

**AVEROMAR TRANSPORTES RODOVIÁRIOS,
S.A.**

**CÓDIGO DE BOA CONDUTA
PREVENÇÃO E COMBATE DE PRÁTICAS DE
ASSÉDIO NO TRABALHO**

(artº. 127.º, n.º 1, k) do Código do Trabalho

ÍNDICE

I – ENQUADRAMENTO E OBJETIVO DO CÓDIGO DE BOA CONDUTA	3
II – O ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO	3
1. Definição.....	3
2. Elementos essenciais	3
3. Tipos de assédio.....	3
A. Exemplos de assédio moral.....	4
B. Exemplos de assédio sexual.....	4
4. Circunstâncias que podem potenciar situações de assédio moral ou sexual.....	5
5. Algumas consequências do assédio.....	5
III – PREVENIR E COMBATER O ASSÉDIO	5
1. Evitar situações de assédio	5
2. Deveres da Empresa	6
3. Proibição de assédio no trabalho	6
4. Controlo interno.....	7
5. Instituições que podem ajudar na prevenção e combate de situações de assédio	7

I – ENQUADRAMENTO E OBJETIVO DO CÓDIGO DE BOA CONDUTA

A AVEROMAR Transportes Rodoviários, S.A. (doravante designada por “**Empresa**”) adota o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate de Práticas de Assédio no Trabalho (doravante também designado por “**Código**” ou por “**Código de Boa Conduta**”) no cumprimento das suas obrigações legais.

As normas de conduta constantes do presente Código devem ser aceites, compreendidas e praticadas por todos os trabalhadores, onde quer que desenvolvam a sua atividade, independentemente da sua posição hierárquica ou das suas funções e responsabilidades específicas.

A aplicação do presente Código de Conduta e a sua observância não impede, nem dispensa a aplicação de outras regras de conduta ou deontológicas, de fonte legal ou de qualquer outra natureza, aplicáveis a determinadas funções, atividades ou grupos profissionais.

II – O ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

1. Definição

O assédio no local de trabalho define-se como um comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc.) praticado no acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade, perturbar ou constranger a pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2. Elementos essenciais

Em regra, o assédio envolve comportamentos reiterados, estando associado a um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas que ocorrem de forma repetida. Em qualquer caso, pode configurar a prática de assédio um ato isolado que se enquadre na definição referida em 1., não sendo desconsiderados quaisquer factos atentatórios da dignidade do trabalhador ou ambiente desadequado à prestação de trabalho, independentemente do seu caráter reiterado ou não.

O assédio tem o objetivo ou efeito de atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e/ou física, que podem, eventualmente, conduzir à diminuição da sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, levando-a a ceder.

O assédio poderá envolver igualmente um aproveitamento de uma situação de eventual debilidade ou fragilidade da vítima, da circunstância de esta ocupar uma posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do respetivo vínculo laboral e da necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a sua subsistência.

Poderá existir a intenção de o agressor levar a vítima a fazer cessar o contrato de trabalho, por via de um comportamento ou série de comportamentos indesejados.

3. Tipos de assédio

O assédio é moral quando consistir em ataques verbais e/ou físicos desestabilizadores, ofensivos ou humilhantes, podendo inclusive estar associado a comportamentos subtils. Pode abranger a violência física e/ou psicológica, visando ou produzindo o efeito de perturbar ou constranger a vítima, eventualmente diminuindo a sua autoestima. Pode, em última análise, promover ou procurar levar a que a vítima denuncie o seu contrato de trabalho.

