

# **POLÍTICA PARA PREVENÇÃO E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E AO ASSÉDIO NO TRABALHO**

JUNHO DE 2023

## ENQUADRAMENTO

No âmbito da prossecução dos Princípios preconizados no Código de Conduta da Transparência e Integridade, Associação Cívica (TI Portugal), adotado pela Direção a 21 de junho de 2021 e aprovado pela Assembleia Geral Ordinária a 26 de junho de 2021, e no espírito da igualdade e dos valores da *Transparency International*, a **Política para a Prevenção e Combate à Discriminação e ao Assédio no Trabalho da TI Portugal**, vem dar cumprimento à obrigação decorrente da alínea k), do n.º 1, do artigo 127.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, e é elaborada com base nas orientações disponibilizadas pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) <sup>1</sup>.

A presente Política reflete o reconhecimento por parte da TI Portugal da importância da promoção de medidas atinentes ao bem-estar das pessoas colaboradoras no sentido da concretização do desenvolvimento organizacional a partir da identificação de comportamentos suscetíveis de configurar discriminação ou assédio no trabalho e a definição de medidas de prevenção e de combate aos mesmos.

---

<sup>1</sup> Código do Trabalho e “Guia para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” (disponível em: <https://assedio.cite.gov.pt/2018/09/guia-para-a-elaboracao-do-codigo-de-bo-conduta-para-a-prevencao-e-combate-ao-assedio-no-trabalho/>)

## CLÁUSULA 1ª

### ÂMBITO

A presente Política para a Prevenção e Combate à Discriminação e ao Assédio no Trabalho da TI Portugal aplica-se:

- a) A todas as pessoas colaboradoras da TI Portugal, independentemente do vínculo contratual e da posição que ocupam na organização, nelas se incluindo os órgãos sociais;
- b) A todas as pessoas que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras análogas com a TI Portugal, mesmo que temporárias;
- c) A todas as relações no âmbito da atividade da TI Portugal, quer estas se desenvolvam no horário laboral ou fora dele, na sede da associação ou em viagens de trabalho, quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.

## CLÁUSULA 2ª

### OBJETO

A presente Política tem por objeto a identificação de comportamentos suscetíveis de configurar discriminação ou assédio no trabalho e a definição de medidas de prevenção, deteção e repressão aos mesmos.

## CLÁUSULA 3.ª

### DEFINIÇÕES

**Para efeitos da presente Política, consideram-se as seguintes definições:**

- a) Discriminação: a prática de qualquer ato discriminatório lesivo de trabalhador/a ou candidato/a a emprego, conferindo-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos da lei;
- b) Assédio no trabalho: 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;
- c) Assédio moral: conjunto de comportamentos indesejados percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir um ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. 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 em geral dificuldade em defender-se. O assédio moral pode ser operacionalizado em quatro dimensões: isolamento social, perseguição profissional, intimidação, e humilhação pessoal;

- d) Assédio sexual: conjunto de comportamentos indesejados, percecionados 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, atenção sexual não desejada, contacto físico e agressão sexual, e aliciamento.

## CLÁUSULA 4.<sup>a</sup>

### CARATERIZAÇÃO DO ASSÉDIO<sup>2</sup>

1. Sem prejuízo de outros elementos que indiciem a prática de assédio, este caracteriza-se da seguinte forma:

- a) Pela intencionalidade - os atos / comportamentos são dirigidos à vítima com a intenção de afetar a sua dignidade e deteriorar a sua integridade moral e/ou física, podendo causar a diminuição da capacidade de a vítima resistir ou repelir uma situação que não deseja colocando-a numa posição de constrangimento, sujeição ou fragilidade;
- b) Pelo aproveitamento de uma fragilidade - o assédio traduz um aproveitamento da fragilidade da vítima ou da sua posição profissional / hierárquica.

2. O que marca a diferença entre o conflito laboral e o assédio é a intencionalidade, pelo que as seguintes situações não constituem assédio, a saber:

- a) As decisões da hierarquia legitimadas nas regras da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;
- b) O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar;
- c) A pressão decorrente do normal exercício de funções.

