

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

1.ª Revisão

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

IDENTIFICAÇÃO DA SOCIEDADE

FARROBO, SOCIEDADE DE CONSTRUÇÕES, S.A.

Sede: Sítio das Lombas, 9400-065 Porto Santo

Capital Social: € 150.000,00

Número único de matrícula e de pessoa coletiva: 511143834

Titular do Alvará de Empreiteiro de Obras Públicas n.º 49108

Índice

IDENTIFICAÇÃO DA SOCIEDADE	2
---	----------

Preâmbulo	4
Capítulo I – Disposições Gerais.....	5
Artigo 1.º Objeto.....	5
Artigo 2.º Âmbito de aplicação	5
Artigo 3.º Princípios gerais.....	5
Artigo 4.º Conceito de assédio.....	6
Artigo 5.º Autores e vítimas.....	8
Artigo 6.º Garantias.....	8
Artigo 7.º Comportamento.....	9
Artigo 8.º Proibição	9
Capítulo II – Procedimento Interno	10
Artigo 9.º Denúncia	10
Artigo 10.º Forma, conteúdo e meios de apresentação de denúncia.....	11
Capítulo III – Regime Sancionatório	11
Artigo 11.º Procedimento e responsabilidade	12
Artigo 12.º Confidencialidade.....	12
Capítulo IV – Prevenção do Assédio	13
Artigo 13.º Medidas preventivas	13
Capítulo V – Disposições Finais	13
Artigo 14.º Publicitação e divulgação.....	13
Artigo 15.º Revisão	14
Artigo 16.º Entrada em vigor	14

Preâmbulo

A **Farrobo, Sociedade de Construções, S.A.** (**Farrobo** ou **Empresa**), enquanto entidade empregadora e organização comprometida com os valores da dignidade humana, da ética profissional e do respeito mútuo no local de trabalho, reconhece que a prevenção e o combate ao assédio são responsabilidades fundamentais para a promoção de um ambiente de trabalho seguro, digno e inclusivo.

Nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo. 59.º da Constituição da República Portuguesa, “*Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas*” têm direitos respeitantes à sua dignidade, que promovam a realização pessoal e garantam a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

Neste enquadramento, e em conformidade com a legislação laboral em vigor, nomeadamente a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto (retificada pela Declaração de Retificação nº 28/2017, de 2 de outubro), a **Farrobo**, adota o presente Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, como instrumento orientador e normativo perante situações de assédio, assumindo o compromisso de implementar medidas eficazes que permitam prevenir, identificar, sancionar e eliminar comportamentos abusivos ou discriminatórios, bem como promover uma cultura organizacional de respeito, responsabilidade e integridade.

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

Capítulo I Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objeto

O “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” estabelece um conjunto de princípios orientadores que devem ser seguidos no cumprimento das atividades desenvolvidas pela empresa, com o objetivo de prevenir, identificar, eliminar e sancionar comportamentos que possam configurar práticas de assédio em ambiente laboral.

Artigo 2.º Âmbito de aplicação

O presente Código é aplicável a todos os colaboradores da Farrobo, bem como a prestadores de serviços, fornecedores, parceiros comerciais e demais entidades singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais com a empresa.

Artigo 3.º Princípios gerais

1. No exercício das suas funções e responsabilidades, todos os colaboradores e dirigentes da Farrobo, devem atuar com respeito pelos princípios da igualdade, da não discriminação e da prevenção do assédio no local de trabalho, contribuindo para um ambiente profissional seguro, digno e inclusivo.
2. A Farrobo, adota uma política de tolerância zero perante qualquer forma de assédio no local de trabalho, comprometendo-se a:
 - a) Prevenir o assédio moral e sexual dentro do ambiente de trabalho;

- b)** Fomentar um ambiente de trabalho pautado pelo respeito, pela dignidade e pela integridade pessoal;
- c)** Detetar e sancionar eventuais condutas que possam constituir assédio;
- d)** Adotar medidas adequadas e proporcionais sempre que sejam identificadas situações de assédio, assegurando a proteção das pessoas envolvidas e o cumprimento da legislação aplicável.

Artigo 4.º

Conceito de assédio

- 1.** É proibida a prática de assédio.
- 2.** Entende-se por “assédio” o conjunto de comportamentos indesejados, 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.** Constitui “assédio moral” o comportamento indesejado de carácter ofensivo ou humilhante, podendo incluir violência psicológica.
- 5.** 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.
- 6.** 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, nomeadamente através de alterações ou transferências injustificadas e frequentes de local de trabalho, imposição de prazos irrealistas, ou sobrecarga de tarefas, com o objetivo de desestabilizar o colaborador.
- 7.** 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性uais.

Artigo 5.º

Autores e vítimas

1. O assédio pode ser praticado por qualquer pessoa, independentemente da sua posição hierárquica na organização, seja por superiores hierárquicos (assédio vertical), trabalhadores subordinados (assédio horizontal), bem como por terceiros que de alguma forma mantenham relações profissionais com a Farrobo.
2. Podem ser vítimas de assédio quaisquer pessoas que estejam expostas a comportamentos assediantes, independentemente da sua posição hierárquica, incluindo superiores, subordinados, colegas ou outros indivíduos com quem exista uma relação profissional direta ou indireta.

