

POLÍTICA PARA
PREVENÇÃO E COMBATE AO **ASSÉDIO** NO TRABALHO



No âmbito da prossecução dos Princípios da Igualdade e da Não Discriminação, preconizados no Código de Ética do Grupo IP, a Política para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, aprovada pelo Conselho de Administração Executivo da Infraestruturas de Portugal S.A., 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. A presente Política reflete o reconhecimento por parte da gestão de topo da importância da promoção de medidas atinentes ao bem-estar dos Colaboradores no sentido da concretização do desenvolvimento organizacional preconizado para as empresas Infraestruturas de Portugal, S.A., IP Engenharia, S.A., IP Património, S.A., IP Telecom, S.A. e GIL, S.A., todas adiante designadas como Grupo IP.

1. ÂMBITO

- 1.1. A presente Política aplica-se a todos os Colaboradores do Grupo IP independentemente do vínculo contratual e da posição que ocupam na organização, neles se incluindo, nomeadamente, os quadros dirigentes e os membros dos órgãos sociais das empresas do Grupo IP.
- 1.2. Sempre que os mandatários, prestadores de serviços e fornecedores do Grupo IP atuem em representação de empresas do Grupo IP, devem respeitar os princípios e valores éticos vertidos na presente Política.

2. OBJETO

A presente Política tem por objeto a identificação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho e a definição de medidas de prevenção e de combate aos mesmos.

3. DEFINIÇÕES ¹

III ASSÉDIO NO TRABALHO

É um comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado sob qualquer forma incluindo os meios eletrónicos 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.

III ASSÉDIO MORAL

O assédio é moral quando consista em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, ou físicos, ou atos mais subtis, podendo abranger violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

III ASSÉDIO SEXUAL

O assédio é sexual quando consista em comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal ou não verbal ou física, 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.

¹ Fontes: Código do Trabalho e “Guia Informativo para a Prevenção e Combate de Situações de Assédio no Local de Trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação, da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)”, disponível em http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/guia_informativo.pdf

POLÍTICA PARA
PREVENÇÃO E COMBATE AO **ASSÉDIO** NO TRABALHO



4. CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO ²

4.1. Sem prejuízo de outros elementos que indiquem a prática de assédio, este caracteriza-se:

- a) pela repetição - o assédio pressupõe a prática reiterada de um conjunto de atos / comportamentos;
- b) 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;
- c) pelo aproveitamento de uma fragilidade - o assédio traduz um aproveitamento da fragilidade da vítima ou da sua posição profissional / hierárquica.

4.2. Não constituem assédio as seguintes situações:

- a) as decisões da hierarquia legitimadas nas regras da organização do trabalho e no contrato de trabalho;
- b) o exercício legítimo do poder hierárquico ou disciplinar (ex: avaliação de desempenho, procedimento disciplinar, etc.);
- c) a pressão decorrente do normal exercício de funções.

5. COMPROMISSO DO GRUPO IP

O Grupo IP compromete-se a:

- a) divulgar e desenvolver a presente Política através da criação de outros documentos e materiais de apoio que contribuam para melhorar comportamentos e diminuir fatores de risco;
- b) promover ações de formação e sensibilização sobre os temas da prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- c) avaliar e gerir os riscos psicossociais;
- d) prestar apoio aos Colaboradores vítimas de assédio no trabalho;
- e) reparar os danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio nos termos legalmente previstos;
- f) dar resposta a questões e sugestões relacionadas com o assédio no trabalho através da Direção de Capital Humano;
- g) tratar as denúncias de situações de assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que se encontrem preenchidos os pressupostos legais para o efeito.

6. NORMAS DE CONDUTA ³

6.1. Os Colaboradores do Grupo IP são responsáveis por evitar / prevenir a ocorrência de situações de assédio no trabalho, e devem, designadamente:

- a) tratar todos os colegas 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 pelo Grupo IP sobre o tema da prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- c) denunciar situações de assédio no trabalho.

^{2 e 3} Fonte: "Guia Informativo para a Prevenção e Combate de Situações de Assédio no Local de Trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação, da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)"

POLÍTICA PARA
PREVENÇÃO E COMBATE AO

ASSÉDIO

NO TRABALHO



- 6.2. Todos os Colaboradores envolvidos (nomeadamente denunciante, testemunhas, instrutores de processos de inquérito) devem atuar com a discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um, não divulgando informação a outras partes não envolvidas no incidente, sem prejuízo das ações previstas na lei e no presente documento.
- 6.3. Os Colaboradores do Grupo IP 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 dos Colaboradores.

