



**RESIWAY**

TO A NOT WASTED FUTURE

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

Sanfins, 8 de setembro de 2023

## ÍNDICE

1. Conceitos Legais	04
2. Regras e Consequências Legais	04
3. Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho	05
4. Proteção do Denunciante e Testemunhas	06
5. Procedimento	06
6. Apoio, Queixas e Participações Internas	07
7. Da Violação do Código de Boa Conduta	07
8. Aprovação e Alterações deste Código	07

## Mensagem da Administração

A RESIWAY -SOLUÇÕES SUSTENTÁVEIS, S.A. (doravante designada apenas por “Resiway”) tem como princípio orientador o cumprimento rigoroso de todos os requisitos legais que lhe sejam aplicáveis. Entre outros, tem ainda como um dos seus principais fins a promoção do tratamento justo e igualitário e a prevenção de comportamentos discriminatórios, nomeadamente em contexto de relações laborais.

A lei proíbe qualquer discriminação em razão do género, da raça, da nacionalidade, condição social, crenças religiosas ou convicções políticas ou ideológicas, ente outras, e proíbe também o assédio nas suas diversas formas.

Assim e tendo em vista dar cumprimento ao disposto no artigo 127.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, o Conselho da Administração decidiu adotar o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

Aprovado pelo Conselho de Administração, em 11 de setembro 2023.

A Administração

# 1. Conceitos Legais

## 1.1 ASSÉDIO

É 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 criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (vide nº 2 do artigo 29º do Código do Trabalho), aqui se incluindo qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores, dos seus direitos de maternidade e paternidade.

Dentro do conceito de Assédio, constitui ainda:

Ⓡ **assédio moral** o comportamento representado em ataques de conteúdo ofensivo ou humilhante, verbais ou físicos ou de outra natureza, podendo abranger a violência física e/ou psicológica,

visando diminuir a auto estima do trabalhador(a) ou eventualmente com intenção de forçar a sua desvinculação ao posto de trabalho.

Ⓡ **assédio sexual** o comportamento indesejado de carácter sexual seja praticado sob a forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

## 1.2 A TÍTULO EXEMPLIFICATIVO, MAS SEM LIMITAR, COMPORTAMENTOS SUSCETÍVEIS DE CONSTITUIR PRÁTICA DE ASSÉDIO

- Ⓡ Ser alvo de comentários sexuais insultuosos;
- Ⓡ Ser humilhado ou ridicularizado relativamente à sua fisionomia;
- Ⓡ Ser alvo de comentários ofensivos, degradando

# 2. Regras e Consequências Legais

De acordo com o quadro legal da prevenção e combate da prática de assédio em articulação com a demais legislação aplicável (laboral e penal), prevê-se que:

- Ⓡ A prática de qualquer conduta suscetível de configurar o conceito de assédio em qualquer das suas modalidades, é proibida e constitui:
  - a) infração laboral suscetível de responsabilidade disciplinar do trabalhador (quando praticado por este), ou de responsabilização da entidade empregadora quando praticado por esta;
  - b) contraordenação laboral muito grave (vide nº 5 do artigo 29º do Código do Trabalho);
  - c) crime punível por lei com pena de prisão (nomeadamente por crimes de “Perseguição” e/ou de “Importunação sexual” - cf. artigos 154- A e 170º do Código Penal);
  - d) pode ainda constituir motivo para justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador, quando praticado pelo empregador ou seu representante, e quando denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral (vide alínea f) do artigo 394º do Código do Trabalho);
  - e) O empregador deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento

de alegadas situações de assédio no trabalho (vide alínea k) do nº 1 do artigo 127º do Código do Trabalho).

