

CÓDIGO DE BOA CONDUTA

PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

ao abrigo do disposto na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, com entrada em vigor em 1 de outubro de 2017.

1. INTRODUÇÃO:

A GRAVINER assume como objetivo essencial da sua política de recursos humanos a promoção de um ambiente de trabalho transparente e não discriminatório, reconhecendo a relevância que reveste o combate ao assédio no trabalho, designadamente no que respeita ao assédio moral e ao assédio sexual.

A GRAVINER considera primordial estabelecer formas eficientes de prevenir e combater quaisquer manifestações de assédio, garantindo o pleno respeito pela dignidade de todos os profissionais ao seu serviço.

As regras contidas neste instrumento têm por propósito clarificar o alcance e as modalidades da noção atual de assédio no trabalho, contribuindo para a dissuasão de comportamentos indevidos e dando cumprimento à obrigação prevista na alínea k) do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação introduzida pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, com entrada em vigor a 01/10/2017

O presente instrumento é aplicável a todos os trabalhadores ao serviço da GRAVINER.

Definição: O assédio no trabalho configura um comportamento indesejado, que poderá resultar concretizado, nomeadamente, em palavras, atos, gestos ou escritos, tendo por objetivo ou mero resultado perturbar ou constranger o trabalhador, afetando a sua dignidade ou promover um ambiente intimidatório ou desestabilizador. O assédio não é, porém, confundível com o regular exercício do poder de direção ou com interações críticas, conquanto as ordens, observações ou advertências sejam transmitidas e aplicadas adequadamente, em conformidade com a boa fé.

2. MODALIDADES:

O assédio poderá ser classificado em função da identidade do sujeito ativo da conduta, desdobrando-se em:

- **Vertical descendente:** Quando o sujeito ativo de assédio é superior hierárquico do trabalhador visado.
- **Horizontal:** Quando todos os intervenientes se encontram no mesmo nível hierárquico:
- **Vertical ascendente:** Se o trabalhador assedia o seu superior hierárquico.
- **Misto:** Quando são diversos os sujeitos ativos de assédio, ocupando diferentes níveis hierárquicos.

O assédio poderá ainda ser **discriminatório** se resultar de um preconceito sem 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.

O assédio assumirá o qualificativo de **sexual** se lhe corresponder um comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger o trabalhador, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, aqui se incluindo, nomeadamente, o envio de mensagens ou e-mails ou a realização de telefonemas indesejados, de cariz sexual, a promoção de contato físico não solicitado, observações sugestivas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual, bem como a menção a comportamentos desta índole, com referências sugestivas a uma melhoria ou depreciação das condições de trabalho.

3. DIREITOS DOS TRABALHADORES:

Justa causa de resolução do contrato de trabalho: A ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, incluindo a prática de assédio denunciada à Autoridade para as Condições do Trabalho, praticada pela GRAVINER ou seu representante constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador, ao abrigo do disposto na alínea f) do n.º 2 do art.º 394 do Código do Trabalho.

Responsabilidade por danos emergentes de doenças profissionais: A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é da Segurança Social, ficando esta, perante a GRAVINER, sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados.

4. REPORTE:

No que respeita aos meios e canais internos ao dispor dos trabalhadores, qualquer ato de assédio pode ser reportado pelo trabalhador ao respetivo superior hierárquico, salvo se este for o sujeito ativo da conduta, caso em que o reporte deverá ser feito diretamente à Administração da GRAVINER.

O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente, salvo atuação ilícita, cometida dolosamente.

5. INVESTIGAÇÃO E AÇÃO:

A GRAVINER instaurará procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento de potenciais situações de assédio no trabalho, sem prejuízo da adoção de outras medidas que se revelem adequadas ao caso, em cumprimento do previsto na alínea l) do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho.