

**CÓDIGO DE BOA CONDUTA  
DE IGUALDADE, NÃO DISCRIMINAÇÃO  
E PROIBIÇÃO DE ASSÉDIO NO TRABALHO**

(Artigo 127.º, n.º 1, alínea k), do Código do Trabalho)

**Considerando que:**

- A. O assédio no local de trabalho é um problema grave nas empresas, havendo cada vez mais a necessidade de prevenir e combater comportamentos pouco éticos e opressivos no ambiente de trabalho e que violem normas legais imperativas;
- B. A prevenção do assédio no local de trabalho é um dos objetivos da empresa para garantir não só o bem-estar de todos os trabalhadores, mas também a integridade moral e física dos trabalhadores;
- C. Um bom local de trabalho é aquele em que os trabalhadores confiam nas pessoas para quem trabalham, têm orgulho naquilo que fazem e gostam das pessoas com quem trabalham, e em que são respeitados os Princípios da Igualdade e da Não Discriminação previstos na lei;
- D. As medidas de luta contra o assédio no trabalho devem ser consideradas como um elemento importante para melhorar a qualidade do emprego e as relações sociais no local de trabalho e também como mecanismo de defesa do respeito pela dignidade da pessoa do trabalhador, da sua intimidade e da sua honra;

**A TECNOVIA LOGÍSTICA, LDA.**, (doravante abreviadamente designada por “**Empresa**”), com sede em Casal do Deserto, 2740-135 Porto Salvo, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Cascais sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva 508128927, com o capital social de € 100.000,00, dando cumprimento ao previsto na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto (retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro) adota o presente

**Código de Boa Conduta, de Igualdade,  
Não Discriminação e Proibição de Assédio no Trabalho**

**Cláusula 1.ª**

O “Código de Boa Conduta, de Igualdade, Não Discriminação e Proibição de Assédio no Trabalho” estabelece as linhas de orientação em matéria de conduta profissional relativa à prevenção e combate ao assédio para todos os trabalhadores da Empresa.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

1. É proibida a prática de assédio.
2. Entende-se por “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 constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. Constitui “assédio sexual” o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
4. A proibição do assédio abrange as fases de recrutamento do trabalhador e de execução do contrato de trabalho, incluindo-se a formação, a promoção, a carreira profissional e as condições de trabalho.
5. São expressamente proibidos os seguintes comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:
  - a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é feito;
  - b) Promover o isolamento social;
  - c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
  - d) Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
  - e) Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho);
  - f) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexequíveis de cumprir;
  - g) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
  - h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
  - i) Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
  - j) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
  - k) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;

- l) Transferir o colaborador de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
  - m) Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
  - n) Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de molde a provocar o descontrolo na conduta do colaborador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.
6. São expressamente proibidos os seguintes comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio sexual no trabalho:
- a) Contacto físico indesejado;
  - b) Comentários e propostas de cariz sexual;
  - c) Requerer contrapartidas sexuais para progressão na carreira e/ou salarial;
  - d) Troca de mensagens com cariz sexual ou que contenham mensagens subliminares que possam ser entendidas como propostas sexuais.

### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

1. A todos os trabalhadores da Empresa é garantido o direito à igualdade, quer no acesso ao trabalho, quer não podendo haver no exercício do trabalho, qualquer forma de discriminação, designadamente em função de fatores discriminatórios previstos na lei.
2. Nenhum trabalhador da Empresa pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever, em função de fatores de discriminação legalmente definidos.
3. Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação.
4. Constituem fatores de discriminação legalmente definidos: a ascendência, a idade, o sexo, a orientação sexual, a identidade de género, o estado civil, a situação familiar, a situação económica, a instrução, a origem ou condição social, o património genético, a capacidade de trabalho reduzida, a deficiência, a doença crónica, a nacionalidade, a origem étnica ou raça, o território de origem, a língua, a religião, as convicções políticas ou ideológicas e a filiação sindical.

5. As políticas da Empresa relativas ao recrutamento, salários, promoções, formação e condições de trabalho obedecerão aos Princípios da Igualdade e da Não Discriminação previstos na lei, com proibição absoluta do assédio.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

1. Os trabalhadores da Empresa, internamente ou em representação externa da mesma, devem pautar a sua atuação de acordo com os princípios e valores éticos associados à Empresa, adotando comportamentos baseados na responsabilidade, no rigor e no respeito estrito pela dignidade e direitos das pessoas.
2. Os padrões de comportamento estabelecidos no presente Código de Boa Conduta são aplicáveis, não só durante as horas de trabalho, como também nas horas de almoço ou intervalos para a refeição, nas viagens em trabalho e deslocações, eventos sociais no contexto da Empresa, nas situações de trabalho fora das instalações da Empresa, nomeadamente nas obras e nas Instalações Industriais da Empresa, e em quaisquer contactos, seja por via telefónica, por correio eletrónico ou outros meios de comunicação eletrónicos.
3. A Empresa incentiva o respeito e a cooperação entre todos os seus trabalhadores, promovendo um ambiente de trabalho respeitoso e digno, pelo que, não serão toleradas quaisquer práticas que possam, legalmente, constituir assédio no trabalho.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

1. A proibição dos comportamentos referidos é dirigida a todas as pessoas da Empresa, nomeadamente os que estejam em funções de Administração, Direção, responsáveis por quaisquer serviços, sectores ou pessoas e os que não tenham quaisquer funções hierárquicas sobre quaisquer outros trabalhadores.
2. Beneficiam da proteção da proibição da discriminação e do assédio todos os trabalhadores da Empresa, qualquer que seja a sua posição, categoria profissional, antiguidade ou tipo de contratação.

1. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
2. Será objeto de procedimento disciplinar, com possibilidade de aplicação de sanção grave, o comportamento de qualquer trabalhador que constitua assédio a qualquer trabalhador ou que discrimine, ilegalmente, qualquer trabalhador.
3. Constitui obrigação de todos os trabalhadores da Empresa, tenham ou não funções de direção ou responsabilidade sobre secções, departamentos ou pessoas, participar ao superior hierárquico e ao Departamento de Recursos Humanos, quaisquer factos de que tenham conhecimento, no âmbito da Empresa, que ofendam o direito à igualdade e à não discriminação dos trabalhadores em função de fatores de discriminação acima apresentados ou à proibição do assédio, sob qualquer forma, no acesso ao trabalho ou no próprio trabalho.
4. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados 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 decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
5. Quem, efetivamente, praticar atos de discriminação e/ou de assédio, no âmbito da Empresa, fica pessoalmente responsável pelas coimas que sejam aplicadas a esta, tendo de proceder ao ressarcimento dos montantes pagos, bem como por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, eventualmente excedentes, nos termos gerais de direito.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

O presente Código de Boa Conduta entra em vigor após a sua comunicação a todos os trabalhadores e permanecerá disponível para consulta por todos os trabalhadores no Departamento de Recursos Humanos, vinculando todos os trabalhadores da Empresa.

Porto Salvo, 19 de fevereiro de 2018



A Gerência  
  
**tecnovia**  
Logística, Lda.



tecnovia logística, lda.

Casal do Deserto  
2740-135 Porto Salvo - Portugal  
telf: +351 214 225 400  
fax: +351 214 225 419  
www.tecnovia-logistica.pt