



Código POL 1.01 Revisão I

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



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

## 1. Apresentação do Código

---

A Águas do Douro e Paiva tem como princípio orientador o cumprimento rigoroso de todos os requisitos legais que lhe sejam aplicáveis e como um dos seus principais fins, a promoção do tratamento justo e igualitário e a prevenção de comportamentos discriminatórios, nomeadamente em contexto de relações laborais.

A este respeito, sabe-se, atualmente, que o assédio tem um impacto incomensurável no ambiente de trabalho, podendo afetar, gravemente, quer o bem-estar físico e psicológico, quer o desempenho dos trabalhadores e das trabalhadoras, devido à ansiedade e stress. O assédio pode ocorrer a nível moral, no qual se inclui a discriminação e a nível sexual, sendo que ambos geram ambientes de trabalho que impactam, negativamente, as trabalhadoras e os trabalhadores, afetando a sua produtividade. Desenvolver formas de prevenção afigura-se como o modo mais adequado de minimizar esta questão, através de uma política eficaz que encoraje as melhores práticas e um ambiente de trabalho seguro e saudável.

A Constituição da República Portuguesa proíbe qualquer discriminação em razão da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual, incluindo a proibição do assédio, nas suas diversas formas, com o objetivo de proteger e promover os princípios fundamentais da igualdade e dignidade humana.

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto vem reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio prevendo a sua proibição, através da elaboração e adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instauração de procedimentos disciplinares sempre que tal situação se verifique.

Assim, e tendo em vista dar cumprimento ao disposto no artigo 127.º do Código do Trabalho, em especial à alínea k) do seu n.º I, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, o Conselho da Administração decidiu adotar o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

## 2. Objetivos

---

O presente Código assume-se como um instrumento que tem como princípio regular os comportamentos que podem levar a assédio moral ou sexual no trabalho, ou assim serem considerados. Deverá persuadir à prática de ações que contribuam para um ambiente de trabalho saudável através da promoção de valores éticos, morais e legais, no respeito pelos valores da não-discriminação e de combate contra o assédio moral e/ou sexual e como instrumento para a resolução de questões éticas relacionadas com práticas de assédio garantindo a conformidade de comportamentos com as práticas legais.

O principal objetivo deste Código é prevenir e combater o assédio moral e sexual no trabalho, para que a Águas do Douro e Paiva seja reconhecida como exemplo de integridade e responsabilidade, garantindo a salvaguarda da integridade moral das suas equipas e assegurando o direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

## 3. Compromisso e Responsabilidades

---

### 3.1. Compromisso

Enquanto entidade empregadora, a Águas do Douro e Paiva promoverá sempre o respeito pela dignidade dos seus trabalhadores, repudiando expressamente toda e qualquer prática de assédio moral e/ou sexual no trabalho.

A Águas do Douro e Paiva compromete-se a manter nos seus locais de trabalho uma política de prevenção e combate a toda e qualquer forma de assédio e/ou violência, por ato lícito ou ilícito, assente ou não em fatores discriminatórios com base na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical ou quaisquer outros fatores.

### **3.2. Responsabilidades**

Todo o pessoal trabalhador da Águas do Douro e Paiva é responsável pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio sexual e/ou moral nos termos definidos no presente Código, atuando sempre tendo em vista o princípio de igualdade e não discriminação, de prevenção e combate ao assédio e/ou violência no trabalho.

Para tal, durante o exercício das suas funções, os trabalhadores da Águas do Douro e Paiva devendo relacionar-se de forma respeitosa, leal, urbana e digna, abstendo-se de comportamentos menos urbanos quer verbais, físicos e psicológicos e de comportamentos discriminatórios em relação aos demais trabalhadores e a terceiros. Aplicarão sempre os princípios legais fundamentais nas relações entre particulares, nomeadamente os referentes a igualdade, integridade pessoal, confidencialidade e boa-fé.

Neste âmbito compete:

#### **3.2.1 À Águas do Douro e Paiva:**

- a) Criar ambientes de trabalho que promovam o respeito pela dignidade das pessoas e pela diferença, bem como, pela lealdade e honestidade, e formas de relacionamento interpessoal pautadas por padrões de urbanidade, sã convivência e respeito mútuo, no local de trabalho e fora dele, e através de meios de comunicação à distância;
- b) Promover a avaliação de riscos em todas as suas unidades orgânicas, a fim de identificar possíveis riscos psicossociais relacionados com eventuais práticas de assédio;
- c) Proporcionar informação e formação aos seus trabalhadores, trabalhadores, titulares de cargos dirigentes e membros do Conselho de Administração, nomeadamente através da divulgação do presente Código.

#### **3.2.2 Aos trabalhadores da Águas do Douro e Paiva:**

- a) Respeitar as normas constantes deste Código onde quer que desenvolvam as suas funções e independentemente da sua posição hierárquica, funções, responsabilidades ou tipo de vínculo laboral;
- b) Adotar um comportamento normal, medido de acordo com os padrões de sã convivência, respeito, urbanidade e cidadania exigíveis no seu relacionamento com a empresa, com os seus representantes, chefias, colegas de trabalho, prestadores de serviços, utilizadores, instalações, e/ou quaisquer terceiros com quem contactem no exercício das suas funções;
- c) Agir, sempre que possível, de forma a evitar que se verifiquem ou repitam comportamentos suscetíveis de serem considerados assédio, que presenciem ou tomem conhecimento;
- d) Participar nas ações de formação sobre prevenção e combate ao assédio no trabalho.

