

# PROTOCOLO DE PREVENÇÃO E AÇÃO CONTRA ASSÉDIO NA EMPRESA



## ÍNDICE

1. COMPROMISSO DA FORGALTALENT COM A GESTÃO DO ASSÉDIO NA EMPRESA.....	3
2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO .....	4
3. DEFINIÇÃO E COMPORTAMENTOS QUE CONSTITUEM ASSÉDIO: ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO, ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO POR RAZÕES DE SEXO.....	4
<b>3.1. ASSÉDIO LABORAL .....</b>	<b>5</b>
<b>3.2. ASSÉDIO SEXUAL .....</b>	<b>8</b>
<b>3.3. ASSÉDIO COM BASE NO SEXO .....</b>	<b>10</b>
4. PROTEÇÃO PREVENTIVA CONTRA ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO, ASSÉDIO SEXUAL E/OU ASSÉDIO COM BASE NO SEXO .....	11
5. PROCEDIMENTO PARA AÇÃO E INTERVENÇÃO ANTES DO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO, ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO POR MOTIVOS DO SEXO .....	12
<b>5.1. PRINCÍPIOS DO PROCEDIMENTO:.....</b>	<b>14</b>
<b>5.2. A COMISSÃO DE INSTRUÇÃO PARA CASOS DE ASSÉDIO.....</b>	<b>16</b>
<b>5.3. INÍCIO DO PROCESSO: A QUEIXA OU QUEIXA .....</b>	<b>17</b>
<b>5.4. A FASE PRELIMINAR OU PROCEDIMENTO INFORMAL.....</b>	<b>18</b>
<b>5.5. O ARQUIVO DE INFORMAÇÕES OU PROCEDIMENTO FORMAL .....</b>	<b>18</b>
6. DURAÇÃO, OBRIGAÇÃO DE CUMPRIMENTO E ENTRADA EM VIGOR.....	22
Anexo I MODELO DE RECLAMAÇÃO PARA ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO, SEXUAL E/OU DE GÊNERO.....	23

## 1. COMPROMISSO DA FORGALTALENT COM A GESTÃO DO ASSÉDIO NA EMPRESA

A Constituição espanhola declara que a dignidade da pessoa constitui um dos fundamentos da ordem política e da paz social, reconhecendo o direito de todas as pessoas à não discriminação, à igualdade de tratamento, ao livre desenvolvimento da sua personalidade e à sua integridade física e moral. .

O Estatuto dos Trabalhadores contempla especificamente o direito dos trabalhadores ao respeito pela sua privacidade e devida consideração à sua dignidade, incluindo a proteção contra o assédio com base na origem racial ou étnica, religião ou convicções, deficiência, idade ou orientação sexual, e contra o assédio e assédio sexual com base no sexo.

A Lei 31/95 de Prevenção de Riscos Laborais exige que todas as empresas tenham o dever de monitorizar e melhorar as condições de trabalho dos seus trabalhadores, fazendo desaparecer os riscos ou minimizando os que não podem ser eliminados. A proteção deve ser realizada não apenas contra riscos de natureza física, mas também contra aqueles riscos que possam causar deterioração psicológica na saúde da força de trabalho.

A fim de garantir que todas as pessoas desfrutem de um ambiente de trabalho em que sua dignidade, integridade moral e liberdade sexual sejam respeitadas e sua saúde não seja afetada negativamente, a FORGALTALENT declara seu compromisso de promover uma cultura organizacional que garanta tratamento igualitário, respeitoso e digno a todos o seu pessoal, rejeitando todo o tipo de trabalho, assédio sexual e baseado no género ou outra forma de discriminação como origem racial ou étnica, religião ou convicções, deficiência, idade, orientação sexual ou por qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social, bem como qualquer forma de violência no trabalho, tanto física quanto psicológica.

O assédio, seja sexual ou psicológico, produzido no local de trabalho ou por ocasião dele, será considerado risco ocupacional de natureza psicossocial, qualquer que seja sua modalidade. Esses comportamentos são totalmente proibidos e são considerados inaceitáveis.

A FORGALTALENT compromete-se a usar todas as suas competências para garantir que os seus colaboradores usufruam de um ambiente de trabalho saudável, tanto física como mentalmente e socialmente; em que a dignidade das pessoas seja sempre respeitada, adotando-se, quando tais casos ocorram, as medidas corretivas e de proteção pertinentes às vítimas. De forma a evitar o aparecimento ou existência deste tipo de prática dentro da empresa, esta compromete-se a desenvolver este protocolo de atuação que permitirá a deteção de comportamentos de assédio, a sua prevenção, denúncia, sanção e erradicação.

## 2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O Protocolo atinge todas as pessoas vinculadas contratualmente à empresa, seja por contrato comercial, trabalhista ou fiduciário, e deve ser respeitado pelo pessoal de qualquer empresa colaboradora que atue nos centros de trabalho da empresa.

Aplica-se a situações de trabalho, assédio sexual ou assédio baseado no sexo que ocorram durante o trabalho, em relação ao trabalho ou em consequência dele:

- a) no local de trabalho, inclusive em espaços públicos e privados quando se trate de local de trabalho;
- b) nos locais onde o trabalhador é remunerado, onde descansa ou se alimenta, ou onde utiliza instalações sanitárias ou de limpeza e vestiários;
- c) em deslocamentos, viagens, eventos ou atividades sociais ou formativas relacionadas ao trabalho;
- d) no âmbito das comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as realizadas através das tecnologias de informação e comunicação (assédio virtual ou cyberbullying);
- e) no alojamento fornecido pelo empregador;
- f) nas viagens entre a casa e o local de trabalho.

Todas as pessoas incluídas no âmbito de aplicação deste Protocolo têm o direito de recorrer a este procedimento com garantias de não serem alvo de intimidação ou tratamento injusto, discriminatório ou desfavorável. Esta proteção se estenderá a todas as pessoas envolvidas no referido procedimento, portanto, qualquer retaliação contra pessoas que denunciem, testemunhem, colaborem ou participem das investigações realizadas, e contra aquelas pessoas que se oponham a qualquer situação de trabalho, assédio sexual ou de gênero perante si ou perante terceiros.