Outras possíveis consequências:

- Ⓡ Confere à vítima o direito de ser indemnizada por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito (vide nº 4 do artigo 29º e 28º do CT).
- Ⓡ O empregador é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, sendo a Segurança Social responsável pelo pagamento e ficando sub-rogado nos direitos do trabalhador na medida dos pagamentos efetuados acrescidos dos juros de mora vencidos (vide nº 8 do artigo 283º do CT).

tes, embaraçosos ou humilhantes, relativamente à sua vida privada, hábitos ou origem social;

- Ⓡ Ser alvo de comportamentos físicos abusivos ou ameaças de violência;
- Ⓡ Toques sexuais inapropriados, avanços, sugestões ou pedidos não solicitados e não consentidos.
- Ⓡ Efetuar telefonemas ou enviar mensagens escritas insultuosas e/ou ofensivas;
- Ⓡ Espalhar rumores ou fazer cyberbullying;
- Ⓡ Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos, em formato físico ou digital, que são conhecidos ou que devam ser conhecidos como ofensivos ou de carácter sexual;
- Ⓡ Entre outros.

## 1.3 SÃO COMPORTAMENTOS SUSCETÍVEIS DE NÃO INTEGRAR O CONCEITO DE ASSÉDIO - SEM PRE-

## JUÍZO DE OUTROS - OS SEGUINTE

- Ⓡ o conflito laboral pontual (nomeadamente decorrente de desentendimento ou mal-entendido);
- Ⓡ as decisões legítimas advenientes da organização do trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho, à lei e/ou IRCT aplicável;
- Ⓡ o legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar;
- Ⓡ a pressão normal decorrente do exercício de qualquer cargo profissional;
- Ⓡ a aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e rejeitada;
- Ⓡ os elogios ocasionais, dentro dos limites do respeito, cordialidade e urbanidade.
- Ⓡ Entre outros.

# 3. Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho

## 3.1 POR PARTE DA ENTIDADE EMPREGADORA

- a) Procurar criar ambientes de trabalho que promovam o respeito pela dignidade das pessoas e pela diferença, a lealdade e a honestidade dos colaboradores e formas de relacionamento interpessoal pautados por padrões de urbanidade, sã convivência e respeito mútuo, incluindo fora do local de trabalho e através de meios à distância;
- b) Promover a avaliação de riscos em todas as suas unidades, a fim de identificar possíveis riscos psicossociais relacionados com eventuais práticas de assédio;
- c) Proporcionar informação e formação aos seus colaboradores, incluindo chefias e restantes colaboradores, nomeadamente através da divulgação do presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho;
- d) Respeitar as demais regras a que está obrigada, nomeadamente mandando instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho e/ou adotar medidas preventivas que

se justifiquem, quando aplicável.

Numa ótica de melhoria contínua, a Entidade Empregadora reserva-se no direito de poder adotar e implementar as medidas corretivas necessárias face aos casos que venham a ser identificados de futuro, revendo se necessário o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho em vigor.

## 3.2 POR PARTE DOS TRABALHADORES

- Ⓡ As normas constantes do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho devem ser aceites, compreendidas e postas em prática por todos os colaboradores da RESIWAY onde quer que estes desenvolvam as suas funções e independentemente da sua posição hierárquica, funções, responsabilidades ou tipo de vínculo.
- Ⓡ No sentido de promover o combate e prevenção da prática de assédio, todos os colaboradores no exercício das suas funções ao serviço da sua entidade empregadora, em intervalos ou pausas de trabalho dentro das instalações desta, ainda

que fora do estabelecimento (local de trabalho) deverão adotar um comportamento normal, medido de acordo com os padrões de convivência, respeito, urbanidade e cidadania exigíveis a um “homem médio/comum” no seu relacionamento com os membros da entidade empregadora ou seus representantes, colegas de trabalho, prestadores de serviços, fornecedores de bens e serviços, clientes e/ou quaisquer terceiros.

- É expressamente proibido o acesso, a afixação, a divulgação ou qualquer outra forma de difusão incluindo o envio de materiais ou mensagens com conteúdos de natureza pornográfica ou de carácter sexual, explícito ou não, no trabalho ou dirigido e/ou visando colegas, fornecedores, clientes, etc., por qualquer meio.
- Em matéria de assédio, são deveres gerais dos colaboradores, sem prejuízo de outros:
  - a) conhecer, cumprir e fazer cumprir a lei (laboral, penal, civil e contraordenacional, in-

## 4. Proteção do Denunciante e Testemunhas

- O denunciante de assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas 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 à decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do contraditório.
- Presume-se abusivo o despedimento ou sanção disciplinar aplicada a trabalhador alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio, por parte de trabalhador.

