



# Grupo Status

---

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



# ENQUADRAMENTO

O assédio sexual é um conjunto de comportamentos indesejados, percepcionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador.

O presente código é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores/as ou colaboradores/as da organização/entidade empregadora, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa. Versa sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelos valores da não discriminação e de combate contra o assédio moral e sexual no trabalho. Este código assume-se ainda como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio moral e/ou sexual, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

O **assédio sexual**, desmultiplicado em quatro dimensões, pode ser caracterizado por:

### **Insinuações sexuais:**

- Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que o tenham ofendido;
- Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo;
- Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual;

### **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 através de sites e redes sociais;
- Telefonemas, cartas, sms's, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos;
- Olhares insinuantes;
- Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada

### **Contacto físico e agressão sexual:**

- Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar);
- Agressão ou tentativa de agressão sexual;

### **Aliciamento:**

- Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições

de trabalho.

O **assédio moral** é um conjunto de comportamentos indesejados percebidos como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em actos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objetivo diminuir a auto-estima da/s pessoa/s alvo e, em última instância, pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais, na sua generalidade, têm dificuldade em defender-se.

Tal como o assédio sexual, o assédio moral pode ser operacionalizado em quatro dimensões:

### **Isolamento social:**

- Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas;
- Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com chefias;

### **Perseguição profissional:**

- Definição de objetivos impossíveis de atingir;
- Desvalorização sistemática do trabalho;
- Funções desadequadas;

### **Intimidação:**

- Ameaças sistemáticas de despedimento;
- Ter sido alvo de situações de stress com o objetivo de provocar descontrolo;

### **Humilhação pessoal:**

- Ter sido humilhado devido a características físicas, psicológicas, ou outras;

---

## **COMPROMISSO**

- O assédio sexual e a intimidação são contrários à política de comportamento e valores do GRUPO STATUS, e ainda atentam contra a promoção de condições dignas de trabalho.
- Todos os/as trabalhadores/as e colaboradores/as beneficiam de um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, assédio moral e eventuais retaliações.
- O assédio sexual e o assédio moral prejudicam as relações de trabalho e são contrários ao compromisso e às políticas de comportamento e valores do GRUPO STATUS, e não são tolerados. Quem não cumprir com este princípio fundamental estará sujeito às devidas sanções previstas para esse efeito.

# RESPONSABILIDADE

Os colaboradores do GRUPO STATUS são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio sexual e/ou moral, nos termos do ponto seguinte.

O GRUPO STATUS define uma política interna de tolerância zero ao assédio sexual e/ou moral no trabalho, nos seguintes termos:

## **Âmbito do código de conduta:**

- Aplica-se a todas pessoas, singulares ou colectivas, que mantenham relações profissionais, comerciais, ou outras, com o GRUPO STATUS, mesmo que temporárias.
- Aplica-se a todos os/as trabalhadores/as e colaboradores/as do GRUPO STATUS;
- Aplica-se a todas as relações no âmbito da actividade do GRUPO STATUS, quer este se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na sede, em filiais, locais pontuais, e/ou em viagens de trabalho;
- Aplica-se às relações no âmbito da actividade do GRUPO STATUS, quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação;

## **Aplicação na regulação de relações profissionais e/ou**

---

## **comerciais:**

O compromisso de tolerância zero é parte integrante dos contratos de aquisição de bens e serviços, obrigando as entidades e/ou pessoas que neles intervenham;

O compromisso de tolerância zero é parte integrante dos contratos de trabalho e dos acordos colectivos de trabalho;

---

# **DENÚNCIA**

- Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta que acredite ter sido sujeita a assédio sexual e/ou moral deve contactar o seu superior hierárquico e/ou unidade específica de prevenção e combate designadas para esse efeito.
- Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta deve denunciar um incidente de assédio, tenha sido a própria alvo desse ou apenas testemunha. As pessoas que denunciarem incidentes de assédio são especialmente protegidas pelo GRUPO STATUS relativamente a formas de retaliação ou a tentativas de retaliação. A retaliação é considerada uma grave violação desta política e, como o próprio assédio ou discriminação, estará sujeita a ação disciplinar.

# AVERIGUAÇÃO E RESOLUÇÃO

O processo de averiguação e resolução deve ser conduzido por trabalhadores/as ou colaboradores/as do GRUPO STATUS, com conhecimentos especializados na prática da prevenção e resolução de assédio sexual e/ou moral, a designar pelo/a respetivo/a CEO da empresa. O processo de averiguação e resolução garante a igualdade, e a transparência de todos os procedimentos, a todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciado/a e testemunhas). O processo de averiguação e resolução garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciado/a e testemunhas).

## SANÇÕES

- Os/as trabalhadores/as envolvidos/as em comportamentos proibidos por esta política, bem como aqueles/as que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar.
- A prática e/ou a tentativa de assédio sexual e/ou moral, bem com qualquer forma de retaliação, executada pelos/as fornecedores/as ou clientes do GRUPO STATUS,



resulta na imediata cessação dos contratos de fornecimento de bens ou serviços para com esses.

- A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um/uma trabalhador/a ou colaborador/a (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na imediata cessação do contrato de trabalho ou à cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.
- Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação agravará severamente as eventuais sanções.
- Em casos particularmente graves, e/ou no caso de se verificar a prova do incidente de assédio sexual e/ou moral, o GRUPO STATUS prestará total apoio jurídico/técnico/financeiro ao trabalhador/a que tenha sido alvo desse comportamento, para que possa recorrer à justiça civil e/ou criminal.

---

## **POLÍTICA ZERO**

- A política de tolerância zero implica a existência de uma estratégia, de informação e divulgação específica, relativa à prevenção e combate ao assédio sexual e moral no trabalho.

- A política de tolerância zero implica a concepção e implementação de um plano de formação, específico e regular, em torno das questões do assédio sexual e/ou moral no trabalho e igualdade de género no trabalho. Esta formação deve incluir todos/as trabalhadores/as e colaboradores/as numa lógica transversal e top-down.

Janeiro, 2020  
(Atualizado)

*Documentos apenas para fins internos (por favor não distribuir externamente). Todos os direitos de pertença e privacidade reservados ao Grupo Status.*