

CÓDIGO de BOA CONDUTA

PREÂMBULO

A GASPE assume, em linha com os valores que pautam a actuação desta sociedade e as disposições legais vigentes, o dever de adopção de código de ética e boa conduta.

A GASPE compromete-se a respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e respeito pela sua dignidade, tal como providenciar para que haja bom ambiente moral e social.

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

1. Este código tem como finalidade dar a conhecer aos seus destinatários os valores pelos quais a GASPE pauta a sua actividade, na base da confiança entre todos e de cultura de empresa.
2. O presente Código de boa conduta (adiante designado "Código") aplica-se a todos os trabalhadores da empresa GASPE, Combustíveis, Lda., contribuinte nº 500033684, com sede na Rua das Lages, nº 519, 4414-007 Canelas VNG, independentemente do tipo de vínculo, e/ou da posição hierárquica que ocupem, e quer prestem trabalho a título permanente ou ocasional.
3. O Código aplica-se ainda aos prestadores de serviços da empresa, bem como aos membros dos órgãos sociais.

1

Artigo 2.º

Objetivos do Código

O presente Código estabelece linhas de orientação para o bom desempenho de funções por parte de todos os colaboradores, internos e externos, nas relações entre si como com terceiros em representação da GASPE. Bem como para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e à discriminação, e foi concebido para clarificar, junto dos trabalhadores e demais pessoas referidas no artigo anterior, as regras de conduta que os mesmos devem observar nos seus comportamentos, condutas e atitudes, nas suas relações recíprocas, internas e externas.

Artigo 3.º**Deveres Gerais**

Todos os trabalhadores, prestadores de serviços e membros dos órgãos sociais abrangidos pelo presente Código, nos termos do artigo 1.º, devem cumprir os seguintes deveres, no exercício das suas funções:

- a) respeitar a integridade moral e tratar com urbanidade e lealdade os colegas de trabalho, superiores hierárquicos e os membros dos órgãos sociais da entidade empregadora, tal como usar de urbanidade e respeito nas suas relações com o público em geral, fornecedores e organismos públicos.
- b) não praticar atos de violência ou de coação física e psicológica sobre os colegas de trabalho, superiores hierárquicos e os membros dos órgãos sociais da entidade empregadora;
- c) não praticar qualquer tipo de discriminação, designadamente, não privilegiar, beneficiar, ou prejudicar os colegas de trabalho, superiores hierárquicos e os membros dos órgãos sociais da entidade empregadora em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical;
- d) não assediar os colegas de trabalho, superiores hierárquicos e os membros dos órgãos sociais da entidade empregadora;
- e) agir de forma leal, solidária, responsável e cooperante, quer entre si, quer com as pessoas e entidades, públicas e privadas, com as quais se relacionam no contexto das funções que lhes estão cometidas;
- f) pautar a sua conduta por princípios de honestidade pessoal e profissional;
- g) assegurar a protecção e a conservação do património físico, financeiro e intelectual da GASPE, Combustíveis, Lda., devendo usar os recursos disponíveis de forma eficiente, não os utilizando, directa ou indirectamente, em seu proveito pessoal ou de terceiros;
- h) reduzir o impacto da sua actividade no meio ambiente, p. ex., separação de resíduos, a utilização de papel reciclado ou a utilização responsável da água e da energia;
- i) tratar todos os assuntos que lhes sejam confiados de forma imparcial, objectiva e transparente, prevenindo e evitando conflitos de interesses;
- j) abster-se de receber de terceiros quaisquer tipos de gratificações, ofertas ou vantagens que excedam a mera cortesia ou ultrapassem um valor simbólico;
- k) pautar o seu comportamento por actos que não comprometam a imagem da empresa e que, forçosamente, se reflète na sua própria imagem;
- l) não apresentar denúncias caluniosas.

Artigo 4.º

Política de prevenção e combate ao assédio

Quanto à política de prevenção e combate ao assédio no trabalho (Art.º 127, alínea k) da Lei 73/2017) a GASPE garante as melhores práticas em matéria de prevenção e reacção ao assédio, comprometendo-se a:

- Promover uma cultura de respeito recíproco, não tolerando e procurando prevenir comportamentos, incluindo de cariz sexual, que visem perturbar ou constranger, afectar a dignidade pessoal ou criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador;
- Proibir nos locais de trabalho quaisquer posters, literatura ou materiais com conteúdos de natureza sexual;
- Promover um ambiente de trabalho em que cada um possa confiar e ser parceiro de outro na detecção e comunicação de práticas indesejadas, assegurando a não retaliação;
- Disponibilizar contacto imediato com a gerência para comunicar situações em que haja conhecidas ou fundadas suspeitas de comportamentos de assédio;
- Instaurar procedimento disciplinar e aplicar medidas disciplinares efectivas sempre que sejam comprovadas práticas de assédio.

3

Artigo 5.º

Definição de assédio

1. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o 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.
2. O assédio inclui o abuso verbal, visual ou físico inaceitável, que pode assumir, nomeadamente, as seguintes formas:
 - a) linguagem ou piadas ofensivas;
 - b) insultos raciais, étnicos, de género ou religiosos;
 - c) comentários degradantes, intimidativos ou ameaçadores;
 - d) hostilidade em relação a outros devido a características individuais.
3. 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.

4. O assédio sexual pode consistir numa conduta verbal, visual ou física de natureza sexual, indesejada ou suscetível de fazer o outro sentir-se desconfortável, que pode assumir, nomeadamente, as seguintes formas:

- a) avanços sexuais, pedidos de favores sexuais ou pedidos para saídas que são indesejados;
- b) piadas, imagens, mensagens escritas ou e-mails de orientação sexual;
- c) comentários explícitos ou pejorativos sobre a aparência;
- d) apresentação de imagens sexualmente sugestivas ou pornográficas.

Artigo 6.º

Procedimentos internos de denúncia

O trabalhador ou prestador de serviços que considere ser alvo de qualquer forma de assédio ou discriminação deve reportar tais factos por meio dos “canais de denúncia” interna informados no site da GASPE, telemóvel (966493357) ou e-mail (gaspe.prevencao@gaspe.pt).

O destinatário é o responsável por assumir o bom cumprimento do processo de denúncia (disposições da Lei 93/2021) operando internamente e, por si só, com independência, imparcialidade, confidencialidade e protecção de dados, todo o processo de denúncia interna, apresentação, recepção e seguimento das denúncias nos termos expressos no Art.º 9.º, nº 1, e Art.º 11.º, nº 1, do Dec. Lei 93/2021, de 20 de Dezembro.

Artigo 7.º

Não retaliação e proteção do denunciante

1. A empresa garante a proteção necessária do trabalhador, prestador de serviços ou superior hierárquico que denuncie uma situação de assédio ou discriminação, ou que cumpra o seu dever de comunicar situações de assédio ou discriminação ocorridas com outros colegas, guardando reserva sobre a sua identidade.
2. O trabalhador que denunciar ou comunicar atos de assédio ou discriminação não poderá, por esse facto, ser prejudicado a qualquer título.

Artigo 8.º

Proteção do denunciado

Os direitos fundamentais do denunciado, designadamente a defesa do seu bom nome, privacidade e o direito de apresentar queixa por denúncia caluniosa, não podem ser prejudicados em qualquer caso.

Artigo 9.º

Violação do Código

A violação ou inobservância das normas gerais de conduta constantes do presente Código constitui uma infração disciplinar punível nos termos da legislação em vigor, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional, criminal ou outra que possa ocorrer.

A Gerência,

GASPE - Combustíveis, Lda



V.N. Gaia, 22 de Janeiro de 2025