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

A. Exemplos de assédio moral:

- Desvalorizar sistemática e injustificadamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;
- Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, qualquer característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;
- Fazer recorrentes ameaças infundadas de despedimento;
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexequíveis;
- Atribuir sistemática e ilicitamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Não atribuir sistemática e injustificadamente quaisquer funções ao trabalhador – falta de ocupação efetiva;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;
- Negar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento das entidades empregadoras, públicas ou privadas, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores;
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas e injustificadas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas, de forma a obstar ao exercício de funções e conclusão das tarefas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
- Fazer sistemática e injustificadamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- Fazer frequentemente brincadeiras com conteúdo ofensivo referentes a qualquer fator de discriminação ou característica da pessoa, designadamente sexo, raça, orientação sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc., de outros/as colegas e/ou subordinados/as;
- Enviar convites persistentes para participação em programas sociais e/ou lúdicos, designadamente, fora do contexto laboral, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- Criar sistemática e injustificadamente situações objetivas de stress, de modo a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo.

B. Exemplos de assédio sexual

- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;

- Enviar reiteradamente mensagens de teor sexual, designadamente contendo desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet;
- Realizar telefonemas, enviar cartas, SMS ou e-mails indesejados, de caráter sexual;
- Promover o contacto físico intencional e não solicitado ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada.

4. Circunstâncias que podem potenciar situações de assédio moral ou sexual

Alguns fatores que podem aumentar a probabilidade de verificação de situações de assédio no trabalho:

- Cultura organizacional que não sanciona os comportamentos intimidativos;
- Transformações súbitas ao nível da organização;
- Insegurança no emprego;
- Relações insatisfatórias entre o pessoal e entre o pessoal e as chefias;
- Exigências de trabalho excessivas;
- Conflitos ao nível das funções desempenhadas;
- Comportamentos discriminatórios e intolerância.

5. Algumas consequências do assédio

O assédio, moral ou sexual, contamina o ambiente de trabalho e pode ter um efeito devastador, quer sobre as vítimas, quer sobre as próprias entidades empregadoras, com reflexos de natureza financeira.

A saúde, a confiança, o moral e o desempenho profissional das vítimas ficam afetados, o que leva à diminuição da eficiência laboral e mesmo ao afastamento do trabalho por motivo de doença. Em alguns casos, as pessoas deixam de ser capazes de se comportar normalmente, quer no trabalho, quer na sua vida quotidiana, vendo-se afetadas no seu bem-estar e na sua dignidade.

O assédio pode provocar *stress* pós-traumático, perda de autoestima, ansiedade, depressão, apatia, irritabilidade, perturbações da memória e perturbações do sono.

III – PREVENIR E COMBATER O ASSÉDIO

1. Evitar situações de assédio

Entre os fatores que podem potenciar o êxito da luta contra o assédio no trabalho podem destacar-se:

- O empenhamento conjunto da entidade empregadora e de todos os trabalhadores na criação de um ambiente de trabalho sem violência;
- A distribuição regular de informação sobre a política de prevenção de assédio nos locais de trabalho a todo o pessoal de todas as categorias profissionais;
- A promoção de ações de formação sobre prevenção de assédio no trabalho a todo o pessoal, incluindo as chefias;
- A proibição no local de trabalho de quaisquer calendários, literatura, *posters* ou de quaisquer materiais com conteúdos de natureza sexual, e o estabelecimento de regras proibitivas de acesso a *sites* pornográficos ou utilização inapropriada de correio eletrónico para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual;

- A divulgação de informação sobre o que é o assédio, quais as suas consequências e quais as sanções que pode implicar;
- A indicação do local e do modo como as eventuais vítimas de assédio podem obter ajuda;
- O compromisso de garantir a inexisteência de represálias sobre os queixosos;
- A criação de procedimentos formais de queixa sobre eventuais situações de assédio;
- A disponibilização de informações sobre os serviços de aconselhamento e de apoio;
- O envolvimento dos serviços de segurança e saúde no trabalho com o objetivo de prevenir e combater situações de assédio no trabalho;
- A garantia de confidencialidade.

A **Empresa** divulga a existência do presente “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate de Práticas de Assédio no Trabalho” junto dos seus trabalhadores mediante a afixação do presente Código em locais visíveis nas suas instalações, assim como a sua divulgação através dos meios de comunicação interna. Os trabalhadores devem conhecer e cumprir escrupulosamente o presente Código de Boa Conduta, devendo dirigir ao departamento de Recursos Humanos da sua empresa qualquer dúvida que tenham sobre a sua interpretação.