A utilização do presente Protocolo não obsta a que qualquer pessoa incluída no seu âmbito de aplicação recorra a qualquer momento à jurisdição cível, penal, social ou administrativa para exercer o seu direito a uma tutela jurisdicional efetiva.

## 3. DEFINIÇÃO E COMPORTAMENTOS QUE CONSTITUEM ASSÉDIO: ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO, ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO COM BASE NO SEXO

### 3.1. ASSÉDIO LABORAL

O assédio moral no trabalho pode ser definido como um processo no qual uma pessoa ou um grupo de pessoas exerce violência psicológica, de forma sistemática e prolongada, sobre outra pessoa ou pessoas, no local de trabalho ou em consequência dele, com o objetivo de prejudicar ou deteriorar seu status profissional ou pessoal ou expulsá-lo da organização.

O assédio no trabalho pode ser por motivos laborais ou não laborais, mas deve ser praticado no local de trabalho ou se for praticado noutro local, seja em consequência da relação laboral.

Os elementos objetivos que compõem os comportamentos de bullying são a sistematicidade, a repetição e a frequência.

Os elementos subjetivos inerentes às condutas de assédio moral são a intencionalidade e a busca de um fim.

O assédio pode ser de vários tipos:

- Assédio descendente: o assediador ocupa uma posição superior à da vítima.
- Assédio horizontal: ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico.
- Assédio ascendente: o assediador ocupa um nível hierárquico inferior ao da vítima.

Na definição de assédio moral no local de trabalho podemos ver duas formas diferentes de se manifestar ou atuar. Estes influenciam na hora de realizar sua detecção, avaliação, enfrentamento, tratamento e erradicação. Se trata de:

- Conduta de Assédio: que inclui todos aqueles atos e condutas que possam ser considerados vexatórios, discriminatórios, humilhantes, degradantes, intimidadores, ofensivos, violentos ou intromissões na vida privada.
- Processo de Assédio: agressões repetidas ou persistentes, perpetradas por uma ou mais pessoas, de forma verbal, psicológica ou física no local de trabalho ou em relação a ele; que resulte em vexame, humilhação, desprezo, degradação, coerção ou discriminação de uma pessoa.

#### 3.1.1. COMPORTAMENTOS QUE CONSTITUEM ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

A título exemplificativo e sem excluir ou limitar intenções, os comportamentos abaixo descritos podem constituir assédio no local de trabalho:

**1.- Ataques a vítimas com medidas organizacionais:**

- A pessoa superior restringe as possibilidades de falar com o pessoal.
- Alterar a localização de uma pessoa, separando-a de seus colegas.
- Proibir a equipe de falar com uma determinada pessoa.
- Forçar alguém a realizar tarefas contra sua consciência.
- Julgar o desempenho de uma pessoa ofensivamente.
- Questionar as decisões de uma pessoa.
- Não atribua tarefas a uma pessoa.
- Atribuir tarefas a uma pessoa bem abaixo de suas capacidades.
- Atribuir tarefas a uma pessoa muito além de suas capacidades.
- Atribua tarefas humilhantes.
- Atribua tarefas com dados errados.
- Atribua tarefas com informações insuficientes para realizar o trabalho com sucesso.

**2.- Ataques às relações sociais da vítima:**

- Restrinja a equipe de falar com uma pessoa.
- Recuse-se a se comunicar com a vítima através de olhares e gestos.
- Recusar a comunicação com uma pessoa negando-lhe a possibilidade de se comunicar diretamente com ela.
- Não fale com uma pessoa.
- Tratar uma pessoa como se ela não existisse.

**3.- Ataques à vida privada da vítima:**

- Criticar permanentemente a vida privada de uma pessoa.
- Assédio telefônico (chamadas telefônicas indesejadas, hostis, obscenas ou ofensivas) ou uso de outras tecnologias (por exemplo, e-mail) realizadas pelo assediador.
- Insinuar que uma pessoa tem problemas psicológicos.
- Faça uma pessoa parecer estúpida.
- Tirar sarro das deficiências de uma pessoa.
- Imitar gestos, vozes.... de uma pessoa.
- Tirar sarro da vida privada de uma pessoa.

#### **4.- Ataques físicos:**

- Repetir ofertas sexuais, violência sexual.
- Ameaças de violência física.
- Abuso físico ou uso de violência.

#### **5.- Ataques às atitudes da vítima:**

- Ataques a atitudes e crenças políticas.
- Ataques a atitudes e crenças religiosas.
- Zombando da nacionalidade da vítima, orientação sexual, identidade de gênero...

#### **6.- Agressão verbal:**

- Gritos e insultos.
- Falta de respeito.
- Críticas permanentes e mau tom sobre o trabalho da pessoa.
- Ameaças verbais.
- Sem comunicação (não falar, ignorar suas opiniões, ignorar sua presença).
- Utilizar seletivamente a comunicação (repreender ou admoestar e nunca parabenizar, acentuando a importância de seus erros, minimizando a importância de suas conquistas...).

### 7.- Rumores:

- Fale mal da pessoa pelas costas.
- Difusão de boatos.

Não serão considerados assédio no local de trabalho os comportamentos que impliquem um conflito pessoal de caráter temporário e localizado em um momento específico, ocorrido no âmbito das relações humanas, que obviamente afete o ambiente de trabalho, ocorra em seu ambiente, influencie a organização. vínculo empregatício, mas que não tenham por objeto prejudicar pessoal ou profissionalmente uma das partes envolvidas no conflito.

Nestes casos, os órgãos competentes devem proceder ao esclarecimento e resolução destas condutas, de forma a evitar que estes eventos ou conflitos específicos se tornem habituais e conduzam ao assédio laboral.

## 3.2. ASSÉDIO SEXUAL

Sem prejuízo do disposto no Código Penal, para efeitos do presente protocolo, o assédio sexual constitui qualquer comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que tenha por objeto ou produza o efeito de violar a dignidade de uma pessoa, designadamente quando Isso cria um ambiente intimidador, humilhante ou ofensivo.

Qualquer assédio sexual será considerado discriminatório.

