



Banco Português
de Fomento

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

Elaborado por: DRH

Março / 2021

 www.bpfomento.pt

ÍNDICE

1.	Enquadramento	4
2.	Objetivos	4
3.	Capítulo I - Âmbito de aplicação	5
	Artigo 1.º - Âmbito de Aplicação	5
4.	Capítulo II - Princípios estruturantes	5
	Artigo 2.º - Valores	5
	Artigo 3.º - Deveres	5
5.	Capítulo III - Proibição de assédio no trabalho	6
	Artigo 4.º - Assédio	6
	Artigo 5.º - Práticas Proibidas	6
	Artigo 6.º - Violação do presente Código de Conduta	6
6.	Capítulo IV - Procedimento disciplinar	7
	Artigo 7.º - Procedimento disciplinar	7
	Artigo 8.º - Sanções Disciplinares	7
	Artigo 9.º - Fiscalização	7
7.	Capítulo V - Entrada em vigor, Acompanhamento e Divulgação	8
	Artigo 10.º - Entrada em vigor e acompanhamento	8
	Artigo 11.º - Divulgação	8



1. ENQUADRAMENTO

O assédio, enquanto ato, frequente, perpetrado por um ou mais indivíduos, com vista a intimidar uma ou mais pessoas através de interações verbais, físicas, mentais ou por escrito, pode ocorrer por diversas vias, em qualquer ambiente, criando ansiedade desnecessária e injustificável nos trabalhadores afetados.

No plano nacional, a preocupação com a prevenção do assédio (moral e sexual) no trabalho materializa-se através da Lei nº 73/2017, de 16 de agosto (Retificação n.º 28/2017, de 02/10), que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho por meio da alteração ao Código do Trabalho (nomeadamente pelo disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 127º do Código do Trabalho).

Esta alteração legislativa é, por um lado, enquadrada pelos objetivos 5 e 8 da Agenda 2030 que dizem respeito à promoção da Igualdade de Género e ao Trabalho Digno e Crescimento Económico, respetivamente. Por outro, acolhe orientações produzidas no contexto Europeu, nomeadamente a Diretiva de Igualdade de Género do Parlamento Europeu e do Conselho, sobre a implementação do princípio de igualdade de oportunidades e tratamento igual de mulheres e homens em assuntos de trabalho e ocupação (Diretiva 2006/54/EC) e o acordo-quadro europeu, envolvendo os parceiros sociais europeus, que visa prevenir e, sempre que necessário, gerir problemas de intimidação, assédio sexual e violência física no local de trabalho. Neste acordo-quadro resulta clara a condenação de todas as formas de assédio e violência e reitera a obrigação dos empregadores de protegerem os seus trabalhadores contra este tipo de ocorrências.

Pelos factos acima expostos é elaborado o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (adiante designado abreviadamente por “Código de Conduta”).

2. OBJETIVOS

O presente código é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores/as ou colaboradores/as do BPF, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa. Pelo seu âmbito, persuade todos/todas aqueles/as sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelos valores da não discriminação e de combate contra o assédio moral e sexual no trabalho.

O Código de Conduta assume-se ainda como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio moral e/ou sexual, , contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos/as seus/as trabalhadores/as ou colaboradores/as e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.



3. CAPÍTULO I - ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Artigo 1.º - Âmbito de Aplicação

1. O presente Código de Conduta aplica-se ao Banco Português de Fomento, S.A., (doravante designado por 'BPF') e tem como destinatários todos os colaboradores do BPF, independentemente da sua posição hierárquica, incluindo os membros dos órgãos sociais e dirigentes, bem como prestadores de serviços.
2. A aplicação do presente Código de Conduta e a sua observância não obsta nem isenta a aplicação de outras regras de natureza ética e demais Códigos de Conduta, Regulamentos, Normas e Circulares Internas.
3. O presente Código de Conduta é de aplicação obrigatória a todas as relações de carácter laboral, tenham elas lugar no local de trabalho ou fora deste.

4. CAPÍTULO II - PRINCÍPIOS ESTRUTURANTES

Artigo 2.º - Valores

Todos os colaboradores devem pautar a sua conduta e atuação pelos princípios da igualdade e dignidade da pessoa humana, fomentando as relações de respeito, confiança, lealdade, boa-fé, entreaajuda e solidariedade no contexto laboral.

