

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

A Lei nº 73/2017, de 16 de agosto, ao alterar o artigo 127º do Código do Trabalho, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio nas relações de trabalho, impondo a obrigação da adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho para empresas que tenham no sete ou mais trabalhadores.

Os princípios orientadores da política de recursos humanos da **AceSSoriGás, Lda.** pautam-se pelo respeito pelos direitos humanos e adoção de práticas laborais socialmente responsáveis, por isso, a **AceSSoriGás, Lda.** não apoia ou adota o trabalho infantil, o trabalho escravo ou forçado, qualquer forma de discriminação.

A **AceSSoriGás, Lda.** proporciona a todas(os) os seus colaboradoras(es), a salvaguarda de um tratamento com dignidade, respeito e de igualdade, condições de saúde e segurança em todos os locais de trabalho, a salvaguarda de uma remuneração justa, o cumprimento das regulamentações nacionais, internacionais e os acordos sectoriais sobre as condições de trabalho, bem como, o direito à liberdade de associação e o direito à negociação coletiva,

Nesta conformidade, a empresa adota, a partir desta data, as seguintes regras de boa conduta no trabalho, as quais obrigatórias, sendo a sua violação, por parte de qualquer trabalhador, considerada infração disciplinar grave, punida com despedimento com justa causa.

1 - Noção de assédio

Entende-se por assédio, o comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc) praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, podendo ser moral ou sexual.

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

O assédio é sexual quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contato físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.).

2 – Como agir com os colegas nas relações de trabalho

- a. Manter entre colegas uma relação de plena e total confiança;
- b. Manter e cultivar um relacionamento correto e uma conduta cordial com os colegas, de modo a desenvolver um forte espírito de cooperação e coesão;
- c. Respeitar o valor inerente a cada individuo independentemente do seu sexo, estado civil, formação, deficiência física ou mental, casta, nacionalidade, raça, religião, orientação sexual, convicção ou filiação política ou sindical.
- d. Promover em cada local de trabalho um ambiente respeitador e seguro, livre de discriminação e assédio de qualquer natureza.

3 – Atos ou ações proibidas – podem constituir assédio no trabalho

- a. Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;
- b. Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;
- c. Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;
- d. Fazer recorrentes ameaças de trabalho;
- e. Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- f. Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- g. Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a – falta de ocupação afetiva;
- h. Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou subordinados sem identificar o seu autor;
- i. Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadoras(es) forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
- j. Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento de entidades empregadoras, públicas ou privadas, sendo no entanto o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e trabalhadoras;
- k. Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- l. Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- m. Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
- n. Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- o. Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- p. Transferir a/a trabalhadora/r de setor com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- q. Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- r. Marcar o número de vezes e contar o tempo que a/a trabalhadora/r demora na casa de banho;
- s. Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc, de outras/os colegas ou subordinadas/os;
- t. Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
- u. Criar sistematicamente situações objetivas de stresse, de molde a provocar na/o destinatária/o da conduta o seu descontrolo;
- v. Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- w. Enviar reiteradamente desenhos animados, desdenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados e de teor sexual;
- x. Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- y. Promover o contato físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- z. Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- aa. Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de

empregou ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada.

- bb. Afixar no local de trabalho quaisquer calendários, literatura, posters ou quaisquer materiais com conteúdos de natureza sexual;
- cc. Aceder a sites pornográficos ou utilizar de forma inapropriada de correio eletrónico para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual.

4 – Atos ou ações que não constituem assédio

- a. Conflito laboral pontual;
- b. As decisões legítimas provenientes da organização de trabalho;
- c. As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais;
- d. O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar;
- e. A pressão decorrente do exercício de funções;
- f. A gestão do desempenho;
- g. As decisões operacionais;
- h. Um desentendimento ou mal-entendido;
- i. A mudança relacionada ao trabalho (mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional);
- j. Um simples comentário
- k. Elogios ocasionais;
- l. A aproximação romântica entre colegas, ainda que superior hierárquico, desde que livre e recíproca.

5 – Quem pode ser vítima de assédio

Qualquer pessoa, mulher ou homem, em qualquer tipo de posto de trabalho

6 – Quem pode praticar assédio

O assédio pode ser praticado por todas as pessoas, mulher ou homem, que tenham acesso ao local de trabalho, quais sejam:

- a. Superiores hierárquicos, diretos e indiretos;
- b. Colegas de trabalho;
- c. Prestadores de serviços;
- d. Fornecedores/as;
- e. Clientes.

7 - Consequências da prática de atos ou ações proibidas

A prática dos atos e ações que constituam assédio no trabalho, por qualquer trabalhadora ou trabalhador, constitui infração disciplinar, podendo ser punida com despedimento com justa causa nos termos da lei.

8 – Procedimento em caso de alegada situação de assédio

A trabalhadora ou trabalhador que se sentir vítima de eventual assédio pode dirigir-se aos Recursos Humanos da empresa e comunicar a situação concreta, de forma detalhada e por escrito.

Qualquer trabalhadora (r) que tenha conhecimento da existência de prática de atos que constituam assédio no trabalho deverá comunicar a situação, de forma detalhada, por escrito, junto dos Recursos Humanos da empresa.



Rua Adriano Lucas – Monte de S. Miguel – Armz. 6
3020-265 Coimbra
Tel.: 239 495279 * Fax.: 239 495238
www.acesorigas.pt * (E-Mail): geral@acesorigas.pt

Instalações Técnicas, Lda.

Estudos * Projectos * Orçamentos * Montagens

*Entidade - Instaladora * Montadora
Redes de Gás, AVAC, Energias Renováveis
Solar Térmica e Foto-voltaica
Gabinete de Projectos e Gestão de Obras*



A comunicação de atos de assédio será sigilosa, sendo garantido o anonimato da(o) pessoa que efetuar essa comunicação.

Todas as partes envolvidas serão ouvidas de forma imparcial e serão tratadas de forma equitativa.

Recolhida a comunicação da alegada situação de assédio, será efetuada um procedimento interno de inquérito para apurar a existência do assédio, que a confirmar-se dará lugar a um processo disciplinar contra o autor/es do assédio.

Todos os que fizerem comunicações de situações de assédio e que sejam falsas serão alvo de procedimento disciplinar tendente ao seu despedimento.

9. Segurança e saúde no trabalho

Os serviços de segurança e saúde no trabalho estão disponíveis para prevenir e ajudar no combate ao assédio no trabalho.

10. Outros contatos uteis

ACT - autoridade para as condições do trabalho: www.act.gov.pt

CITE – comissão para a igualdade no trabalho e no emprego: www.cite.gov.pt

A administração