Condicionar um direito ou expectativa de direito à aceitação de uma situação que constitua assédio sexual também será considerado ato de discriminação em razão do sexo.

Em suma, o assédio sexual é qualquer conduta constituída por palavras, gestos, atitudes ou atos específicos praticados no local de trabalho, dirigidos a uma pessoa com a intenção de obter uma resposta de caráter sexual não livremente aceita. Em certas circunstâncias, um único incidente pode constituir assédio sexual. Além disso, é crime previsto no Código Penal.

### 3.2.1. COMPORTAMENTOS QUE CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL

A título exemplificativo e sem intenção de exclusividade ou limitação, os comportamentos abaixo descritos podem constituir assédio sexual:

#### Comportamentos verbais:



- alegados avanços sexuais, propostas ou pressão para atividade sexual;
- Piadas e comentários sexuais ofensivos sobre a aparência física ou condição sexual do trabalhador;
- Formas humilhantes ou obscenas de se dirigir às pessoas;
- Espalhar boatos sobre a vida sexual das pessoas;
- Convites, pedidos ou exigências de favores sexuais quando relacionados, direta ou indiretamente, com a carreira profissional, a melhoria das condições de trabalho ou a preservação do posto de trabalho;
- Flertes ofensivos;
- Comentários sugestivos, indiretos ou obscenos;
- Telefonemas ou contatos indesejados através de redes sociais.

#### **Comportamentos não verbais:**

- Exibição de fotos, objetos ou escritos sexualmente sugestivos ou pornográficos, olhares maliciosos, assobios ou gestos obscenos;
- Cartas ou e-mails ou mensagens em redes sociais de caráter ofensivo e com claro conteúdo sexual;
- Comportamentos que visam a irritação ou humilhação do trabalhador devido à sua condição sexual.

#### **Comportamentos físicos:**

- Contato físico deliberado e não solicitado (abraços, beijos ou massagens indesejados, beliscões ou toques sem permissão);
- Abordagem física excessiva e desnecessária;
- Encurrular deliberadamente ou procurar ficar sozinho com a pessoa desnecessariamente;
- Tocar intencionalmente ou "acidentalmente" os órgãos sexuais.

#### **Quid pro quo assédio sexual ou chantagem sexual**

Entre as condutas que constituem assédio sexual, pode-se diferenciar entre assédio sexual “quid pro quo” ou chantagem sexual, que consiste em forçar a vítima a escolher entre submeter-se a exigências sexuais, ou perder ou ver prejudicados certos benefícios ou condições de trabalho, que afetam o acesso à formação profissional, à permanência no emprego, à promoção, à remuneração ou a qualquer outra decisão relativa a esta matéria. Na medida em que se trate de abuso de

autoridade, o assediador será aquele que tiver poder, direta ou indiretamente, para conceder ou retirar benefício ou condição de trabalho.

### **assédio sexual ambiental**

Neste tipo de assédio sexual, o assediador cria um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo para a vítima, em consequência de atitudes e comportamentos indesejados de cariz sexual. Podem ser realizadas por qualquer integrante da empresa, independentemente de cargo ou condição, ou por terceiros localizados de alguma forma no ambiente de trabalho.

### **3.3. ASSÉDIO COM BASE NO SEXO**

O assédio em razão do sexo constitui qualquer comportamento praticado com base no sexo de uma pessoa com o objetivo ou efeito de violar a sua dignidade e criar um ambiente intimidativo, degradante ou ofensivo.

Qualquer assédio baseado em sexo será considerado discriminatório.

Para apreciar que uma situação que pode ser classificada como assédio em razão do sexo realmente ocorre em uma realidade específica, é necessário o concurso de uma série de elementos que compõem um denominador comum, entre os quais se destacam:

- a) Assédio, entendendo-se como tal qualquer comportamento intimidador, degradante, humilhante e ofensivo que se origine externamente e seja percebido como tal pela pessoa que o sofre.
- b) Atentado objetivo à dignidade da vítima e subjetivamente percebido por esta como tal.
- c) Resultado multiofensivo. O atentado à dignidade de quem sofre assédio por motivos de sexo não impede que se concorram danos a outros direitos fundamentais da vítima, como o direito de não sofrer discriminação, atentado à saúde mental e física, etc.
- d) Que não é um evento isolado.
- e) A razão destes comportamentos deve ter a ver com o facto de serem mulheres ou devido a circunstâncias que biologicamente só as podem afetar (gravidez, maternidade, amamentação); ou que tenham a ver com funções reprodutivas e de cuidado que se presumem inerentes a eles em decorrência da discriminação social. Nesse sentido, o assédio em razão do sexo também pode ser sofrido pelos homens quando exercem funções, tarefas ou atividades relacionadas ao papel historicamente atribuído às mulheres, por exemplo, um trabalhador do sexo masculino que é assediado por se dedicar ao cuidado de menores ou dependentes.

Configura-se também como acto de discriminação em razão do sexo condicionar um direito ou expectativa de direito à aceitação de uma situação que constitua assédio em razão do sexo.

### 3.3.1. COMPORTAMENTOS CONSTITUTIVOS DE ASSÉDIO POR RAZÕES DE SEXO

A título exemplificativo, e sem excluir ou limitar intenções, enumeram-se a seguir um conjunto de comportamentos específicos que, cumprindo os requisitos do ponto anterior, podem constituir assédio com base no sexo no trabalho se ocorrerem de forma repetida.

- As que impliquem tratamento desfavorável à pessoa, relacionadas com a gravidez ou com o cuidado de menores e/ou dependentes.
- Medidas organizativas executadas com base no sexo, ou em qualquer outra circunstância enumerada no número anterior, de uma pessoa, com fins degradantes (exclusão, isolamento, avaliação injusta de desempenho, atribuição de tarefas degradantes, sem sentido ou aquém da sua capacidade profissional, etc.);
- Comportamentos, condutas ou práticas assumidas com base no sexo de uma pessoa explícita ou implicitamente e que afetem o emprego ou as condições de trabalho;
- Ridicularizar as pessoas porque as tarefas que assumem não se encaixam em seu papel ou estereótipo cultural ou socialmente imposto;
- Piadas, zombarias que ridicularizam o sexo do trabalhador;
- Subestimar a capacidade de trabalho e intelectual das pessoas devido às circunstâncias descritas na seção anterior.