## **4. Definições e conceitos**

---

#### 4.1. Assédio Sexual

Assédio sexual é todo o comportamento indesejado, percebido como abusivo, de natureza verbal ou não verbal, física (incluindo tentativas de contacto físico perturbador), pedidos de favores sexuais com o objetivo ou intuito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa sendo geralmente reiterados.

##### 4.1.1 O assédio sexual pode ser caracterizado, designadamente, por:

- a) **Insinuações sexuais** (piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo de outra pessoa, piadas sugestivas ou obscenas, histórias ou exibição de imagens com conotação sexual como parte de um padrão de coerção, intimidação ou comportamento explorador ou comentários ofensivos de carácter sexual);
- b) **Atenção sexual não desejada** (convites para encontros indesejados; propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual; propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, SMS ou sites e redes sociais; telefonemas, cartas, SMS, emails e imagens de carácter sexual ofensivo; olhares insinuantes ou perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada, perseguição persistente);
- c) **Contacto físico não desejado** (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar);
- d) **Agressão sexual** (atividade sexual coagida ou forçada ou atividades relacionadas ao sexo, incluindo atividades que envolvem violência ou dor); estupro (penetração em qualquer orifício seja qual for o objeto utilizado);
- e) **Aliciamento** (pedidos de favores sexuais em troca de promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho).

##### 4.1.2 Não constitui situação de assédio sexual:

- a) Relações amorosas entre trabalhadores/as ou envolvendo superiores hierárquicos, desde que consensuais e retribuídas.

#### 4.2. Assédio moral

Assédio moral é todo o comportamento indesejado percebido como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, nomeadamente ataques verbais com conteúdo ofensivo ou humilhante, ou atos subtis que podem incluir violência psicológica ou física. Estes comportamentos visam diminuir a autoestima da pessoa alvo e em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho.

##### 4.2.1 O assédio moral pode ser caracterizado, designadamente, por:

- a) **Isolamento social** (promoção de isolamento de trabalhador ou impedir contacto com colegas ou chefias);
- b) **Perseguição profissional** (definição e objetivos impossíveis de alcançar, desvalorização sistemática do trabalho efetuado, funções desadequadas ou por excesso ou por defeito);
- c) **Intimidação** (ameaças sistemáticas de despedimento; promover situações de stress com o objetivo de provocar desconforto);
- d) **Humilhação pessoal** (humilhar, salientando ou exagerando características físicas, psicológicas ou outras).

#### 4.2.2 Não constitui situação de assédio moral:

- a) Divergências de trabalho pontuais;
- b) Decisões legítimas decorrentes da organização do trabalho, desde que esteja em conformidade com o contrato de trabalho;
- c) Legítimo exercício do poder hierárquico ou disciplinar, nomeadamente na avaliação de desempenho e qualidade ou no estabelecimento de procedimentos;
- d) Pressões decorrentes do exercício de cargos de responsabilidade.

## 5. Âmbito de Aplicação

---

O presente código aplica-se a todos os trabalhadores da Águas do Douro e Paiva independentemente da sua função ou posição hierárquica, incluindo, membros do Conselho de Administração executivos e não executivos, trabalhadores vinculados com contrato de trabalho de qualquer tipo, prestadores de serviço, fornecedores, ou outros, independentemente da duração da colaboração, e de todas as relações no âmbito da atividade da Águas do Douro e Paiva, quer durante o horário de trabalho, quer fora dele, em qualquer local de trabalho, viagens de trabalho, etc.

Aplica-se, ainda, no âmbito da atividade desenvolvida ao serviço da Águas do Douro e Paiva, independentemente, de se realizar presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.

## 6. Política de Combate ao Assédio

---

A política de combate ao assédio da Águas do Douro e Paiva tem as seguintes componentes:

- 6.1 Denúncia;
- 6.2 Averiguação;
- 6.3 Resolução;
- 6.4 Sanção.

### 6.1. Denúncia

Qualquer pessoa abrangida por este Código que acredite ter sido sujeita a assédio sexual e/ou moral ou que tenha testemunhado um incidente de assédio tem por dever denunciar esse incidente.

#### 6.1.1 A denúncia deverá ser efetuada através:

- da Linha de integridade disponível no site da internet Águas do Douro e Paiva disponível em <https://grupoadp.form.maistransparente.com/> através do qual será canalizada para a Comissão de Ética do Grupo Águas de Portugal;
- de carta fechada para a Comissão de Ética do Grupo Águas de Portugal, sita na Rua Visconde de Seabra, n.º 3, 1700-421 Lisboa;
- do registo de preocupação social no âmbito da norma SA8000, através do link infra disponível na Intranet, ao dispor de todos os trabalhadores:

<http://intranet.addp.pt/Paginas/psociais.aspx>

A denúncia deve ser sustentada com:

- informação circunstanciada, nomeadamente a identificação de assediador ou assediadora, a identificação da vítima, o(s) local(ais) e a(s) data(s) em que ocorreu (ram);
- a descrição o mais pormenorizada possível dos factos e, sempre que possível, principalmente em sede de assédio moral, os meios de prova;
- indicação de eventuais testemunhas que tenham presenciado o ato.