Artigo 6.º

Garantias

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.

Artigo 7.º

Comportamento

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.

Artigo 8.º

Proibição

1. A proibição dos comportamentos referidos no artigo anterior é dirigida a todas as pessoas da Empresa, nomeadamente os que estejam em funções de Administração, Direção, responsáveis por quaisquer serviços, setores 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.

Capítulo II

Procedimento Interno

Artigo 9.º

Denúncia

1. Qualquer pessoa abrangida por este Código que se considere vítima de assédio, em qualquer das suas formas, deve reportar a situação de imediato ao seu Superior Hierárquico direto ou ao Departamento de Recursos Humanos ou através do canal de denúncias interno disponibilizado no site do Grupo Tecnovia:
https://whistleblowersoftware.com/secure/Canal_Denuncias_Tecnovia.
2. Qualquer pessoa que tome conhecimento de comportamentos ilícitos ou práticas suscetíveis de configurar situações de assédio, nos termos do presente Código e da legislação aplicável, tem o dever de denunciar a situação às entidades referidas no ponto anterior, colaborando plenamente com os processos de averiguação e apuramento dos factos.
3. Quando o assédio for praticado por terceiros externos à entidade, a queixa deverá ser formalizada, pelo Superior Hierárquico direto ou pelo Diretor de Recursos Humanos consoante o caso, pela vítima ou por qualquer colaborador com conhecimento da situação, junto das autoridades competentes, nomeadamente a Autoridade para as Condições de Trabalho.
4. No caso de constatação de denúncias infundadas, dolosamente apresentadas com o intuito de prejudicar outrem, ou que contenham informação difamatória, poderá ser instaurado o devido processo disciplinar e, se aplicável, ser deduzida ação judicial por denúncia caluniosa, nos termos do artigo 365.º Código Penal.

5. 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

Artigo 10.º

Forma, conteúdo e meios de apresentação de denúncia

1. A denúncia ou participação de situações de assédio deve ser apresentada detalhadamente, descrevendo precisamente os factos e comportamentos observados que possam configurar assédio moral ou sexual, mencionando os seguintes elementos:
 - a) As circunstâncias concretas em que os factos ocorreram;
 - b) O local e o momento (data e hora) dos acontecimentos;
 - c) A identificação das pessoas envolvidas, nomeadamente da alegada vítima e do(s) alegado(s) autor(es);
 - d) Os meios de prova disponíveis, como testemunhos, documentos ou outros elementos relevantes.
2. Sempre que a denúncia, queixa ou participação for feita verbalmente, deve ser registada por escrito para efeitos formais de tratamento e seguimento do caso.
3. Para efeitos de apresentação de denúncia no âmbito do presente Código, deve ser utilizado o canal de denúncias interno disponibilizado no *site* do Grupo Tecnovia.
4. A empresa compromete-se a garantir a tramitação célere e eficaz de todos os procedimentos iniciados na sequência de denúncias ou participações relacionadas com situações de assédio no trabalho.

Capítulo III

Regime Sancionatório

Artigo 11.º

Procedimento e responsabilidade

1. A prática de assédio é considerada uma contraordenação muito grave, nos termos e para os efeitos do n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos previstos 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. 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.
4. 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.

Artigo 12.º

Confidencialidade

1. A Farrobo, assegura a confidencialidade da identidade do denunciante, das testemunhas envolvidas e do conteúdo da denúncia, até ao momento da eventual dedução de acusação pelas autoridades competentes.
2. Os trabalhadores, dirigentes e demais colaboradores da Farrobo estão obrigados a manter o dever de sigilo relativamente a quaisquer informações obtidas no exercício das suas funções ou por causa delas, mesmo após a cessação da sua relação com

a empresa, salvo se a divulgação estiver legalmente prevista ou tiver sido expressamente autorizada.

Capítulo IV

Prevenção do Assédio

Artigo 13.º

Medidas preventivas

Cabe à Farrobo implementar medidas concretas para a prevenção do assédio, nomeadamente:

- a) Disponibilização de um canal de denúncias interno, em conformidade com a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que regula o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações;
- b) A implementação de um plano de formação contínuo, centrado na prevenção do assédio e na promoção da igualdade de género, dirigido a todos os colaboradores;
- c) Divulgação do Código a todos os colaboradores, bem como quaisquer profissionais, prestadores de serviço ou entidades terceiras.

Capítulo V

Disposições Finais

Artigo 14.º

Publicitação e divulgação

O presente Código é divulgado a todos os trabalhadores da Farrobo, mediante fixação nos locais de trabalho e será disponibilizado no *site* da empresa, bem como divulgado junto dos que iniciam funções.

Artigo 15.º

Revisão

1. O presente código deve ser revisto no período de quatro anos ou sempre que se revele necessário para garantir o alinhamento com as melhores práticas e a legislação em vigor.
2. A presente revisão ao Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, tem como finalidade a melhoria da redação e apresentação gráfica, promovendo a eficácia da sua aplicação e alinhamento com as boas práticas.

Artigo 16.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor após a sua comunicação a todos os trabalhadores e permanecerá disponível para consulta no Departamento de Recursos Humanos.

Porto Santo, 16 de junho de 2025.