## 4. PROTEÇÃO PREVENTIVA CONTRA ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO, ASSÉDIO SEXUAL E/OU ASSÉDIO COM BASE NO SEXO

Com o objetivo de prevenir, desencorajar, evitar e punir comportamentos de assédio laboral, sexual e de género, a empresa adotará as seguintes medidas:

- Divulgação aos colaboradores do protocolo de prevenção e atuação em casos de assédio laboral, sexual ou de género, através de todos os meios de comunicação disponíveis.

- Promover um ambiente de respeito, correção no ambiente de trabalho, inculcando em todos os colaboradores os valores de igualdade de tratamento, respeito, dignidade e livre desenvolvimento da personalidade. Da mesma forma, serão desenvolvidas campanhas de sensibilização através de palestras, conferências, brochuras, material informativo e quaisquer outros meios que se mostrem necessários, dando ênfase à clarificação dos conceitos de assédio laboral, assédio sexual e assédio com base no sexo.
- Treinamento específico sobre assédio no trabalho, assédio sexual e assédio baseado em gênero será ministrado a toda a força de trabalho.
- Ele garantirá que as avaliações de risco psicossocial e do ambiente de trabalho incluam questões relacionadas ao local de trabalho, assédio sexual ou baseado em gênero.
- Será favorecida a integração dos recém-contratados, evitando situações de isolamento através do acompanhamento do trabalhador, não só no seu processo inicial de acolhimento, mas também após o mesmo.
- São proibidas insinuações ou declarações contrárias aos princípios delineados, tanto na linguagem, nas comunicações e nas atitudes. Entre outras medidas, qualquer imagem, cartaz, anúncio, etc. serão removidos. que contém uma visão sexista e estereotipada de mulheres e homens.
- Quando são detetados comportamentos inaceitáveis num determinado grupo ou equipa de trabalho, a Direção da empresa contactará de imediato o responsável por esse grupo/equipa, de forma a informá-lo sobre a situação detetada, as obrigações que devem ser respeitadas e as consequências daí decorrentes. do seu incumprimento, e procederá à implementação do protocolo.

Será mantida uma atitude ativa na adoção de novas medidas ou na melhoria das existentes, que permitam uma óptima convivência no trabalho, salvaguardando os direitos dos trabalhadores.

## 5. PROCEDIMENTO PARA AÇÃO E INTERVENÇÃO ANTES DO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO, ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO POR MOTIVOS DO SEXO

Os passos a seguir e os prazos máximos no procedimento de ação em casos de assédio são apresentados de forma esquemática:



1

### PRESENTACIÓN DENUNCIA

La actuación se inicia con la presentación de la denuncia. Se realizará a través de [forfaltalent@linea-etica.es](mailto:forfaltalent@linea-etica.es) o por escrito. La denuncia será secreta pero no anónima. Se gestionará con absoluta confidencialidad.

2

### REUNIÓN COMISIÓN INSTRUCTORA

Estará formada por David López Pérez y Enriqueta Schreck Alonso.  
Se reunirán en un plazo **máx. de 3 días** laborables desde el momento de recepción de una denuncia para su investigación minuciosa, inmediata y confidencial.

3

### FASE PRELIMINAR O INFORMAL

Para resolver de forma urgente en un plazo **máx. de 7 días laborables**. En ocasiones puede pasarse directamente al expediente informativo si la comisión entiende que se trata de un caso de especial complejidad o por voluntad de la víctima.

4

### EXPEDIENTE INFORMATIVO O FASE FORMAL

El proceso determinará si existen indicios de acoso (se instará a la empresa a tomar medidas) o no. El plazo máx. para resolver es de **10 días laborables** (prorrogables +3)



Se ocorrer, deve-se garantir ajuda à pessoa que a sofre e evitar, por todos os meios possíveis, que a situação se repita.

Da mesma forma, qualquer colaborador que tome conhecimento da existência de um suposto caso de assédio no local de trabalho, sexual ou de gênero deve comunicá-lo com a maior brevidade possível por qualquer um dos canais indicados neste Protocolo. De referir que tanto a tolerância de comportamentos de assédio como o seu acobertamento, quando conhecidos, podem ter efeitos disciplinares de acordo com a regulamentação em vigor.

### 5.1. Princípios do procedimento:

**-Diligência e rapidez:**O procedimento de investigação e resolução será urgente, ágil e rápido, com diligência e sem demora indevida. Oferecerá credibilidade, transparência e equidade, sendo realizada com o devido profissionalismo e exaustividade quanto aos fatos relatados, para que seja concluída no menor tempo possível, respeitadas as devidas garantias.

**-Respeito e proteção das pessoas:**As ações ou procedimentos devem ser realizados com a maior discrição, prudência e com o devido respeito a todas as pessoas envolvidas, que em nenhum caso poderão receber tratamento desfavorável por esse motivo. Durante o procedimento, será garantida a proteção, segurança e saúde da pessoa supostamente assediada.

**-Acompanhamento e informações:**As pessoas envolvidas podem ser acompanhadas pelas organizações sindicais ou por alguém da sua confiança ou ser assistidas legalmente durante todo o processo, bem como ser informadas da evolução da reclamação.

**-Respeito pelos direitos das partes:**A investigação da denúncia deve ser realizada com sensibilidade e respeito aos direitos de cada uma das partes afetadas. O Protocolo deve garantir, em qualquer caso, o direito de todas as partes à sua dignidade e privacidade e o direito do reclamante à sua integridade física e moral, tendo em conta as possíveis consequências físicas e psicológicas que decorram de uma situação de bullying.

**-Imparcialidade e contradição:** O procedimento deve garantir uma audiência justa e um tratamento justo para todas as pessoas afetadas. Todas as pessoas envolvidas no procedimento agirão de boa fé na busca da verdade e no esclarecimento dos fatos denunciados.

**-Confidencialidade e anonimato:**As pessoas envolvidas no procedimento estão obrigadas a manter estrita confidencialidade e sigilo, não devendo transmitir ou divulgar informações sobre o conteúdo das denúncias apresentadas, resolvidas ou em processo de investigação de que tenham conhecimento.