## CLÁUSULA 5.<sup>a</sup>

### COMPROMISSOS E RESPONSABILIDADES

1. No âmbito de implementação da presente Política assumem-se os seguintes compromissos:

- a) Divulgar, promover e desenvolver a presente Política para melhorar comportamentos e diminuir fatores de risco;
- b) Prestar apoio às vítimas de assédio no trabalho;
- c) Reparar os danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio nos termos legalmente previstos;
- d) Dar resposta a questões e sugestões relacionadas com o assédio no trabalho, tratar a denúncia de situações de assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que se encontrem preenchidos os pressupostos legais para o efeito.

<sup>2</sup> <https://cite.gov.pt/elementos-essenciais-para-a-classificacao-de-uma-situacao-como-assedio> e <https://cite.gov.pt/situacoes-que-nao-devem-ser-confundidas-com-assedio>

2. A Direção é responsável pela garantia do cumprimento da presente Política, assegurando que na TI Portugal se pratica tolerância zero relativamente a práticas de discriminação e de assédio sexual e/ou moral.
3. Compete ao Presidente da Direção a receção e tratamento de denúncia sobre quaisquer situações podendo configurar práticas de discriminação e de assédio sexual e/ou moral dentro do âmbito da presente Política, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
4. A denúncia envolvendo um ou mais membros da Direção é recebida e tratada pelo Presidente do Conselho de Jurisdição.

## CLÁUSULA 6.<sup>a</sup>

### NORMAS DE CONDUTA

1. As pessoas colaboradoras da TI Portugal são responsáveis por evitar e prevenir a ocorrência de situações de assédio no trabalho, e devem, designadamente:
  - a) Tratar todas as pessoas com respeito e cortesia, abstendo-se da utilização de linguagem depreciativa ou de abusos verbais, físicos ou psicológicos;
  - b) Participar nas ações de formação e sensibilização promovidas pela TI-PT sobre o tema da prevenção e combate ao assédio no trabalho;
  - c) Denunciar situações de assédio no trabalho, tenha sido a própria alvo ou apenas testemunha.
2. Todas as pessoas envolvidas, nomeadamente denunciantes, testemunhas, instrutores/as de processos de inquérito, devem atuar com a discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada uma, não divulgando informação a outras partes não envolvidas no incidente, sem prejuízo das ações previstas na lei e no presente documento.
3. As pessoas colaboradoras da TI Portugal não devem:
  - a) Desvalorizar o trabalho de colegas;
  - b) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas;
  - c) Divulgar rumores e comentários maliciosos sobre colegas;
  - d) Ter comportamentos intimidatórios com colegas;
  - e) Violar o dever de ocupação efetiva pessoas colaboradoras.

## CLÁUSULA 7.<sup>a</sup>

### PROCEDIMENTO

1. Relativamente ao modo de atuação perante uma situação de discriminação ou assédio no trabalho, recomenda-se a qualquer pessoa abrangida pela presente Política que:
  - a) Caso considere apropriado, contacte a Direção da TI Portugal com vista ao apoio no esclarecimento de dúvidas, na identificação da forma mais correta de agir, ou para formalização de denúncia;
  - b) Caso considere apropriado, nas situações envolvendo um ou mais membros da Direção, contacte o Conselho de Jurisdição com vista ao apoio no esclarecimento de dúvidas, na identificação da forma mais correta de agir, ou para formalização de denúncia;
  - c) Utilize a plataforma de denúncias da TI Portugal, preenchendo o formulário respetivo em: <https://transparencia.pt/provedoria/>.

2. A denúncia à Direção ou Conselho de Jurisdição da TI Portugal não prejudica o direito de recurso às autoridades nacionais competentes, nomeadamente, à Autoridade para as Condições do Trabalho e à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
3. A denúncia de situações de discriminação ou assédio no trabalho deve, sempre que possível, conter a descrição detalhada dos factos que as sustentam e respetiva localização espaço-temporal, nomeadamente, palavras ou expressões utilizadas, atos praticados, local, data e hora onde os mesmos ocorreram, indicação de testemunhas, indicação ou apresentação de documentos de prova.
4. A denúncia não tem que conter a identificação da pessoa que denuncia, embora tal possa ser impeditivo de conhecimento aprofundado da situação e respetiva prova.
5. A Plataforma de denúncias da TI Portugal permite a submissão de denúncia anónima, que é alvo do mesmo tratamento conferido à denúncia realizada por pessoa identificada.
6. A receção de uma denúncia determina sempre a promoção de um procedimento de inquérito prévio do qual resultará decisão de instauração de um procedimento disciplinar, salvo em caso de impossibilidade, nomeadamente por insuficiência de fundamentação e/ou de elementos de prova, em que a decisão de arquivamento do procedimento de inquérito prévio, ou a tomada das medidas se considera adequada face à situação reportada.

