenhados em garantir que os nossos colaboradores têm apoio e suporte necessário à execução das suas tarefas, promovendo estratégias de prevenção e acompanhamento psicossocial.

COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Asseguramos a todos os Colaboradores um ambiente e condições de trabalho seguros e saudáveis. Condenamos quaisquer formas de assédio, “bullying” ou “mobbing”, promovendo a divulgação dos princípios, valores e normas indispensáveis à manutenção e consolidação de uma cultura de prevenção do risco no local de trabalho.

Conceitos a reter:

O **Assédio Moral** é um conjunto de comportamentos indesejados percebidos como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física.

Tem como objetivo diminuir a autoestima das pessoas alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se.

O assédio moral pode ser operacionalizado em quatro dimensões:

- **Isolamento social**

- Promover o isolamento ou falta de contacto em relação a colegas;
- Promover o isolamento ou falta de contacto com chefias.

- **Perseguição profissional**

- Definição de objetivos impossíveis de atingir;
- Desvalorização sistemática do trabalho;
- Funções desadequadas.

	CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	Edição 1 31/10/2024
		Página 4

- **Intimidação**

- Ameaças sistemáticas de despedimento;
- Criação de situações de stress com o objetivo de provocar descontrolo.

- **Humilhação pessoal**

- Ter sido humilhado devido a características físicas, psicológicas ou outras.

O **Assédio Sexual** é um conjunto de comportamentos indesejados, entendidos como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador.

O assédio sexual, desmultiplicado em quatro dimensões, pode ser caracterizado por:

- **Insinuações sexuais**

- Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu aspeto;
- Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo;
- Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.

- **Atenção sexual não desejada**

- Convites para encontros indesejados;
- Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;
- Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais;
- Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos;
- Olhares insinuantes;
- Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.

- **Contacto físico e agressão sexual**

- Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar);
- Agressão ou tentativa de agressão sexual.

- **Aliciamento**

- Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.

	CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	Edição 1 31/10/2024
		Página 5

O que fazer se testemunharmos ou formos vítimas de qualquer uma destas situações

Mecanismo interno de comunicação de irregularidades:

A ICG® tem um canal próprio para que, de forma protegida e segura, todos os colaboradores tenham a possibilidade de participar de situações ou comportamentos que considerem consubstanciar a prática de assédio.

O que fazer se tiver dúvidas quanto ao cumprimento de alguma das normas de conduta ou se tiver conhecimento da violação das mesmas?

No desempenho das nossas funções devemos assumir o compromisso firme de cumprir a legislação aplicável em Portugal e as regras contidas no código de conduta.

Se no decurso das nossas atividades diárias tivermos dúvidas a respeito do cumprimento da lei ou do código de conduta, devemos pedir orientação a um dos seguintes apoios:

- Superior Hierárquico;
- Direção de Recursos Humanos;
- Direção Geral da Empresa.

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO DA INTERMEDIACÃO DE CRÉDITO - GESTÃO DE PRODUTOS FINANCEIROS RFV, UNIPessoal LDA®

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Lei habilitante e objeto

O presente Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (doravante designado por Código de Boa Conduta) é elaborado em conformidade com a alínea k), do n.º 1, do artigo 127.º, do Código do Trabalho e estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na Intermediação de Crédito - Gestão de Produtos Financeiros RFV, Unipessoal Lda.®, doravante designada por ICG®, constituindo um instrumento auto regulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho assim como, promover um ambiente laboral saudável e práticas que estimulem o respeito e a colaboração.

	CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	Edição 1 31/10/2024
		Página 6

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

Este Código de Boa Conduta aplica-se a todos os trabalhadores e prestadores de serviços da ICG® independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções.