**-Preservação da identidade:**Por esta razão, a partir do momento em que for formulada a reclamação, reclamação ou denúncia, os responsáveis pelo seu processamento atribuirão códigos alfanuméricos de identificação ou outros procedimentos semelhantes para identificar os afetados e que sua identidade seja preservada.

**-Furtividade:** É dever das pessoas envolvidas nos procedimentos previstos neste Protocolo manter a devida discrição quanto aos fatos de que tenham conhecimento em razão de seu cargo no exercício da apuração e avaliação das denúncias, denúncias e denúncias, sem possam fazer uso das informações obtidas em benefício próprio ou de terceiros, ou em detrimento do interesse público.

**-Adoção de medidas de todos os tipos,** incluindo, se for caso disso, as de natureza disciplinar, contra a(s) pessoa(s) cuja(s) conduta(s) de assédio laboral, sexual e baseada no género sejam acreditadas.

O assédio em qualquer das suas modalidades terá o tratamento estabelecido no regime disciplinar de aplicação das contraordenações muito graves.

**-Inversão do ônus da prova:** Na aplicação dos critérios estabelecidos pelo artigo 13º em relação ao 12º da LOIEMNH 3/2007 relativamente aos processos judiciais relacionados com a defesa da

igualdade entre homens e mulheres, em processos em que as alegações da parte autora se fundam em acções discriminatórias fundadas quanto ao sexo, caberá ao arguido provar a inexistência de discriminação nas medidas adoptadas e a sua proporcionalidade, salvo nos casos em que o procedimento possa ensejar a exigência de responsabilidade disciplinar. Cabe ao denunciante, previamente, fornecer os necessários indícios de assédio que ensejem a inversão do ónus da prova.

## 5.2. A Comissão de Investigação para Casos de Assédio

É constituída uma comissão de investigação e acompanhamento de casos de assédio laboral, sexual e de género, integrada por David López Pérez, membro da direcção da ForgalTalent, e Enriqueta Schreck Alonso, membro do departamento de Backoffice.

Em caso de ausência por férias, doença ou qualquer outra causa legal, poderá substituí-la qualquer pessoa da organização que reúna as condições de idoneidade e competência.

As pessoas indicadas que compõem esta comissão de investigação, cumprirão exhaustivamente a imparcialidade com relação às partes afetadas, portanto, no caso de algum tipo de relacionamento por consanguinidade ou afinidade com uma ou mais das pessoas afetadas pela investigação, amizade próxima, manifestar inimizade com as pessoas afetadas pelo procedimento ou interesse direto ou indireto no processo específico, elas devem abster-se de agir. Caso, apesar da existência de tais causas, não ocorra a abstenção, qualquer das pessoas afetadas pelo procedimento poderá solicitar a recusa da referida pessoa ou pessoas da comissão.

Adicionalmente, esta comissão, por seu próprio acordo ou a pedido de um dos afetados, poderá solicitar a contratação de um perito externo que os possa acompanhar na instrução do processo.

Esta comissão reunirá no prazo máximo de **três dias úteis** à data da receção de reclamação, denúncia ou conhecimento de comportamento inadequado, de acordo com o procedimento estabelecido neste protocolo para a sua apresentação.

Dentro da comissão, qualquer denúncia, comunicação, denúncia ou relatório sobre comportamento que possa ser considerado assédio no local de trabalho, sexual ou baseado em género será imediatamente e minuciosamente investigado. Denúncias, denúncias e investigações serão tratadas de forma absolutamente confidencial, condizente com a



necessidade de apuração e adoção de medidas corretivas, tendo em vista que podem afetar diretamente a privacidade e a honra das pessoas.

### 5.3. Início do procedimento: a reclamação ou denúncia

Enriqueta Schreck Alonso, membro do departamento de Back Office, é responsável pela gestão e processamento de qualquer reclamação ou denúncia que, de acordo com este protocolo, possa ser apresentada pelas pessoas que prestam serviços nesta organização.

Os trabalhadores da FORGALTALENT devem saber que, salvo fraude ou má-fé, não serão penalizados pela ativação do protocolo. Caso o faça, ao apresentar qualquer reclamação, esta terá presunção de veracidade e será gerida pela pessoa a quem acaba de ser feita referência.

As denúncias serão sigilosas, mas não poderão ser anônimas, a FORGALTALENT garantirá a confidencialidade das partes afetadas.

Para garantir a confidencialidade de qualquer reclamação, denúncia ou comunicação de situação de assédio, a conta de e-mail é habilitada [forgaltalent@linea-etica.es](mailto:forgaltalent@linea-etica.es)

Terá acesso apenas o responsável pelo tratamento da denúncia, que a repassará às demais pessoas que compõem a comissão de investigação.

Tudo isto sem prejuízo de poder também aceitar reclamações ou denúncias que possam ser apresentadas de forma sigilosa, não anónima, por escrito e em envelope fechado e dirigido ao responsável pelo tratamento da reclamação.

A fim de proteger a confidencialidade do procedimento, o responsável pelo tratamento da reclamação dará um código numérico a cada uma das partes afetadas.

Ao receber uma reclamação em qualquer uma das duas modalidades indicadas, o responsável pelo processamento da reclamação informará imediatamente a direção da empresa e as demais pessoas que integram a comissão de instrução.

O modelo que consta deste protocolo é disponibilizado aos trabalhadores da empresa para formalização da denúncia ou reclamação. A apresentação pela vítima da situação de assédio laboral, sexual ou baseado no género, ou por qualquer trabalhador ou trabalhador que dela tenha conhecimento, do formulário correspondente por correio eletrónico para a morada habilitada para o efeito ou por registo interno de denúncia de situação de assédio, serão necessários para a instauração do procedimento nos termos que constam do ponto seguinte.

#### 5.4. A fase preliminar ou procedimento informal

Esta fase é facultativa para as partes e dependerá da vontade manifestada pela vítima a esse respeito. O objetivo desta fase preliminar é resolver a situação de assédio com urgência e eficiência, para interromper as situações de assédio e chegar a uma solução aceita pelas partes.

