



GABRIEL COUTO
MORE THAN CONSTRUCTION

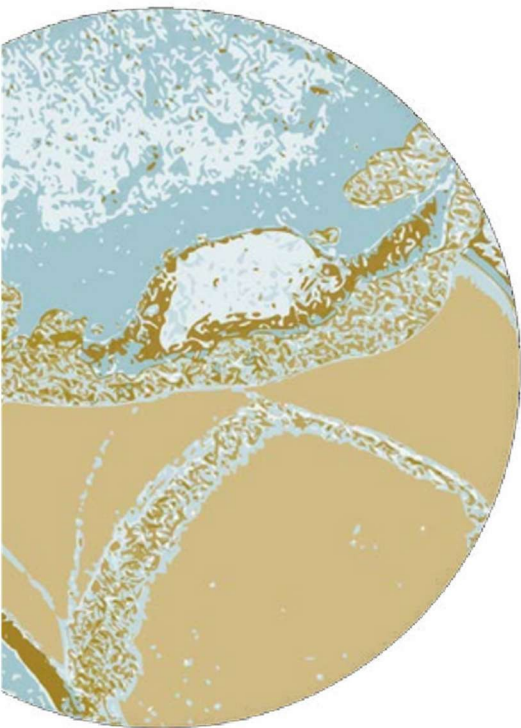
CODIGO DE BOA CONDUTA

2025

Tel: 00351 252 308 640
www.gabrielcoutho.pt
cgasc@gabrielcoutho.pt



GABRIEL COUTO



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

PREÂMBULO

A Construções Gabriel A.S. Couto, S.A. (Gabriel Couto), dando cumprimento ao previsto na Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, que introduziu alterações ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, adotou o presente Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (Código de Boa Conduta), pretendendo que o mesmo constitua uma base orientadora para trabalhadores, estagiários, voluntários e outras entidades ou pessoas contratadas no âmbito de procedimentos de aquisição de bens ou de prestação de serviços. Na elaboração do presente Código de Boa Conduta, conferiu-se particular atenção à necessidade de acautelar a devida proteção de denunciantes e testemunhas de infrações, em linha com o disposto na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações e com a Política de Integridade em vigor na Gabriel Couto.

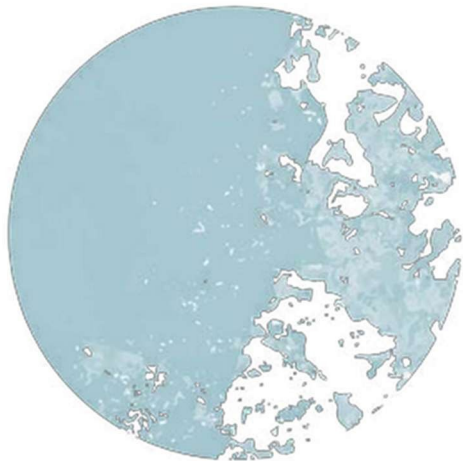
CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

Artigo 1.º

Objeto

Através deste Código de boa conduta, dá-se cumprimento ao dever previsto no artigo 127.º, n.º 1, alínea k), do Código do Trabalho em vigor, e concretiza-se o disposto no Código de Conduta e Ética constante da Política de Integridade da



Gabriel Couto, mediante um conjunto de normas e princípios que devem ser observados, constituindo um instrumento autorregulador e a expressão de uma política ativa que visa dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

- 1.** O presente Código de Boa Conduta aplica-se aos membros do Conselho de Administração e a todas as pessoas que, independentemente da natureza do vínculo contratual que detêm, desenvolvem a sua atividade profissional na Gabriel Couto ou que com ela colaboram.
- 2.** As entidades e/ou pessoas contratadas devem agir de acordo com os princípios gerais assumidos pela Gabriel Couto, em especial, com o princípio de tolerância zero relativamente ao assédio.

