

# **CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO**

## **O que é o Código de Boa Conduta?**

A Mizuru Tech Lda. assume o dever de adoção de um código de boa conduta nas matérias de prevenção e reação ao assédio no trabalho. A preservação da integridade física e psicológica de todos quanto desempenham a sua atividade na Mizuru Tech deve constituir preocupação permanente de todos os profissionais que nela prestam serviço, sem exceções. São, assim, contrários aos valores da Mizuru Tech quaisquer atos de violência contra a pessoa, qualquer que seja a forma que assumam ou através da qual se manifestem, devendo ser compromisso de todos prevenir, evitar, denunciar e repudiar essas condutas, qualquer que seja a forma que assumam, a causa que as determina ou a respetiva autoria.

## **A quem se destina?**

O presente Código é aplicável a todos os colaboradores da Mizuru Tech.

## **O que é o assédio no trabalho?**

Genericamente, o assédio constitui um conjunto encadeado de comportamentos intencionais que tem por objetivo ou efeito perturbar ou constranger o visado, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente de trabalho de tal forma intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, que o levam eventualmente ao extremo de querer abandonar o emprego, por não suportar a pressão a que está sujeito. O assédio pode ainda consistir num comportamento indesejado de carácter sexual, verbal ou não verbalizado, com o objetivo ou o efeito de criar constrangimento, intimidação, humilhação ou destabilização acima indicado.

## **Quais as “estratégias” ou “condutas persecutórias” habitualmente utilizadas no conceito do assédio?**

O assédio moral no trabalho pode ser apresentado segundo as condutas / comportamentos apresentados abaixo:

- Os insultos, intimidações ou ameaças, escritas ou verbais;
- A crítica injusta, desproporcionada e reiterada ao trabalho feito, designadamente a que seja expressa através de termos impróprios ou com divulgação pública desnecessária ou injustificada;
- A permanente oposição, desafio ou questionamento de decisões tomadas;
- A proibição ou limitação da oportunidade de expressar opinião, de contactar colegas ou de circular nas instalações;
- A atribuição de tarefas humilhantes ou absurdas;
- A difusão de rumores ou informações falsas ou infundadas sobre a pessoa, sua vida pessoal ou hábitos privados, bem como os comentários reiterados com o propósito de ridicularizar, humilhar ou troçar do outro;
- As intromissões não consentidas na privacidade de cada um.

Deste âmbito excluem-se todos aqueles comportamentos/conduitas que resultem do exercício legítimo por parte do empregador dos poderes que lhe são, por lei, conferidos (entre eles, direção, hierárquico e disciplinar), e na medida em que não extravasem o compreendido na esfera dos referidos poderes.

Os comportamentos suscetíveis de integrar o conceito de assédio podem ter origem em qualquer profissional, seja ele membro da direção, superior hierárquico ou colega de trabalho, devendo ser denunciado e enfrentado independentemente da respetiva autoria.

### **Qual o procedimento a seguir para comunicar situações em que haja conhecimento ou fundadas suspeitas de comportamentos de assédio?**

A pessoa que entenda ter sido vítima de assédio poderá reportar, por qualquer forma, a situação ao seu superior hierárquico, diretamente ao Responsável de Recursos Humanos ou, em alternativa enviar email para [denuncias@mizurutech.pt](mailto:denuncias@mizurutech.pt).

Caso decida reportar a situação ao seu superior hierárquico, este deve, no prazo máximo de dois dias, transmitir por escrito ao Responsável de Recursos Humanos a situação de assédio que lhe foi relatada ou de que, por qualquer meio, teve conhecimento, com descrição do comportamento imputado, sua alegada autoria, identificação da vítima e demais informações necessárias à adequada investigação dos factos.

O Responsável de Recursos Humanos deve dar a conhecer à Administração / Direção, por escrito, a situação de assédio relatada, podendo, caso entenda, fazer preceder esta comunicação das diligências de investigação que entenda adequadas para melhor esclarecimento dos factos a reportar.

Compete à Administração / Direção praticar os atos necessários ao apuramento integral da situação de assédio reportada e, após aquele, tomar as decisões adequadas à respetiva repressão, designadamente e sendo caso disso por via da responsabilização disciplinar do autor do comportamento assediante, bem como adotar as medidas apropriadas à prevenção de condutas de natureza idêntica. A vítima de assédio que tenha reportado comportamento com as características previstas no presente Código de Conduta tem direito a conhecer a decisão final tomada pela Sociedade sobre os factos por esta apurados.

## Quais os compromissos assumidos pela Empresa?

- Promover uma cultura de respeito recíproco, não tolerando e procurando prevenir, quer no momento de acesso ao emprego, no próprio trabalho ou formação profissional, comportamentos, incluindo de cariz sexual, suscetíveis de configurar a prática de assédio nos termos previstos neste Código;
- Assegurar a não retaliação na comunicação destas práticas indesejadas;
- Garantir a celeridade e confidencialidade do processo de averiguação, através da não divulgação de qualquer informação a outras partes para além daquelas envolvidas na situação de assédio, ficando estas obrigadas a sigilo sobre os factos que lhes tenham sido relatados, sem prejuízo das obrigações de reporte previstas neste Código de Conduta;
- Garantir o tratamento imparcial e equitativo das partes envolvidas na situação de assédio e o exercício do direito ao contraditório;
- Garantir que a averiguação salvaguarda os legítimos interesses das partes envolvidas na situação de assédio e são assegurados o direito à privacidade e dignidade das partes envolvidas;
- Instaurar o competente procedimento disciplinar em situações em que haja conhecimento ou fundadas suspeitas de comportamentos de assédio e aplicar medidas disciplinares efetivas, sempre que sejam comprovadas verdadeiras práticas de assédio.

O denunciante da prática de assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente por declarações prestadas ou factos apurados em processo judicial ou contraordenacional desencadeado por assédio, até ao trânsito em julgado da respetiva decisão final, a menos que atuem com dolo.

A Mizuru Tech garante a monitorização da evolução das melhores práticas em matéria de prevenção e reação ao assédio, tendo em vista a melhoria contínua.