



**FUNDIESTAMO**

SOCIEDADE GESTORA DE ORGANISMOS  
DE INVESTIMENTO COLETIVO, S.A.

# **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**

FUNDIESTAMO – SOCIEDADE GESTORA DE ORGANISMOS DE INVESTIMENTO  
COLETIVO, S.A.



## Ficha Técnica

Título: Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Área Responsável: Recursos Humanos

Aplicação: Todos os colaboradores da Fundiestamo

Data de Aprovação: 08.11.2024

Aprovado por: Conselho de Administração

Data da última Atualização:

Versão	Data	Tipo
V.1	08.11.2024	Versão Inicial



O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretende constituir, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, uma referência para todos os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores e trabalhadoras Fundiestamo-Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S.A., contribuindo para que a mesma seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus trabalhadores e trabalhadoras, assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

A Fundiestamo, compromete-se assim, a defender os valores da não discriminação e do combate contra o assédio no trabalho, assumindo o presente Código como um instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a sua conformidade com as práticas legais a que está sujeita.

## ÂMBITO E PRINCÍPIOS GERAIS

### ARTIGO 1º

#### ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores e trabalhadoras da Fundiestamo, bem como a outras pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais e comerciais, mesmo que temporárias, com a empresa.

### ARTIGO 2º

#### PRINCÍPIOS GERAIS

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, em regime presencial e à distância, as pessoas identificadas no artigo anterior, devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da Fundiestamo, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. As pessoas identificadas no artigo anterior, não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais trabalhadores e trabalhadoras ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das



atividades da empresa, nomeadamente, com base no sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.

3. A Fundiestamo assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.

#### ARTIGO 3.º

##### ASSÉDIO

1. É proibido o assédio, em qualquer uma das suas formas.
2. Constitui assédio o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao 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 discriminatório aquele em que o comportamento indesejado e hostil se baseia em fator discriminatório que não o sexo, como, por exemplo, a orientação sexual ou a raça.
5. Constitui assédio moral não discriminatório aquele em que o comportamento indesejado não se baseia em fator discriminatório, mas que, pela sua conotação e insídia, tem os mesmos efeitos e visa afastar as trabalhadoras e os trabalhadores da empresa.

#### ARTIGO 4.º

##### QUEM PRATICA OU PODE SER OBJETO DE ASSÉDIO

1. Praticam assédio todas as pessoas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras, na Fundiestamo, nomeadamente, superiores hierárquicos, diretos e indiretos, colegas de trabalho; prestadores/as de serviços; representantes de entidades fornecedoras e clientes, que realizem atividade presencial ou à distância através das tecnologias de informação e



comunicação.

2. Podem ser objeto de assédio todas as pessoas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras, na Fundiestamo, nomeadamente, colegas de trabalho; prestadores/as de serviços; representantes de entidades fornecedoras e clientes, que realizem atividade presencial ou à distância através das tecnologias de informação e comunicação.

## PROCEDIMENTO INTERNO

### ARTIGO 5.º

#### DENÚNCIA

1. As pessoas referidas no artigo anterior que considerem ser alvo de assédio no trabalho devem reportar a situação no canal de denúncia criado para o devido efeito na página da Fundiestamo:

<https://whistleblowersoftware.com/secure/canaldenunciasfundiestamo>.

2. Excecionalmente, a denúncia de assédio poderá ser dirigida ao Conselho de Administração, por carta com designação de “confidencial”. Se a denúncia envolver o Presidente do Conselho de Administração, o seu reporte deve ser dirigido aos restantes administradores executivos da Fundiestamo, por carta com designação de “confidencial”.

3. Excecionalmente ainda, se a denúncia de assédio envolver membros da Comissão de Auditoria ou colaboradores que dela dependam, o seu reporte deverá ser efetuado por carta com a designação de “confidencial”, dirigida à Comissão Executiva da Fundiestamo.

4. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito, nomeadamente através de processo de inquérito que preceda o procedimento referido no artigo 7º.

5. Constitui obrigação de todas as pessoas às quais o presente Código se aplica, denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

6. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio



praticados por terceiros que não exerçam funções na Fundiestamo são objeto de queixa, a efetuar pela vítima ou por quaisquer pessoas às quais o presente Código se aplica e que deles tenham conhecimento, junto da Inspeção Geral de Finanças - Autoridade de Auditoria e para a Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante o caso.

7.A Inspeção-Geral de Finanças - Autoridade de Auditoria e a Autoridade para as Condições de Trabalho, em cumprimento do estabelecido no nº 1 do artigo 4º da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, disponibilizaram endereço eletrónico próprio - [ltfp.art4@igf.gov.pt](mailto:ltfp.art4@igf.gov.pt) - para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e, [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx), para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor privado, respetivamente.

#### ARTIGO 6.º

##### FORMA E CONTEÚDO DA DENÚNCIA

A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a(s) prática(s) de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

#### INFRAÇÕES DISCIPLINARES, SANÇÕES E DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

#### ARTIGO 7.º

##### INFRAÇÃO DISCIPLINAR

1. O conhecimento de qualquer situação de violação das disposições constantes do presente Código de Conduta dá lugar à abertura de procedimento disciplinar, que deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, tome conhecimento da infração, nos termos nº 2 do Artigo 329º do Código do Trabalho.

2. A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dão origem aos



respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.

3. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

#### ARTIGO 8.º

##### REGIME DE PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE, DENUNCIADO/A E TESTEMUNHAS

1. Será garantido um regime específico de proteção para o/a denunciante, o/a denunciado/a e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, garantindo-se a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo, salvo quando atuem com dolo.

2. As trabalhadoras e os trabalhadores que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados/as, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

#### ARTIGO 9.º

##### PUBLICIDADE DA DECISÃO

Não pode ser nunca dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória, quando esteja em causa prática de assédio que consubstancie a contraordenação tipificada no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho.

#### ARTIGO 10º

##### REVISÃO

O presente Código é revisto sempre que tal se justifique.

#### DISPOSIÇÕES FINAIS

#### ARTIGO 11º

##### DIVULGAÇÃO, COMPROMISSO E APLICAÇÃO

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Conselho de Administração e divulgação por todas as trabalhadoras e trabalhadores, bem como a outras pessoas, singulares ou



FUNDIESTAMO

SOCIEDADE GESTORA DE ORGANISMOS  
DE INVESTIMENTO COLETIVO, S.A.

coletivas, que mantenham relações profissionais e comerciais, mesmo que temporárias, com a empresa, devendo ainda ser disponibilizado no site da Fundiestamo.

Lisboa, oito de novembro de dois mil e vinte e quatro.