Artigo 3.º

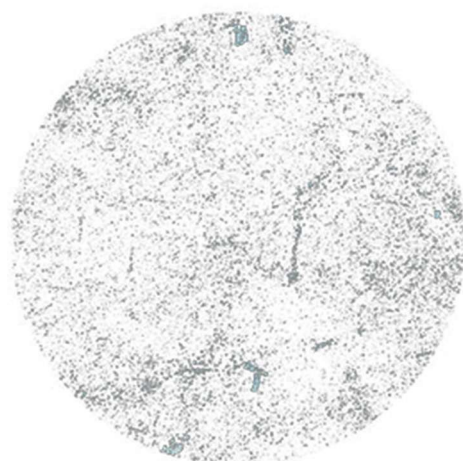
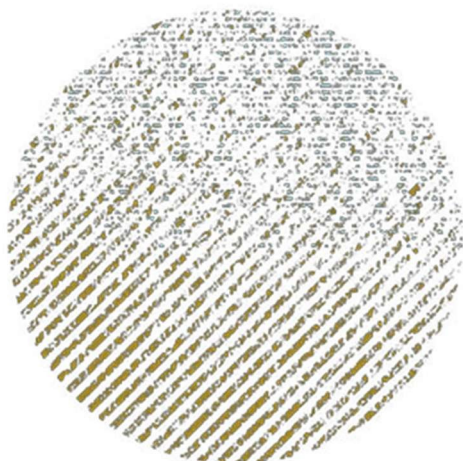
Divulgação

- 1.** O presente Código de Boa Conduta deve ser disponibilizado no sítio da internet da Gabriel Couto, sendo assim divulgado pelas pessoas ou entidades com quem a Gabriel Couto mantenha relações contratuais.
- 2.** O presente Código de Boa Conduta deve ser remetido a todos os trabalhadores já contratados e dado a conhecer a todos os novos trabalhadores.

Artigo 4.º

Princípios gerais

No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas identificadas no artigo 2.º devem reger a sua atuação na Gabriel Couto de acordo com os seguintes princípios:



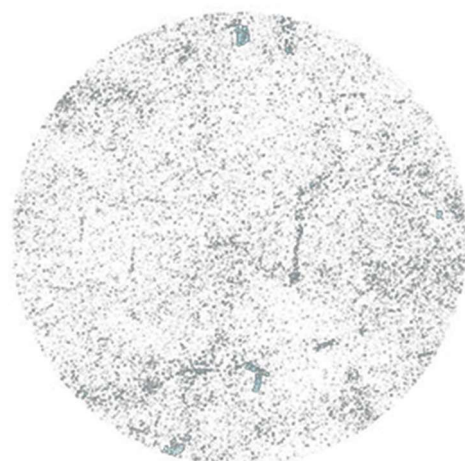
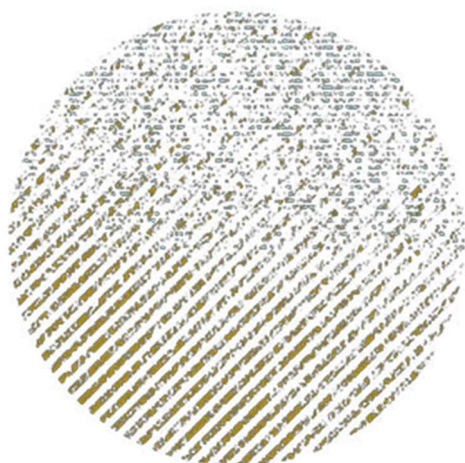
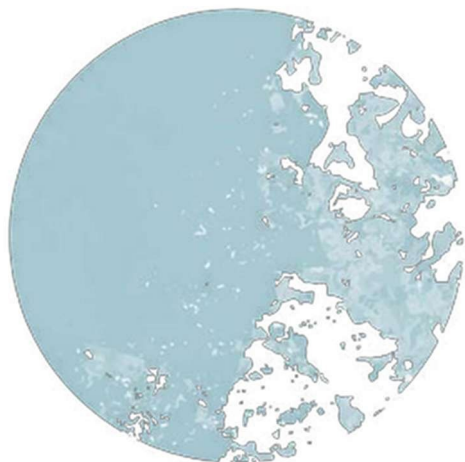


- a)** Igualdade e não discriminação;
- b)** Respeito pela dignidade da pessoa humana e pela sua integridade física e moral;
- c)** Respeito pela dignidade profissional de cada colaborador;
- d)** Promoção de um ambiente de trabalho seguro, positivo e civicamente responsável;
- e)** Respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no local de trabalho;
- f)** Repúdio de qualquer prática discriminatória, seja em função da 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;
- g)** Tolerância zero relativamente ao assédio, independentemente da forma que assuma, do género, da qualidade funcional ou da posição hierárquica da pessoa assediada e da pessoa que assedia.