**NOTA:** Sem prejuízo do supra exposto, a prestação de falsas declarações e de falsas acusações são suscetíveis de serem puníveis por lei.

cluindo Regulamentação Coletiva, quando aplicável) e o presente código de conduta.

- b) agir, sempre que possível, de forma a evitar que se verifiquem ou repitam comportamentos suscetíveis de serem considerados assédio, que presenciem ou tomem conhecimento;
  - c) participar, por escrito, a prática de assédio junto da Resiway ou seu representante legal, sempre que possível, por escrito à Administração.
  - d) participar nas ações de formação sobre prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- É ainda direito/faculdade do trabalhador: denunciar e reportar perante a entidade empregadora e seus representantes (incluindo superiores hierárquicos) e/ou perante as entidades previstas no ponto 5 infra, situações de assédio que sejam do seu conhecimento.

## 5. Procedimento

Em caso de eventual situação de assédio, que não se tolera, o procedimento a desenvolver internamente baseia-se nos seguintes princípios:

- O reporte imediato de situações das quais se tome conhecimento, suscetíveis de indiciarem ou integrarem a prática de assédio no trabalho.
- O interesse de todas as partes em agir com a descrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;
- A não divulgação de qualquer informação a outras partes não envolvidas no incidente;
- As queixas devem ser investigadas e tratadas com celeridade;
- Todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e beneficiar de um tratamento equitativo;
- As queixas devem ser sustentadas com base em informações detalhadas;
- Caso seja provada a ocorrência de assédio, serão tomadas medidas adequadas, as quais poderão compreender a instauração de procedimento disciplinar para aplicação das respetivas sanções disciplinares;
- Os autores de acusações falsas poderão ser alvo de processos disciplinares

## 6. Apoio, Queixas e Participações Internas

### 6.1 APOIO NA PREVENÇÃO E COMBATE DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO

#### Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Rua Américo Durão, n.º 12-A, 1.º e 2.º  
1900-064 Lisboa  
Telefone: 215 954 000  
E-mail: geral@cite.pt  
Linha Verde: 800 204 684

### 6.2 APRESENTAÇÃO DE QUEIXAS

#### Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

www.act.gov.pt

### 6.2 APRESENTAÇÃO DE QUEIXAS

Dirigidas à Comissão de Ética da Resiway, constituída por Telmo Adrego (Presidente do Conselho de Administração e CEO), José Mário Leite (Vogal do

Conselho de Administração e CFO) e Catarina Soares (responsável área Pessoas e Cultura). Podem ser contactados através dos seguintes canais:

- a) Via e-mail para [etica@resiway.com](mailto:etica@resiway.com). Caso a ocorrência ou irregularidade em questão envolva direta ou indiretamente um dos membros da Comissão de Ética, o canal a adotar deverá ser o de comunicar por e-mail para o Presidente da Mesa da Assembleia Geral, José Nunes Oliveira, através do endereço eletrónico: [j.nunesoliveira@spca-advogados.com](mailto:j.nunesoliveira@spca-advogados.com);
- b) Por carta fechada para o endereço da Resiway, ao cuidado da Comissão de Ética;
- c) Pessoalmente, entregando participação escrita em mão própria, junto de qualquer um dos membros da referida Comissão.

Para os efeitos acima referidos a morada da Resiway é: Rua Carva Penedo, 126, 4520-526 Sanfins, Santa Maria da Feira.

## 7. Da Violação do Código de Boa Conduta

A violação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho tem as consequências disciplinares e contraordenacionais previstas no Código do Trabalho e, se for o caso, na demais legislação penal e civil aplicável.

## 8. Aprovação e Alterações deste Código

- Elaborado em: 1 de outubro de 2017
- 1ª alteração: 23 setembro de 2019
- 2ª alteração: 8 de setembro de 2023



## **Resiway – Soluções Sustentáveis, SA**

Rua Carva-Penedo, 126  
4520-526 Sanfins  
Sª Mª da Feira – PORTUGAL  
T. +351 256 038 145