

CÓDIGO DE BOA CONDUTA

PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

1. Introdução

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (o “**Código de Boa Conduta**”) é adotado em conformidade com as disposições estabelecidas no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e subsequentes alterações, estabelecendo as condutas a ser observadas em relação à prevenção e combate ao assédio no trabalho pelos colaboradores do **GRACE - EMPRESAS RESPONSÁVEIS - ASSOCIAÇÃO** (doravante abreviadamente designado por “**GRACE**”).

2. Proibição de assédio

O GRACE está firmemente empenhado em desenvolver as melhores práticas em matéria de cultura organizacional, promovendo, nomeadamente, uma cultura de respeito e de cooperação entre todos os seus colaboradores, num ambiente de trabalho digno, inclusivo e igualitário.

Nesta medida, toda e qualquer prática de assédio, sob qualquer forma, é absolutamente proibida no GRACE, nomeadamente no relacionamento entre os colaboradores.

Entende-se por assédio, nos termos legais, o comportamento indesejado, incluindo o baseado em fator de discriminação, praticado quando 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 criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O assédio pode assumir a natureza de assédio moral (*mobbing*), ou sexual (quando o comportamento indesejado for de caráter sexual), e manifestar-se seja sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito acima referidos.

3. Condutas que podem constituir assédio

Poderão integrar a noção de assédio moral, nomeadamente, a prática dos seguintes comportamentos:

- (i) Uso de linguagem ofensiva, grosseira ou obscena;
- (ii) Recurso a insultos em função da raça, etnia, crença religiosa, orientação sexual, género ou qualquer outra circunstância discriminatória;
- (iii) Comentários ou críticas degradantes ou vexatórias, em público ou em privado;
- (iv) Gestos obscenos ou considerados como ofensivos;
- (v) Comportamentos provocativos, intimidatórios ou ameaçadores;
- (vi) Exibição, apresentação, cedência, divulgação ou publicitação, a qualquer título ou por qualquer meio, de imagens ou objetos ofensivos, em função do seu teor discriminatório;
- (vii) Realização recorrente de ameaças de despedimento;
- (viii) Atos sistemáticos que se traduzam em ignorar, isolar ou segregar um colaborador.

A prática dos seguintes comportamentos, entre outros, integra a noção de assédio sexual:

- (i) Avanços sexuais, bem como pedidos, ou pressão, para a concretização de favores sexuais ou convites para socialização, saídas ou encontros indesejados fora do horário de trabalho;
- (ii) Qualquer tipo de contacto físico impróprio e/ou indesejado;
- (iii) Exibição, apresentação, cedência, divulgação ou publicitação, a qualquer título ou por qualquer meio, de imagens, mensagens ou objetos sexualmente sugestivos ou pornográficos;
- (iv) Comentários, observações ou referências de cariz sexual, nomeadamente a partes do corpo, aparência ou práticas sexuais de outros colaboradores.

4. Condutas que não devem ser confundidas com assédio

É importante referir que nem todas as situações de conflito existentes no local de trabalho constituem assédio.

O que destriça o conflito laboral do assédio, nomeadamente o assédio moral, é a intencionalidade. Subjacente a qualquer atitude de assédio existe sempre um comportamento indesejável, praticado com o objetivo ou intenção de afetar a dignidade da pessoa visada, ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, resultante de um comportamento sistemático, o que não acontece no mero conflito ou perante uma atuação impulsiva, independentemente do mal-estar que possa causar e da infração que possa representar (seja disciplinar, penal ou laboral).

O assédio moral não deve ser confundido com qualquer tipo de insatisfação no trabalho ou com conflitos individuais ou coletivos resultantes de uma situação de *stress* devido a tensões na atividade, ou discórdias com outros colaboradores, nomeadamente colegas, chefias ou subordinados em assuntos relacionados com a atividade profissional.