Artigo 5.º

Definições de assédio

- 1.** Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, nomeadamente aquele que seja baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional.
- 2.** O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física e/ou psicológica.



- 3.** O assédio sexual ocorre quando existe um comportamento indesejado de caráter sexual ou outros comportamentos em razão do gênero ou com conotação sexual, percebidos como abusivos, que afetem a dignidade do trabalhador visado, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.
- 4.** Situações de caráter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.

CAPÍTULO II

PROCEDIMENTO INTERNO

Artigo 6.º

Queixa ou denúncia

- 1.** Qualquer pessoa que seja alvo de assédio no trabalho deve apresentar queixa ao Diretor dos Recursos Humanos ou ao Conselho de Administração, nos termos definidos no artigo seguinte.
- 2.** Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou de prática de assédio deve denunciá-las, de acordo com o disposto no artigo seguinte, e, sem prejuízo da possibilidade de apresentar uma denúncia anónima, prestar a devida colaboração em eventuais e subsequentes processos disciplinares ou de investigação criminal.
- 3.** A denúncia ou queixa pode, igualmente, ser apresentada, nos termos legais, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho, que disponibiliza um endereço de correio eletrónico para o efeito.
- 4.** A denúncia ou queixa, pode, ainda, ser apresentada, nos termos legais, junto do Ministério Público ou do órgão de polícia criminal competente, em caso de responsabilidade penal e para efeitos de instauração de processo



Crime.

Artigo 7.º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia ou queixa

- 1.** A denúncia ou queixa deve ser efetuada por escrito ou verbal.
- 2.** A denúncia ou queixa deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar prática de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
- 3.** O canal de denúncias disponível no website da Gabriel Couto permite a apresentação de denúncias de forma anónima ou com identificação do denunciante.

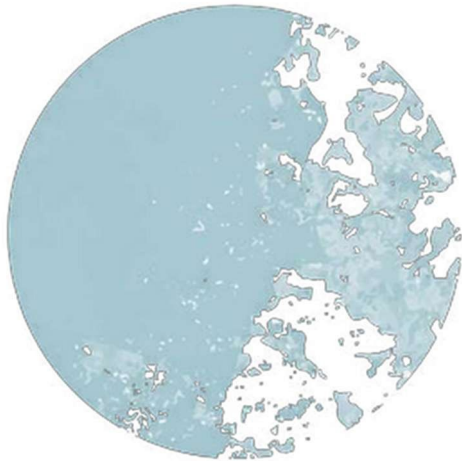
CAPÍTULO III

REGIMES SANCIONATÓRIOS

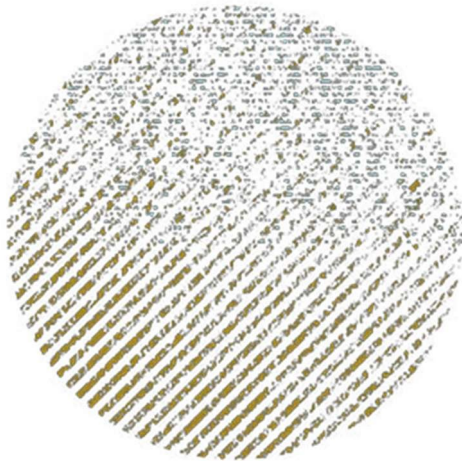
Artigo 8.º

Proibição do assédio e responsabilidade do assediador

- 1.** O assédio é uma atuação intolerável, expressamente proibida por lei.
- 2.** Quem assediar outrem pratica um ato ilícito com:
 - a)** Relevância civil, ficando obrigado a indemnizar a pessoa assediada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito;