Artigo 3.º - Deveres

1. Todos os colaboradores devem respeitar os deveres que lhe estão adstritos legalmente e, designadamente, tratar os demais colaboradores, com urbanidade e educação.
2. Empregador e colaboradores obrigam-se a pautar a sua conduta com respeito pela etnia, cor, religião, convicções políticas, estatuto económico, situação académica, nacionalidade, sexo, aparência física, orientação sexual, identificação ou expressão de género, estado de gravidez, parentalidade, deficiência física, mental ou de desenvolvimento, quer dos próprios ou por associação a uma pessoa que possua ou se assuma que a mesma possua uma ou mais dessas características, salvaguardando a liberdade e intimidade privada em quaisquer circunstâncias.



5. CAPÍTULO III - PROIBIÇÃO DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Artigo 4.º - Assédio

Para efeitos do presente Código de Conduta, considera-se 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 confranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Artigo 5.º - Práticas Proibidas

1. É proibida a prática de assédio no trabalho, independentemente dos meios através dos quais se realize.
2. São proibidos, entre outros, os seguintes comportamentos, que são suscetíveis de configurarem a prática de assédio:
 - a) Qualquer forma de intimidação, física ou psicológica, em prejuízo da liberdade e privacidade do trabalhador;
 - b) Ameaças de qualquer tipo, expressas ou implícitas;
 - c) Ataques verbais e/ou físicos, incluindo comentários reiterados de natureza degradante, ofensivos da dignidade do colaborador;
 - d) Comentários explícitos sobre a aparência física;
 - e) Quaisquer outras condutas ou comportamentos que se enquadrem num contexto de deterioração da integridade física e psíquica do trabalhador;
 - f) Comportamentos indesejados, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou efeito referido no número 1 do presente artigo;
 - g) Ação de retaliação contra um colaborador que se tenha queixado de assédio ou que tenha assistido ou participado de uma investigação, processo ou procedimento relacionado com assédio.

Artigo 6.º - Violação do presente Código de Conduta

1. Em caso de violação das regras previstas no presente Código de Conduta, qualquer colaborador deverá contactar o superior hierárquico a quem responde diretamente.
2. Caso não seja possível, por qualquer razão, proceder como descrito no número anterior, o colaborador deverá reportar a violação a qualquer outro superior hierárquico.
3. Não sendo possível, por qualquer razão, cumprir o previsto nos números anteriores, o colaborador deverá reportar a violação à Direção de Recursos Humanos, que a reencaminhará para a Comissão Executiva, Comissão de Auditoria e Conselho de Administração.
4. A quem receber a denúncia cabe a obrigação de encaminhar, de imediato, a situação para início dos procedimentos constantes no artigo 7º do presente Código de Conduta.



6. CAPÍTULO IV - PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

Artigo 7.º - Procedimento disciplinar

1. O empregador está obrigado a instaurar procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento direto ou indireto de alegadas situações de assédio no trabalho, conforme previsto na alínea I), do artigo 127.º do Código de Trabalho.
2. Sem prejuízo do disposto no n.º 1 anterior, existindo factos que careçam de ser fundamentados, o empregador obrigar-se-á a, dentro dos prazos previsto na Lei, abrir procedimento prévio de inquérito, a ser conduzido de forma diligente.
3. Todos os colaboradores que tenham conhecimento da prática de assédio, devem denunciá-lo ao empregador para que sejam iniciados os procedimentos descritos nos números anteriores.
4. Aos procedimentos mencionados no presente artigo aplica-se o regime constante do Código do Trabalho ou, se aplicável, o regime constante em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 8.º - Sanções Disciplinares

1. O empregador não pode sancionar disciplinarmente o trabalhador vítima de assédio, o denunciante e as testemunhas por si indicadas, 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.
2. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.
3. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal
4. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada 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.

Artigo 9.º - Fiscalização

O empregador deve promover mecanismos internos na empresa que permitam o acompanhamento e fiscalização do cumprimento do presente Código de Conduta.



7. CAPÍTULO V - ENTRADA EM VIGOR, ACOMPANHAMENTO E DIVULGAÇÃO

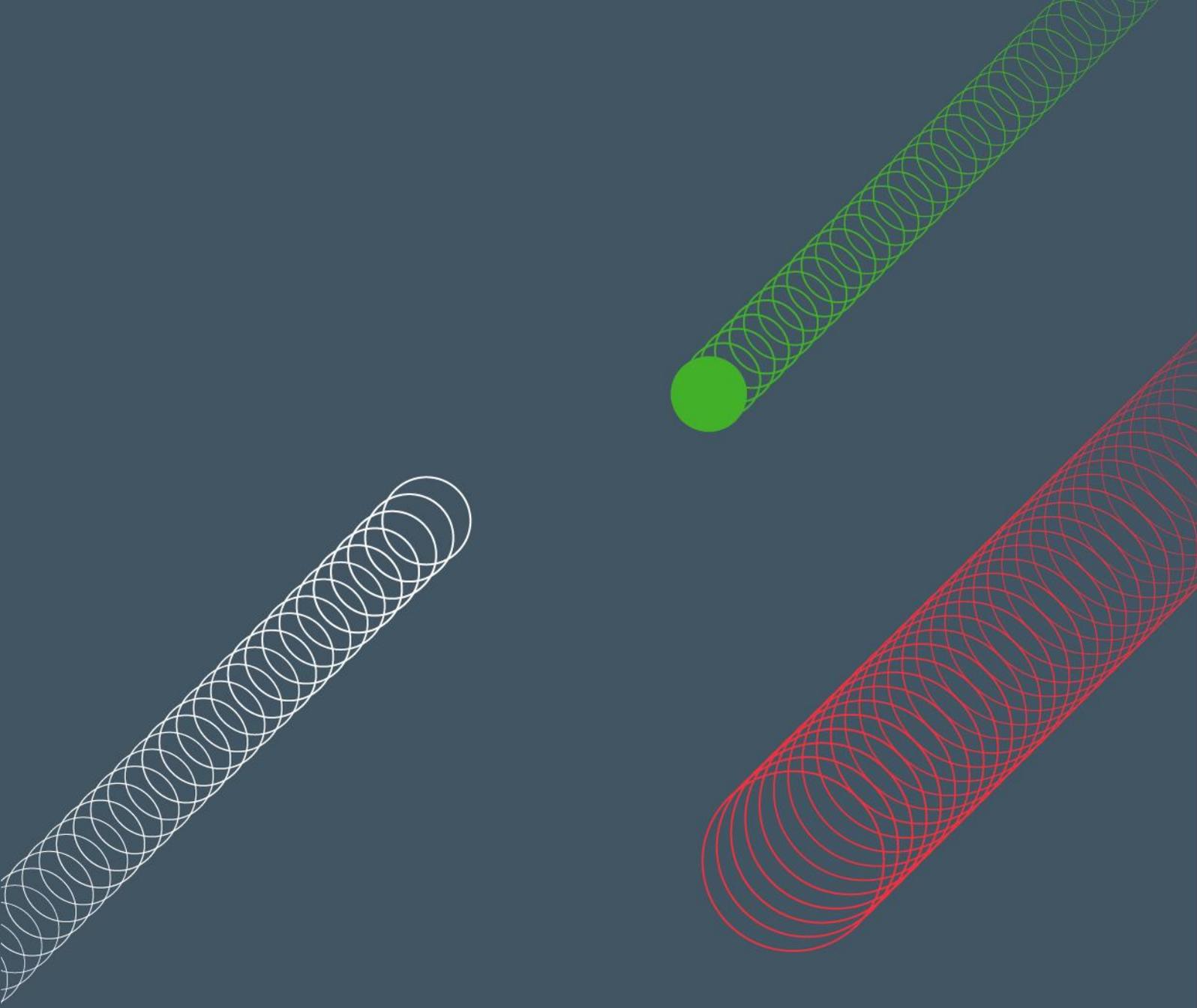
Artigo 10.º - Entrada em vigor e acompanhamento

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua divulgação a todos os colaboradores.

Em caso de dúvida na interpretação de qualquer artigo, os colaboradores deverão consultar a respetiva hierarquia que, em caso de dúvida ou interpretação ambígua, deverá consultar a Direção de Recursos Humanos.

Artigo 11.º - Divulgação

A Direção de Recursos Humanos promoverá a adequada divulgação do presente Código de Conduta por todos os colaboradores da Sociedade, de forma a consolidar a aplicação dos princípios e a adoção dos comportamentos no mesmo estabelecido.



**Banco Português
de Fomento**

Rua Professor Mota Pinto, n.º 42-F,
2º Andar, Sala 2.11
4100-353 Porto | PORTUGAL

T (+351) 226 165 280
F (+351) 226 165 289

www.bpfomento.pt 