Cabe ao departamento de Recursos Humanos da **Empresa** a implementação de ações concretas com vista à identificação do potencial e de fatores de risco para a ocorrência de assédio no local de trabalho.

2. Deveres da Empresa

A **Empresa** adota as seguintes medidas:

- Abstém-se da prática de qualquer comportamento que prejudique o trabalhador na sua integridade física e moral;
- Instaura procedimento disciplinar sempre que tem conhecimento de um caso de assédio;
- Protege e defende o trabalhador na eventualidade deste ser vítima de assédio;
- Presta a colaboração necessária, caso exista qualquer comportamento de assédio, numa eventual denúncia às autoridades competentes, designadamente, à Autoridade para as Condições do Trabalho;
- Tem um código de boa conduta e dá-lo a conhecer a todos os seus trabalhadores.

3. Proibição de assédio no trabalho

É proibida a prática de assédio, constituindo infração disciplinar grave a prática de assédio por qualquer trabalhador, independentemente das funções que desempenha. A prática de assédio pode configurar justa causa de despedimento ou conduzir à aplicação de outras sanções disciplinares (designadamente, de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade).

A **Empresa** tem uma política de “tolerância zero” ao assédio relacionado com o trabalho, incluindo trabalhadores, estagiários, clientes e fornecedores, qualquer que seja o meio utilizado e mesmo que ocorra fora do local de trabalho.

A **Empresa** compromete-se, pois, a promover um ambiente de trabalho isento de situações de violência, considerando inaceitável a existência de condutas de assédio, seja de caráter moral ou sexual.

A **Empresa** tomará todas as medidas legais adequadas e necessárias à garantia de um ambiente de trabalho saudável e livre de assédio.

4. Controlo interno

Os sistemas de controlo interno estabelecidos na **Empresa** destinam-se a auxiliar na prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Em consonância com o *supra* descrito, a **Empresa** promoverá todas as medidas e/ou decisões adequadas à prevenção e combate ao assédio no trabalho. A **Empresa** conduzirá, nomeadamente, as investigações necessárias e agirá disciplinarmente sobre os infratores, nos termos da lei, relativamente a situações de assédio no trabalho que sejam conhecidas, designadamente, por via dos meios de contacto *infra* indicados para o efeito.

Todos os trabalhadores da **Empresa** devem contribuir para a eficácia dos sistemas de controlo interno e colaborar na prevenção e combate ao assédio no trabalho, reportando à **Empresa** todos os comportamentos que possam configurar a prática de assédio de que tomem conhecimento. Os reportes deverão conter toda a informação disponível sobre os eventos, com uma descrição dos factos tão circunstanciada quanto possível, incluindo, designadamente, a indicação das pessoas envolvidas e a localização dos eventos ocorridos no espaço e no tempo.

Quaisquer denúncias deverão ser dirigidas ao Departamento de Recursos Humanos, que acompanhará e/ou reencaminhará o assunto para investigação e eventual aplicação de medidas disciplinares.

As denúncias serão tratadas com total confidencialidade.

Um trabalhador e testemunhas por si indicadas que, de boa-fé, denunciem uma potencial situação de assédio no trabalho não ficarão sujeitos a nenhuma medida disciplinar relacionada com a denúncia.

5. Instituições que podem ajudar na prevenção e combate de situações de assédio

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE):

- Rua Viriato, n.º 7, 1º-3º
1050-233 Lisboa, Portugal
- Tel.: +351 217 803 700
- Linha Verde: 800 204 684
- Email: geral@cite.gov.pt
- Site: www.cite.gov.pt

Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT):

- Site: www.act.gov.pt

O presente Código de Boa Conduta foi elaborado de acordo com as exigências definidas na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto.

O presente Código de Boa Conduta entra em vigor na data da sua aprovação.