7. DENÚNCIA – PROCEDIMENTO

- 7.1. Relativamente ao modo de atuação perante uma situação de assédio no trabalho, recomenda-se aos Colaboradores do Grupo IP que:
- 1º - caso considerem apropriado, informem a chefia direta com vista ao apoio no esclarecimento de dúvidas e na identificação da forma mais correta de agir; e/ou,
 - 2º - informem a Direção de Capital Humano através dos seguintes meios:
 - a) Plataforma [Comunicação de Irregularidades](#).
 - b) correio postal: INFRAESTRUTURAS DE PORTUGAL, SA
APARTADO 504
R. Galileu Saúde Correia 18-A
2805-999 Pragal
- 7.2. A eventual denúncia à Direção de Capital Humano não prejudica o direito de os Colaboradores recorrerem às autoridades nacionais competentes, designadamente, à Autoridade para as Condições do Trabalho, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e à Inspeção Geral de Finanças.
- 7.3. As denúncias de situações de assédio no trabalho dirigidas à Direção de Capital Humano devem:
- a) ser efetuadas por escrito, contendo a descrição detalhada dos factos que as sustentam e respetiva localização espaço-temporal (palavras ou expressões utilizadas, atos praticados, local, data e hora onde os mesmos ocorreram, indicação de testemunhas, indicação ou apresentação de documentos de prova, etc.);
 - b) conter a identificação do autor da denúncia, o qual deverá, de forma expressa, indicar se pretende, ou não, manter a confidencialidade sobre a sua identidade.
- 7.4. A receção de uma denúncia que contenha a descrição de factos passíveis de consubstanciar uma situação de assédio, determina a promoção de um procedimento de inquérito prévio do qual resultará:
- a) a decisão de instauração de um procedimento disciplinar; ou,
 - b) em caso de impossibilidade, nomeadamente por insuficiência de fundamentação e/ou de elementos de prova, a decisão de arquivamento do procedimento de inquérito prévio, ou a tomada das medidas que se considerar adequadas face à situação reportada.

POLÍTICA PARA
PREVENÇÃO E COMBATE AO

ASSÉDIO

NO TRABALHO



8. DENÚNCIA – GARANTIAS

8.1. No âmbito das denúncias efetuadas junto da Direção de Capital Humano, garante-se:

- a) o respeito pelos Princípios da Confidencialidade e da Não-retaliação;
- b) a Proteção de Dados Pessoais e a Segurança da Informação nos termos descritos no n.º 10;
- c) o envio de informação ao autor da denúncia sobre o estado de andamento do processo;
- d) que 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.
- e) a fundamentação da decisão de arquivamento do procedimento de inquérito prévio.

8.2. As garantias enunciadas na alínea a) do número anterior são igualmente aplicáveis aos pedidos de apoio efetuados junto da chefia direta.

9. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO NO TRABALHO

9.1. A prática de assédio é proibida, contamina o ambiente de trabalho e tem efeitos negativos sobre as vítimas e sobre a entidade empregadora.

9.2. Esta prática constitui contraordenação laboral muito grave, determina a responsabilidade penal e disciplinar do infrator e constitui as vítimas no direito a indemnização.

10. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

10.1. A informação comunicada ao abrigo da presente Política será utilizada exclusivamente para as finalidades nela previstas, no estrito cumprimento do disposto no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados.

10.2. Será evitada a partilha de categorias especiais de dados (ou outras) que não sejam relevantes para a investigação em causa, de forma a evitar a recolha excessiva de dados pessoais e colocar em causa os princípios de proteção de dados;

10.3. Os direitos de acesso, retificação, apagamento, oposição, limitação e portabilidade devem ser exercidos através de comunicação para o Encarregado de Proteção de Dados dpo@infraestruturasdeportugal.pt;

10.4. São aplicadas as medidas técnicas e organizativas de segurança da informação;

10.5. São imediatamente eliminados os dados pessoais que manifestamente não forem relevantes para o tratamento da denúncia, sendo que os titulares dos dados têm o direito apresentar reclamação perante a Autoridade de Controlo – Comissão Nacional de Proteção de Dados;

10.6. As denúncias recebidas são registadas e conservadas pelo período mínimo de cinco anos, sem prejuízo de outro prazo de conservação que resulte da lei em matérias específicas e da obrigatoriedade de conservação durante a pendência de processos judiciais e ou administrativos referentes à denúncia.

11. INTERPRETAÇÃO

A Direção de Capital Humano é responsável pelo esclarecimento de eventuais dúvidas que se suscitem a propósito da interpretação e/ou aplicação da presente Política.

12. DIVULGAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

“Este documento é propriedade exclusiva das empresas do Grupo IP, não podendo ser reproduzido, utilizado, modificado ou comunicado a terceiros sem autorização expressa

POLÍTICA PARA
PREVENÇÃO E COMBATE AO **ASSÉDIO** NO TRABALHO



- 12.1. A Política para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho é divulgada a todos os Colaboradores do Grupo IP através da respetiva publicação na *intranet*.
- 12.2. A presente Política é divulgada no *website* de cada uma das empresas do Grupo IP.
- 12.3. Serão promovidas as ações de sensibilização consideradas adequadas ao conhecimento, melhor compreensão e prática da presente Política.

13. ENTRADA EM VIGOR

A Política para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho entrou em vigor a 12 de abril de 2018 e a primeira revisão foi aprovada em 10 de novembro de 2022.