Artigo 3.º

Princípios gerais e compromissos

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, a ICG® e os seus trabalhadores e prestadores de serviços devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Os trabalhadores e prestadores de serviços da ICG® não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos e às demais ou a terceiros, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.
3. Todos os trabalhadores e prestadores de serviços da ICG® devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, devem fomentar o respeito, a disponibilidade para com o outro, a partilha de informação e o espírito de equipa.
4. Todos os trabalhadores e prestadores de serviços da ICG® devem agir com cortesia e bom senso na resolução de todas as situações que se apresentem em contexto profissional.
5. A ICG® assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho, em qualquer das suas formas.

Artigo 4.º

Definições

1. Para efeitos de aplicação do presente Código de Boa Conduta, considera -se:
 - a) *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 a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
 - b) *Assédio moral* — o comportamento indesejado percecionado como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal de conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em atos subtis que poderá abranger violência física e/ou psicológica. Tem como objetivo diminuir a autoestima da(s) pessoa(s) alvo e, em última instância, pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm dificuldade em defender -se;

	CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	Edição 1 31/10/2024
		Página 7

c) *Assédio sexual* — o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, percecionado como abusivo, com o objetivo ou o efeito referido na alínea a);

d) *Comportamento indesejado* — qualquer gesto, palavra, ato, que poderá incluir a título de exemplo, convite de teor sexual, envio de mensagens, emails, telefonemas e tentativas de contacto físico constrangedor;

e) *Conflito laboral* — o comportamento e/ou atitude que, independentemente do mal-estar que possa causar ou da infração que possa representar (disciplinar, penal ou laboral), seja praticado sem a intenção ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante ou humilhante.

2. Para efeitos de aplicação do presente Código de Boa Conduta, a utilização da expressão «assédio» abrange a sua prática sob toda e qualquer forma.

CAPÍTULO II

Medidas de prevenção e controlo

Artigo 5.º

Medidas de prevenção

Para prevenir situações de assédio no local de trabalho serão adotadas medidas de diagnóstico e desenvolvimento organizacional e de gestão humanizada de pessoas, designadamente:

- a) Consulta regular a superiores hierárquicos;
- b) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de 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;
- c) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- d) Proceder à divulgação deste Código de Boa Conduta a todos os trabalhadores, diretores e prestadores de serviços da ICG®

Artigo 6.º

Participação

1. O trabalhador que considere ter sido alvo de comportamento passível de constituir assédio no trabalho, deverá comunicar a situação reportando-a ou ao superior hierárquico imediato e/ou dirigente máximo da empresa, preferencialmente através do endereço de correio eletrónico criado para o efeito a saber: assedio@intermediariosdecredito.pt.

	CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	Edição 1 31/10/2024
		Página 8

2. A participação, se meramente verbal, será reduzida a escrito e deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, quanto às circunstâncias hora e local dos mesmos, identidade do participante, do praticante de assédio, bem como se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

3. Todos os que tenham conhecimento de prática susceptível de indiciar situações de assédio deverão participá-la.

Artigo 7.º

Tratamento das Participações

1. O tratamento e análise da participação é da competência da pessoa responsável pelos Recursos Humanos e tem como objetivo o estudo das ocorrências para recolha de informações e obtenção de esclarecimentos necessários para verificar as evidências dos factos reportados.

2. Assim a entidade empregadora deve, nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

3. O/A denunciante da prática de assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, por declarações prestadas ou factos apurados em processos desencadeados por assédio, até ao trânsito em julgado da respetiva decisão final, a menos que atuem com dolo.

Artigo 8.º

Confidencialidade

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

2. Os trabalhadores e prestadores de serviços da ICG®, não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 9.º

Avaliação e revisão das medidas implementadas

O presente Código de Boa Conduta será avaliado considerando o diagnóstico e os eventuais processos de participação, podendo ser revisto.

	CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	Edição 1 31/10/2024
		Página 9

Artigo 10.º**Conhecimento dos trabalhadores**

1. Deve ser garantida a divulgação do presente Código de Boa Conduta a todos os trabalhadores e prestadores de serviços da ICG®.

Declaro que tomei conhecimento do presente documento.

Nome do Funcionário

Assinatura do Funcionário

Data: _____