## CLÁUSULA 8.<sup>a</sup>

### GARANTIAS

1. Às pessoas que denunciarem incidentes de discriminação ou assédio garante-se o respeito pelos princípios da confidencialidade e da proteção de dados e segurança da informação.
2. As pessoas que denunciarem incidentes de discriminação ou assédio são especialmente protegidas pela TI Portugal relativamente a formas de retaliação ou a tentativas de retaliação.
3. A retaliação é uma violação grave desta Política e, como o próprio assédio ou discriminação, estará sujeita a ação disciplinar.
4. As garantias acima enunciadas são igualmente aplicáveis aos pedidos de apoio efetuados junto da Direção ou do Conselho de Jurisdição.

## CLÁUSULA 9.<sup>a</sup>

### AVERIGUAÇÃO E RESOLUÇÃO

1. O processo de averiguação e resolução garante a igualdade e a transparência de todos os procedimentos a todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).
2. O processo de averiguação e resolução garante a confidencialidade da identidade de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).
3. A Direção ou o Conselho de Jurisdição, conforme os casos, pode determinar o recurso a consultoria externa especializada.
4. O prazo de conclusão do processo de averiguação e resolução não deve, em regra, ultrapassar 30 dias úteis.

## CLÁUSULA 10.<sup>a</sup>

### EFEITOS

Considerando que a prática de assédio é proibida, contamina o ambiente de trabalho e tem efeitos negativos sobre as vítimas e sobre a TI Portugal:

- a) As pessoas trabalhadoras envolvidas em comportamentos proibidos por esta Política, bem como aquelas que fizerem denúncia de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar;
- b) A prática e a tentativa de assédio sexual e/ou moral e a retaliação por representantes de entidades parceiras ou fornecedoras da TI Portugal resulta na imediata cessação dos respetivos protocolos de colaboração ou contratos de fornecimento de bens ou serviços;
- c) Em casos particularmente graves e/ou no caso de se verificar a prova do incidente de assédio sexual e/ou moral, a TI Portugal garante apoio jurídico, técnico e financeiro à pessoa que tenha sido alvo desse comportamento abusivo com vista à efetividade dos seus direitos na justiça civil e/ou criminal.

## CLÁUSULA 11.<sup>a</sup>

### INTERPRETAÇÃO

As dúvidas na interpretação e omissões da presente Política e respetiva aplicação, são da competência da Direção ou do Conselho de Jurisdição, consoante a denúncia não visar ou visar um membro, ou membros, da Direção.

## CLÁUSULA 12.<sup>a</sup>

### DIVULGAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

A presente Política é divulgada:

- a) A todas as pessoas colaboradoras e membros dos órgãos sociais da TI Portugal;
- b) A todas as pessoas associadas através da Área Reservada Membros;
- c) No sítio da Internet da TI Portugal.

## CLÁUSULA 13.<sup>a</sup>

### ENTRADA EM VIGOR E REVISÃO

A presente Política entra em vigor a 16 de junho de 2023 e é revista a cada 3 anos.

TRANSPARÊNCIA INTERNACIONAL PORTUGAL

Transparency International Portugal

Av. Rio de Janeiro, 3A – Piso 1  
1700-336 Lisboa  
Portugal

Telefone: +351 21 8873412

[hello@transparencia.pt](mailto:hello@transparencia.pt)

[www.transparencia.pt](http://www.transparencia.pt)

[facebook.com/transparenciapt](https://facebook.com/transparenciapt)

[twitter.com/transparenciapt](https://twitter.com/transparenciapt)

[youtube.com/user/transparenciapt](https://youtube.com/user/transparenciapt)