Recebida a denúncia ou denúncia, a comissão de instrução interrogará o afetado, podendo também entrevistar o suposto agressor ou ambas as partes, solicitar a intervenção de pessoal especializado, etc.

Este procedimento informal ou fase preliminar terá uma duração máxima de **sete dias úteis** contado do recebimento da denúncia ou denúncia pela comissão de investigação. Nesse prazo, a comissão de instrução concluirá esta fase preliminar, avaliando a consistência da denúncia, indicando se o objetivo do procedimento foi ou não alcançado e, se for o caso, propondo as providências que julgar cabíveis, inclusive a abertura das informações arquivo. . Todo o procedimento será urgente e confidencial, protegendo a dignidade e a privacidade das pessoas afetadas. O arquivo será confidencial e somente a referida comissão poderá ter acesso a ele.

Sem prejuízo do anterior, a comissão de instrução, dada a complexidade do caso, poderá saltar esta fase preliminar e proceder directamente à tramitação do dossier de informação, que comunicará às partes. Da mesma forma, o arquivo de informações será processado se a pessoa assediada não estiver satisfeita com a solução proposta pela comissão de investigação.

No caso de não se proceder ao tratamento do dossier informativo, será lavrada acta da solução adoptada nesta fase preliminar e a direcção da empresa será informada.

Da mesma forma, será informado o representante legal dos trabalhadores, se houver, que deverá manter sigilo sobre as informações a que tiverem acesso. Em qualquer caso, para garantir a confidencialidade, não serão fornecidos quaisquer dados pessoais e serão utilizados os códigos numéricos atribuídos a cada uma das partes envolvidas no ficheiro.

#### 5.5. O arquivo informativo ou procedimento formal

Caso a fase preliminar não seja ativada ou o procedimento não possa ser resolvido apesar de ativado, o arquivo de informações será cedido.

A comissão de inquérito procederá a uma investigação, na qual se decidirá sobre a ocorrência ou não do assédio denunciado, ouvidos os atingidos e testemunhas que proponham, convocando

reuniões ou solicitando toda a documentação necessária, sem prejuízo do disposto no art. o assunto proteção de dados pessoais e documentação reservada.

As pessoas solicitadas devem colaborar com a maior diligência possível.

Durante a tramitação dos autos, por proposta da comissão de instrução, a direção da FORGALTALENT adotará as medidas cautelares necessárias que levem à cessação imediata da situação de assédio, sem que tais medidas possam supor prejuízo permanente e definitivo às condições de trabalho das pessoas envolvidas. Além de outras medidas cautelares, a direção da FORGALTALENT separará o suposto assediador da vítima.

No desenvolvimento do procedimento, primeiro será ouvido a vítima e depois o denunciado. Ambas as partes envolvidas poderão ser assistidas e acompanhadas por pessoa de sua confiança, que deverá manter sigilo sobre as informações a que tiverem acesso.

A comissão de inquérito pode, se assim o entender, solicitar pareceres externos sobre assédio e igualdade e não discriminação durante a instrução do processo. Este perito externo está obrigado a garantir a máxima confidencialidade sobre tudo o que tenha conhecimento ou a que tenha acesso, e estará sujeito às mesmas causas de abstenção e recusa que os membros da comissão de inquérito.

Concluída a investigação, a comissão lavrará auto de que constarão os factos, os depoimentos, as provas realizadas e/ou recolhidas, concluindo se, no seu entender, existem ou não indícios de envolvimento laboral, sexual ou de género assédio.

- Se da prova efectuada resultarem indícios de assédio, nas conclusões da acta, a comissão de instrução instará a empresa a adoptar as medidas sancionatórias cabíveis, podendo ainda, em caso de gravidade muito grave, propor o despedimento disciplinar da empresa pessoa agressora.
- Se das provas realizadas não forem constatados indícios de assédio, a comissão registrará em ata que as provas expressamente realizadas não evidenciam a presença de assédio laboral, sexual ou de género.
- Se, mesmo não havendo assédio, for constatada alguma ação inadequada ou situação de violência passível de punição, a comissão de investigação do assédio também instará a direção da FORGALTALENT a adoptar as medidas que considerar pertinentes a esse respeito.

No seio da comissão de investigação do assédio, as decisões serão tomadas por consenso, sempre que possível e, na sua falta, por maioria.

O procedimento será ágil, eficiente, resguardando-se, em qualquer caso, a privacidade, o sigilo e a dignidade das pessoas afetadas. Durante todo o procedimento, será mantida estrita confidencialidade e todas as investigações internas serão realizadas com muito tato e respeito, tanto para o denunciante quanto para a vítima, que em nenhum caso poderá receber tratamento desfavorável. como arguido, cuja prova de culpa exige a apresentação de provas nos termos previstos na legislação laboral em caso de violação de direitos fundamentais.

Todas as pessoas envolvidas no processo terão a obrigação de agir com estrita confidencialidade e de guardar sigilo e sigilo profissional sobre todas as informações a que tenham acesso.

Esta fase formal de desenvolvimento deve ser realizada dentro de um período não superior a **dez dias úteis**. Se houver motivos que exijam, devido à sua complexidade, um prazo mais longo, a comissão de investigação poderá acordar em estender esse prazo sem exceder em nenhum caso outro **três dias úteis** avançar.

## 5.6. A resolução do processo de assédio

A direção da FORGALTALENT, uma vez recebidas as conclusões da comissão de investigação, adotará as decisões que julgar oportunas no prazo de **três dias úteis**, sendo a única habilitada para decidir sobre a matéria. A decisão adoptada será comunicada por escrito à vítima, ao denunciado e à comissão de instrução, devendo estes guardar sigilo sobre as informações a que tenham acesso.

Da mesma forma, a decisão finalmente adotada no processo será também comunicada à comissão de acompanhamento do plano de igualdade e ao responsável pela prevenção de riscos laborais. Nestas comunicações, para garantir a confidencialidade, não serão fornecidos dados pessoais e serão utilizados os códigos numéricos atribuídos a cada uma das partes envolvidas no ficheiro.

