



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

Objetivo do Código

Estabelecer as linhas de orientação em matéria de conduta profissional relativa à prevenção e combate ao assédio no local de trabalho para todos aqueles que exercem funções ou atividades profissionais na AdC – Águas de Cascais, S.A. (AdC).

O que é?

Comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado com algum grau de reiteração, 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.

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 última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

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

É caracterizado por se tratar de um processo reiterado e sistemático (não é um fenómeno ou ato isolado), tendo por objetivo atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física, aproveitando a sua debilidade ou fragilidade.

Compromisso da Águas de Cascais

Na Águas de Cascais não são tolerados quaisquer comportamentos ou atos de assédio no local de trabalho, incluindo Colaboradores, Clientes ou Fornecedores, ainda que possam ocorrer fora do horário de trabalho e das instalações da Empresa.

Responsabilidades e deveres dos Colaboradores da Águas de Cascais

Os Colaboradores da AdC são responsáveis pela criação e promoção de um ambiente de trabalho positivo, de confiança e tolerância entre todos, e livre de quaisquer práticas de assédio.

Cada colaborador da AdC deverá tratar os restantes de forma honesta, leal, cortês, com urbanidade, respeito, dignidade, sem abusos verbais ou físicos, independentemente do seu estatuto.

Todos os colaboradores têm a obrigação de reportar ou denunciar todas as práticas de assédio no local de trabalho de que tomem conhecimento e que se suportam em efetivos factos, sem prejuízo das denúncias falsas serem sancionadas nos termos legais.

Procedimento

As queixas ou denúncias sobre a prática de assédio no local de trabalho, devidamente suportadas em provas materiais ou testemunhais, deverão ser dirigidas à Direção de Recursos Humanos ou à Administração/Direção Geral.

A Administração/Direção Geral ou a Direção de Recursos Humanos promoverão de imediato a instauração de procedimento disciplinar, que será conduzido pelo Gabinete de Apoio Jurídico, de acordo com o Manual de Orientações para Medidas Disciplinares da Empresa e legislação aplicável, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar.

A Direção Geral e os Colaboradores da Águas de Cascais denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais procedimentos disciplinares ou criminais que venham a ser instaurados.

É garantida a confidencialidade no tratamento das queixas ou denúncias, nos termos da lei, pelo que as mesmas deverão ser assumidas pelos seus autores.

O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo.

Em qualquer caso, e independentemente de constituir comportamento punível disciplinarmente no âmbito da empresa/local de trabalho, a prática de assédio no local de trabalho pode ser denunciada criminalmente junto de quaisquer entidades legalmente competentes para rececionar queixa-crime, como sejam, o Ministério Público e as autoridades policiais, podendo, igualmente, recorrer-se a entidades como a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) ou centrais sindicais.

Em qualquer caso, a vítima ou quem tenha conhecimento da ocorrência de uma situação de assédio no local de trabalho, pode apresentar queixa na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) ou na entidade competente para receção da queixa, consoante a natureza do comportamento em causa.

Prevenção

Na prevenção e combate à prática de Assédio, a Águas de Cascais assegura:

- ✓ A informação e, sempre que necessário e possível, a realização das ações de sensibilização, formação, apoio e aconselhamento aos Colaboradores;
- ✓ A divulgação do presente Código de Boa Conduta;
- ✓ A implementação das medidas corretivas que se vierem a mostrar necessárias;
- ✓ A existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais, designadamente em matéria de confidencialidade do processo de tratamento da informação e da inexistência de represálias sobre as vítimas.