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

sgl.com.pt

# 1. Introdução

As boas práticas de ética empresarial e os códigos de conduta que as estabelecem são instrumentos fundamentais na transmissão de uma imagem credível e diferenciadora, que valoriza significativamente a atividade desenvolvida pelas Organizações que os utilizam.

Nessa esteira, o Código de Conduta estabelece um conjunto de princípios e valores em matéria de ética profissional a observar por todos os colaboradores a SGL Corporate Facility Services SA, mais especificamente, no que concerne à matéria referente ao assédio, sem prejuízo de outras normas de conduta aplicáveis aos mesmos em virtude do desempenho das suas funções.

Nesse sentido, e de forma a ir ao encontro com o estabelecido na alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, que foi introduzida pela Lei 73/2017 de 16 de agosto, a SGL Corporate Facility Services SA, adota este Código de Boa Conduta, para a prevenção e combate ao Assédio no trabalho, designadamente de Assédio Sexual e/ou de Assédio Moral.

# 2. Âmbito de aplicação

As orientações constantes do presente Código de Conduta aplicam-se à SGL Corporate Facility Services SA, seus representantes e colaboradores, independentemente da natureza do vínculo e a todos os que exerçam a sua atividade profissional nas instalações da SGL Corporate Facility Services SA, bem como aos trabalhadores que prestam a sua atividade nas instalações dos clientes destas.

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.

# 4. Definições

No que respeita ao Assédio aplica-se o artigo 29.º do Código do Trabalho, que proíbe a prática de Assédio.

Entende-se por Assédio "o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, 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".

Sem prejuízo de outras formas de Assédio, assumem especial relevância o Assédio Sexual e o Assédio Moral.

Constitui Assédio Sexual "o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, 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".

Entende-se por Assédio Moral, "o comportamento indesejado, praticado com algum grau de repetição, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador e que pode 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 pessoa e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho".

# 5. Regras de boa conduta

As regras de boa conduta respeitam aos deveres dos Colaboradores, designadamente aos comportamentos que não podem ser praticados nas instalações da SGL Corporate Facility Services SA, ou em qualquer outro local onde os Colaboradores exerçam funções:

Não é permitida a prática de atos de discriminação (direta ou indireta) ou de qualquer tipo de Assédio relacionado, nomeadamente, com: Raça; Origem étnica; Sexo; Orientação sexual; Idade; Capacidade de trabalho reduzida; Deficiência; Doença crónica; Situação económica; Convicções políticas; Religião; Convicções ideológicas; Filiação sindical; Linguagem ofensiva; Comentários degradantes; Comportamento ameaçador ou hostilidade em relação a outros devido a características individuais.

É proibida a prática de Assédio Sexual e Moral na SGL Corporate Facility Services SA.

Todos os Colaboradores estão proibidos de assediar sexualmente outros colegas de trabalho, clientes ou pessoas externas que contactam ou tenham contactado com a SGL Corporate Facility Services SA, nomeadamente, através da prática de, entre outros, os seguintes comportamentos:

- Avanços sexuais;
- Pedidos de favores sexuais;
- Convite para encontros indesejados;
- Piadas, imagens, mensagens escritas ou e-mails de cariz sexual;
- Comentários explícitos e pejorativos sobre a aparência;
- Apresentação de imagens sexualmente sugestivas ou de conteúdo pornográfico.

# 6. Regras de boa conduta

Todos os Colaboradores estão proibidos de praticar Assédio Moral aos outros Colaboradores, clientes ou pessoas externas que contactam ou tenham contactado com a SGL Corporate Facility Services SA, nomeadamente, através da prática de, entre outros, os seguintes comportamentos:

Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;

Fazer brincadeiras e comentários frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, orientação sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas ou subordinados;

Todos os Colaboradores devem demonstrar respeito entre si e evitar comportamentos que possam ser considerados como ofensivos ou lesivos da integridade física e/ou moral dos colegas de trabalho, superiores hierárquicos ou terceiros relacionados com a SGL Corporate Facility Services SA.

Por outro lado, não constituem práticas de Assédio, Moral ou Sexual, as seguintes situações:

As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;

O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.);

Elogios ocasionais.

# 7. Sanções

A prática de Assédio, designadamente de Assédio Sexual e/ou de Assédio Moral, constitui um comportamento proibido o qual será, para além da punição legalmente admissível em sede criminal, objeto de ação disciplinar nos termos previstos na legislação laboral.

O denunciante e as testemunhas não poderão ser sancionados disciplinarmente em procedimentos relacionados com situações de Assédio, designadamente de Assédio Sexual e/ou de Assédio Moral, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por Assédio, designadamente de Assédio Sexual e/ou de Moral, até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

# 8. Proteção da Vítima

A vítima terá a faculdade de resolução do contrato de trabalho com justa causa, em resultado de ato de Assédio, designadamente de Assédio Sexual e/ou de Assédio Moral, praticado por um Colaborador, desde que previamente denuncie tal ato à Autoridade para as Condições do Trabalho.

Por outro lado, a prática de Assédio, designadamente de Assédio Sexual e/ou de Assédio Moral, confere à vítima o direito ao ressarcimento por danos patrimoniais e não patrimoniais.

# Obrigações da SGL

**A SGL Corporate Facility Services SA** compromete-se a desenvolver todas as ações possíveis para proporcionar um ambiente livre de Assédio, designadamente de Assédio Sexual e/ou de Assédio Moral, no meio laboral, evitando a respetiva ocorrência.

**A SGL Corporate Facility Services SA** compromete-se a promover ação disciplinar sempre que tenham conhecimento de alegadas situações de Assédio no trabalho, designadamente de Assédio Sexual e/ou de Assédio Moral.

**A SGL Corporate Facility Services SA,** na qualidade de empregador, será responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de Assédio, designadamente de Assédio Sexual e/ou de Assédio Moral**.**

# Comunicação de ocorrências

Em caso de ocorrência de alguma prática de Assédio, nomeadamente, das atrás referidas, qualquer Colaborador deverá comunicar, por escrito, tal situação junto do Departamento de Recursos Humanos, através do email recursos.humanos@clan.pt.


sgl