Com base nestes resultados anteriores, a gestão da FORGALTALENT procederá a:

- a) Arquivar os autos, lavrando a esse respeito atas.
- b) adotar quantas providências julgar convenientes com base nas sugestões feitas pela comissão que investiga o processo de assédio. A título de exemplo, podem ser mencionados entre as decisões que a empresa pode adotar a esse respeito:
  1. Separar fisicamente o suposto agressor da vítima, mediante mudança de cargo e/ou turno ou horário. Em nenhum caso a vítima de assédio será obrigada a mudar de cargo, horário ou local dentro da empresa.

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, se aplicável, e com base nos resultados da investigação, o agressor será sancionado pela aplicação da tabela de infrações e sanções previstas no acordo coletivo aplicável à empresa ou, no seu caso, no artigo 54 ET

Entre as sanções a considerar aplicáveis ao agressor, serão tidas em conta as seguintes:

1. a transferência, deslocamento, mudança de posição, dia ou local
2. suspensão de vínculo empregatício e salarial
3. a limitação temporária para ascender
4. demissão disciplinar

Caso a sanção ao agressor não seja a extinção da relação contratual, a direção da FORGALTALENT manterá um dever ativo de vigilância em relação a esse trabalhador quando retornar ao trabalho (se for suspensão), ou em seu novo posição. trabalho em caso de mudança de local. Mas sempre e em qualquer caso, o cumprimento da erradicação do assédio não se esgotará com a mera adoção da medida de mudança de cargo ou com a mera suspensão, sendo necessário o seu posterior acompanhamento e controlo por parte da empresa.

A direção da FORGALTALENT adotará as medidas preventivas necessárias para evitar que a situação se repita, reforçará as ações de formação e sensibilização e realizará ações de proteção da segurança e saúde da vítima, entre outras, as seguintes:

- Avaliação de riscos psicossociais na empresa.
- Adoção de medidas de vigilância para proteção da vítima.
- Adoção de medidas para evitar a reincidência dos penalizados.
- Modificação das condições de trabalho que, com o consentimento prévio da vítima de assédio, sejam consideradas benéficas para a sua recuperação.
- Treinamento ou reciclagem para atualização profissional do assediado quando este permanecer por longo período na TI.
- Realização de novas ações de formação e sensibilização para a prevenção, deteção e ação contra o assédio laboral, sexual e/ou de género, dirigidas a todas as pessoas que prestam serviços na empresa.

## 5.7. Seguir

Uma vez encerrado o processo, e num prazo não superior a **trinta dias corridos**, a comissão de apuração será obrigada a acompanhar os acordos adotados, ou seja, seu cumprimento e/ou o resultado das medidas adotadas.

Do resultado desse acompanhamento, será lavrado o respectivo auto que incluirá as medidas a adotar caso continuem a ocorrer os factos geradores do procedimento e também será analisado se as medidas preventivas e sancionatórias propostas foram implementadas. As atas serão enviadas à direção da empresa, à representação legal e/ou sindical dos trabalhadores (se houver), ao responsável pela prevenção de riscos laborais e à comissão de acompanhamento do plano de igualdade, com as precauções indicadas no procedimento relativo à confidencialidade dos dados pessoais das partes afetadas.

## **6. DURAÇÃO, OBRIGAÇÃO DE CUMPRIMENTO E ENTRADA EM VIGOR**

O conteúdo deste protocolo é obrigatório, entrando em vigor a partir da sua comunicação aos colaboradores da empresa.

Terá validade indefinida, sem prejuízo do facto de, em função das necessidades detetadas, ações poderem ser modificadas ou incorporadas.

**Este procedimento não prejudica o direito da vítima de apresentar queixa, a qualquer tempo, à Inspeção do Trabalho e da Segurança Social, bem como aos tribunais cíveis, laborais ou criminais.**

Anexo I MODELO DE RECLAMAÇÃO PARA ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO, SEXUAL E/OU DE GÊNERO

<b>CANDIDATO</b>			
<input type="checkbox"/>	pessoa afetada	<input type="checkbox"/>	Recursos humanos
<input type="checkbox"/>	modelo de renderização	<input type="checkbox"/>	serviço de prevenção
<input type="checkbox"/>	Pessoas do departamento afetadas (indicar):		
<input type="checkbox"/>	Outros (indicar):		
<b>TIPO DE ASSÉDIO</b>			
<input type="checkbox"/>	assédio sexual	<input type="checkbox"/>	Assédio baseado em sexo
<input type="checkbox"/>	Indeterminado	<input type="checkbox"/>	Assédio laboral

<b>DADOS DA PESSOA SUPOSTAMENTE AFETADA</b>			
Nomes e sobrenomes			
DNI/NIE		Telefone de contato	
Sexo		email de contato	
<b>DADOS PROFISSIONAIS DA PESSOA AFETADA</b>			
Centro de Trabalho		Posto de trabalho	

<b>DADOS DO SUPOSTO PERSEGUIDOR</b>			
Nomes e sobrenomes			
<b>DADOS PROFISSIONAIS DO SUPOSTO PERSEGUIDOR</b>			
Centro de Trabalho		Posto de trabalho	

<b>DESCRIÇÃO DOS FATOS</b>			
Descrição cronológica e detalhada com locais e datas (desde quando os fatos foram conhecidos, as pessoas envolvidas e os cargos que ocupam)			
POSSÍVEIS TESTEMUNHAS	<input type="checkbox"/>	SIM	NÃO
Em caso afirmativo, indique nome e sobrenome:			
DOCUMENTAÇÃO ANEXA	<input type="checkbox"/>	SIM	NÃO
Se sim, detalhe			
<b>APLICATIVO</b>			
<input type="checkbox"/>	Solicito a instauração do protocolo de prevenção do assédio laboral, sexual e/ou baseado no género.		
Local e data:		Assinatura do requerente.	
Assinatura e ID do destinatário da solicitação			
Sem Arquivo:			

Este documento será entregue a:

<input type="checkbox"/>	Gestor de RH	<input type="checkbox"/>	comissão de igualdade
--------------------------	--------------	--------------------------	-----------------------

## Anexo II MODELO DE NOMEAÇÃO DO COMITÉ

D.º/D.ª \_\_\_\_\_ com DNI \_\_\_\_\_.