5. Vítimas de assédio

As vítimas de assédio, seja este moral ou sexual, tanto podem ser homem ou mulher, entre pessoas do mesmo género do infrator, ou de género distinto, ocupar posição hierarquicamente inferior, igual ou superior à do infrator, exercer funções no mesmo departamento que o infrator ou em departamento distinto, entre outros.

6. Procedimento de denúncia de assédio

Os colaboradores são uma componente ativa essencial na prevenção e combate ao assédio, ou de qualquer outra prática abusiva ou discriminatória no local de trabalho, devendo sentir-se encorajados a comunicar todas e quaisquer práticas discriminatórias ou de assédio de que tenham sido alvo ou de que tenham tomado conhecimento, direta ou indiretamente, independentemente da sua categoria profissional ou posição hierárquica no GRACE.

Para o efeito, a denúncia deverá ser apresentada, por escrito, junto da Comissão de Ética do GRACE (comissao.etica@grace.pt), com cópia ao membro da Direção responsável pelos assuntos de Recursos Humanos, contendo a seguinte informação:

- (i) Identidade do denunciante;
- (ii) Identidade do(s) assediado(s) (quando não sejam o denunciante) ou autor(es) do assédio;

- (iii) Descrição detalhada dos factos que integram a situação de assédio; e,
- (iv) Qualquer outra informação que facilite a investigação a ser tomada pela Comissão de Ética, pela Direção do GRACE ou por autoridade legal.

A denúncia poderá igualmente ser apresentada oralmente junto de qualquer membro da Comissão de Ética do GRACE, devendo a mesma, nesse caso, ser reduzida a escrito e assinada pelo denunciante.

Nos termos do Código de Ética e Conduta do GRACE, integram a Comissão de Ética, por inerência, todos os ex-Presidentes da Direção do GRACE que não manifestem vontade em sentido contrário.

Os colaboradores que denunciem situações de assédio nos termos acima descritos e, bem assim, as testemunhas por si indicadas, não podem ser sancionadas disciplinarmente – a menos que atuem com dolo –, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

7. Consequências disciplinares da prática de assédio

As denúncias apresentadas serão objeto de investigação, podendo originar procedimento disciplinar, quando aplicável.

A prática de comportamentos de assédio faz incorrer o assediante em responsabilidade disciplinar, passível de aplicação de sanção disciplinar, nomeadamente despedimento com justa causa, em função das conclusões do respetivo processo disciplinar.

O não cumprimento das disposições constantes deste Código de Boa Conduta, das políticas, regulamentos, e outros procedimentos internos do GRACE com este relacionados ou de outras normas legais, por parte de qualquer colaborador pode, sempre que a gravidade da situação o justificar, resultar em denúncias criminais para instauração do competente procedimento criminal e no pagamento de indemnização (ao GRACE ou a qualquer outra pessoa ou entidade) pelos prejuízos e danos causados pela violação.

8. Alterações

O GRACE reserva-se o direito de, em qualquer momento, suspender, revogar ou alterar o presente Código de Boa Conduta, em parte ou no seu todo, sem que, por esse facto, os colaboradores possam invocar quaisquer direitos adquiridos, devendo, porém, qualquer investigação em curso ser concluída ao abrigo das regras vigentes no momento da sua abertura.

9. Entrada em vigor

O presente Código de Boa Conduta entra em vigor no dia 1 de julho de 2021 e permanecerá em vigor por um período de tempo indeterminado.

ANEXO I

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

[nome completo do trabalhador], declaro que:

- (i) Li o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do GRACE e compreendi a responsabilidade que tenho no cumprimento dos procedimentos, princípios e políticas nele regulados;
- (ii) Tomei conhecimento que toda e qualquer prática de assédio, sob qualquer forma, é absolutamente proibida no GRACE;
- (iii) Comprometo-me a cumprir todas as disposições contidas no Código de Boa Conduta; e,
- (iv) Tomei conhecimento de que o incumprimento do disposto no Código de Boa Conduta poderá ser causa de processo disciplinar e/ou de eventual cessação do meu contrato de trabalho.

[Local], [dia] de [mês] de 2021