### **6.1.1 Denúncia anónima**

Salienta-se que, apesar de ser possível apresentar uma denúncia de forma anónima, este formato pode dificultar o desenrolar da investigação e, conseqüentemente, a tomada de decisão, sendo importante reforçar à/ao denunciante, bem como à(s) testemunha(s) que, os órgãos que supervisionam o processo, garantem os elementos de proteção derivados da legislação, em vigor, isto é, no que respeita à Confidencialidade, Anonimato e Não Retaliação.

A violação desta obrigação constitui uma violação grave desta política e por isso será alvo de ação e sanção disciplinar.

Concretamente, os dados serão acessíveis a um número muito limitado de pessoas, mesmo no que respeita à estrutura hierárquica e, sempre que for necessário alargar o grupo, aos novos elementos a informação chegará de forma anónima, isto é, sem dados sobre a pessoa que fez a denúncia.

Ainda assim, caso a/o denunciante decida avançar com a denúncia, de forma anónima, a apresentação dos documentos referidos na alínea c), deve ser robustecida, uma vez que serão os elementos base a analisar, durante o processo de investigação pela Águas do Douro e Paiva, no âmbito da denúncia.

### **6.1.2 Denúncia falsa ou abusiva**

As denúncias efetuadas com manifesta falta de veracidade ou violação do princípio da boa-fé constituem matéria passível de ação disciplinar ou queixa-crime.

## **6.2. Averiguação**

Caso a denúncia seja recebida através da linha de integridade, a Comissão de Ética do Grupo Águas de Portugal agirá de acordo com o regulamento que a rege, podendo solicitar ao Conselho de Administração da Águas do Douro e Paiva que a coadjuve no procedimento.

Caso a denúncia de assédio seja recebida através do canal de preocupações sociais interno da SA8000, o Conselho de Administração criará, para o efeito, uma Comissão de Análise que conduzirá o processo de averiguação interna.

Para o efeito, esta Comissão deverá recolher todos os elementos probatórios, sendo responsável pela manutenção do anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciado/a e testemunha ou testemunhas), ao teor da denúncia, meios de prova testemunhal, documental ou pericial, incluindo as diligências realizadas ou a realizar, pelo que todos os intervenientes devem agir com o sigilo necessário para proteger a dignidade e a privacidade de cada um, não devendo ser divulgada qualquer informação, procurando garantir-se a isenção, a igualdade e a transparência de todo o procedimento a todas as pessoas envolvidas.

Será igualmente assegurada a confidencialidade relativamente a todos os dados pessoais recolhidos no âmbito da averiguação da denúncia.

### 6.3. Resolução

Concluído o apuramento dos factos, a entidade que procedeu à averiguação interna elabora um relatório que deverá conter os elementos relativos à apreciação preliminar, respetivos fundamentos e conclusões bem como os procedimentos adotados face à denúncia e o estado – arquivado, encaminhado ou concluído.

Neste relatório, devem ser indicadas as medidas necessárias à correção da irregularidade e as necessárias para o reforço do sistema de controlo, sempre que tal seja aplicável.

O Relatório terá como finalidade a proposta de:

- a) Resolução liminar da denúncia:
  - I. Por arquivamento; ou
  - II. Por implementação imediata de medidas corretivas, visando a proteção da vítima.
- b) Posterior averiguação dos factos num âmbito disciplinar, se aplicável;
- c) Envio para outra entidade competente.

O plano de reparação poderá envolver avaliação psicológica, acompanhamento médico, mobilidade funcional, capacitação, entre outros aspetos que permitam o desempenho das funções em condições idênticas às anteriores à ocorrência.

### 6.4. Sanção

Quando, do Relatório supra resulte, a necessidade de averiguação dos factos num âmbito disciplinar, a AdDP instaura o respetivo processo disciplinar ao abrigo do Código do Trabalho.

A prática de assédio constitui contraordenação muito grave nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, com direito a indemnização pela vítima, nos termos do seu artigo 28.º, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da Lei.

Por fim, quando do processo de averiguação resulte que as denúncias foram efetuadas com manifesta falta de veracidade ou violação do princípio da boa-fé com intuito de prejudicar outrem, a AdDP promove o respetivo procedimento disciplinar, em cumprimento do disposto na alínea /) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho), cabendo-lhe a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio (cfr. n.º 8 do artigo 283.º do Código do Trabalho), sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

## 7. Aplicação subsidiária

---

Em tudo o que não se encontre regulado no presente código aplica-se subsidiariamente o Código do Trabalho e Legislação complementar aplicável.

## 8. Entrada em Vigor

---

O presente Código entra em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração da Águas do Douro e Paiva, sendo posteriormente divulgado a todos os trabalhadores da empresa.