Recebi a nomeação feita por FORGALTALENT., de acordo com o acordo adotado na reunião realizada em dd-mm-aaaa, para integrar a COMISSÃO INSTRUTORA EM PROCESSOS DE ASSÉDIO.

Aceito o cargo de membro da mesma (ou de INSTRUTOR/A OU SUBSTITUTO) para o qual fui designado/e integrar a referida comissão.

Para tanto, comprometo-me a exercer as funções que me foram atribuídas em virtude do conteúdo do PROTOCOLO DE ASSÉDIO e com o desejo de prevenir e combater qualquer tipo de assédio no ambiente empresarial por meio da prevenção, informação, conscientização e formação na matéria, no âmbito do princípio da igualdade e não discriminação.

Para o registro para os devidos efeitos.

Em \_\_\_\_\_, em \_\_\_\_\_, em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_



### Anexo III COMPROMISSO DE CONFIDENCIALIDADE

O Sr./Sra. \_\_\_\_\_, tendo sido designado pela FORGALTALENT para intervir no procedimento de recepção, processamento, investigação e resolução de reclamações de trabalho, assédio sexual e/ou baseado no sexo que possam ocorrer na sua área, compromete-se a respeitar a confidencialidade, privacidade, intimidade e imparcialidade das partes nas diferentes fases do processo.

Assim, e mais concretamente, expresso o meu compromisso de cumprimento das seguintes obrigações:

- Garantir a dignidade das pessoas e seu direito à privacidade durante todo o procedimento, bem como a igualdade de tratamento entre mulheres e homens.
- Garantir tratamento reservado e a mais absoluta discrição em relação a informações sobre situações que possam configurar assédio laboral, sexual e/ou baseado no sexo.
- Garantir a mais estrita confidencialidade e confidencialidade quanto ao conteúdo das denúncias apresentadas, resolvidas ou em processo de investigação de que tenha conhecimento, bem como zelar pelo cumprimento da proibição de divulgação ou transmissão de qualquer tipo de informação pelos restantes pessoas envolvidas no procedimento.

Da mesma forma, declaro que fui informado pela FORGALTALENT da responsabilidade disciplinar que poderia incorrer devido ao incumprimento das referidas obrigações.

Em \_\_\_\_\_.

Assinado: \_\_\_\_\_

### Anexo III MODELO DE CARTA DE SANÇÃO POR ASSÉDIO

Para (dia, mês e ano).

FORGALTALENT

B32428054

Calle/ Curros Enríquez, 28, 1º

32003 - OURENSE

(Nome e sobrenome do trabalhador)

Caro senhor (ou minha senhora):

O regime sancionatório, enquanto especificação de uma parte do poder de gestão da empresa a que se refere o artigo 20.º do Estatuto dos Trabalhadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, visa a manutenção da disciplina laboral, tanto na vertente universalmente considerados fundamentais para a normal convivência, planejamento técnico e organização de qualquer empresa, bem como para a garantia e defesa dos direitos e interesses legítimos tanto desta como dos próprios trabalhadores.

Esta empresa, na data ....., tomou conhecimento da prática por si de uma conduta, que será detalhadamente descrita a seguir, que o obriga a tomar uma medida disciplinar, que, embora possa chegar à sanção de despedimento disciplinar, por assim estar previsto na lei, não se julgou oportuno nesta ocasião atingir tal grau de gravidade tendo em conta os antecedentes que temos de si, bem como face às circunstâncias que envolveram a referida conduta por si observada.

Com efeito, ficou provado que praticou a seguinte conduta e nas seguintes datas, constituindo violação culposa do contrato:

Independentemente das possíveis repercussões criminais que a conduta por si observada possa ter e das ações que o interessado e/ou esta empresa, que se reserva o direito de agir sobre as mesmas, possam exercer no domínio indicado, é certo que você, em o dia ....., manteve uma atitude intolerável sob todos os pontos de vista com o Sr./Sra....., funcionário desta empresa, atitude que só pode ser qualificada como assédio óbvio e credível.

Especificamente, no horário indicado no número anterior e nos locais próprios da atividade laboral desta empresa (caso se encontre fora deles, indicá-lo, acrescentando a repercussão que isso tem na atividade laboral da empresa, de forma a delinear quais são os assédios que repercutem dentro da empresa alheia), você se dirigiu à pessoa mencionada no parágrafo anterior.

Tal conduta demonstra, além de total falta de respeito e consideração pela dignidade de outra pessoa, a mesma falta de respeito e consideração para com esta empresa, dentro da qual você acredita ou, pelo menos, claramente tentou, um ambiente de trabalho desagradável que afete ou possa afetar tanto a convivência normal daqueles que aqui prestamos nossos serviços, quanto a reputação desta empresa, sua economia e sua produtividade.

A conduta indicada constitui violação justa (ou grave) e culposa da sua parte das obrigações que, sempre presididas pela boa-fé, tem para com esta empresa, nos termos do disposto no artigo 54.º do Estatuto dos Trabalhadores citado e estabelece o artigo do Acordo Coletivo de .....

Atendendo, portanto, à conduta acreditada indicada e às suas circunstâncias, às suas datas de conhecimento por esta empresa e comissão e aos referidos preceitos, esta empresa tomou a decisão de sancioná-lo, pela prática de uma infração leve (ou grave) ou muito grave ). A referida sanção imposta produzirá efeitos a partir do dia incluído, data a partir da qual deverá.....

Enquanto esta empresa não tiver conhecimento de que você é filiado a um determinado sindicato, nenhuma audiência foi dada aos seus representantes legalmente credenciados perante o mesmo, sendo tal procedimento desnecessário, conforme deduz-se do disposto no artigo 55.1 do referido Código. Estatuto dos Trabalhadores; no entanto, os representantes dos trabalhadores foram informados desta medida disciplinar.

Solicito que assine uma segunda via desta comunicação, com o único objetivo de comprovar o recebimento por você, os melhores cumprimentos.

A empresa (nome e sobrenome do administrador)

eu recebi

Senhor Senhora. (nome e sobrenome do trabalhador penalizado)