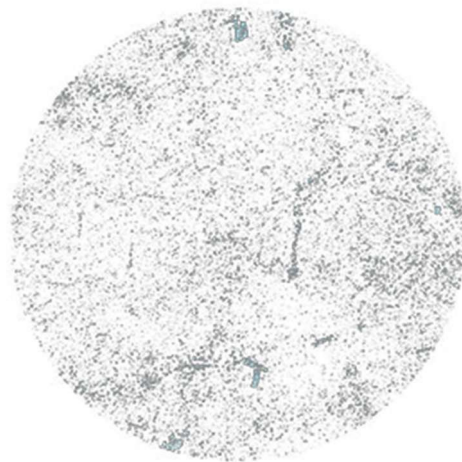
- b)** Relevância disciplinar, se praticado por quem é trabalhador, no contexto laboral, nos termos dos artigos 328.º e seguintes do Código do Trabalho, podendo constituir justa causa de despedimento;
- c)** Relevância contraordenacional, constituindo a prática de assédio uma contraordenação muito grave, nos termos do artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho;
- d)** Relevância penal, se estiverem preenchidos os requisitos previstos na legislação penal, designadamente para os crimes de perseguição e importunação sexual.



Artigo 9.º

Procedimento disciplinar, responsabilidade civil, criminal e contraordenacional

- 1.** O Diretor de Recursos Humanos ou o Conselho de Administração, após averiguação dos factos participados, e sempre que o alegado assediador identificado na queixa/denúncia for trabalhador sujeito ao poder disciplinar da Gabriel Couto, proporá o arquivamento ou a instauração de procedimento disciplinar, em função de se verificarem ou não indícios suscetíveis de poderem configurar uma situação de assédio nos termos da lei.
- 2.** Compete ao Conselho de Administração designar o relator do procedimento disciplinar.
- 3.** A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer pessoas destinatárias do presente Código que cometam infrações que àquelas correspondam.





CAPÍTULO IV

REGIME DE PROTEÇÃO DA PESSOA ASSEDIADA, QUEIXOSO, DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS

Artigo 10.º

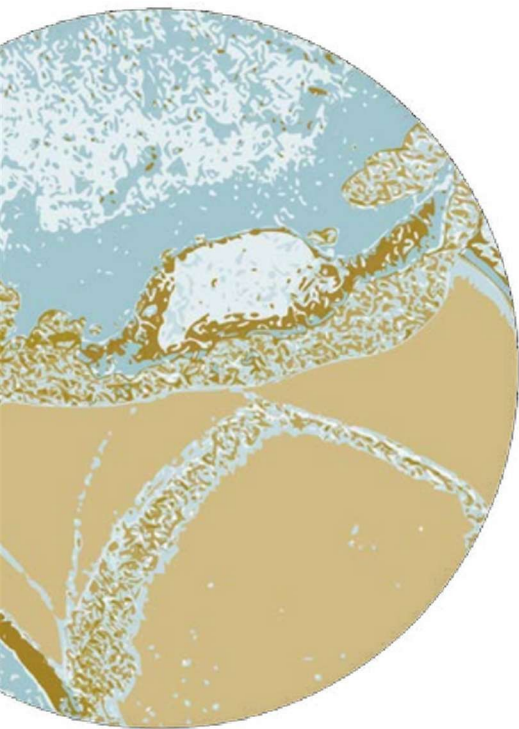
Direitos da pessoa assediada

- 1.** A pessoa assediada tem direito a ser indemnizada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais decorrentes da prática de assédio de que foi alvo, nos termos gerais de direito.
- 2.** A prática de assédio pelo empregador ou por representante do mesmo, denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte da pessoa assediada que trabalhe por conta de outrem.

Artigo 11.º

Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

- 1.** Será garantido um regime específico de proteção para o/a denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, designadamente em matéria de confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade no processo.
- 2.** Salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial a denunciante e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo essas pessoas ser sancionadas disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva decisão.
- 3.** Nos termos do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infração, se esta tiver lugar até um ano após a denúncia ou após outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.



Artigo 12.º

Garantias

- 1.** O denunciante e testemunhas por si indicadas não serão sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo disciplinar, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
- 2.** Sem prejuízo da possibilidade de apresentação de denúncia anónima, as pessoas destinatárias do presente Código de Conduta que denunciem infrações de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicadas, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

CAPÍTULO V

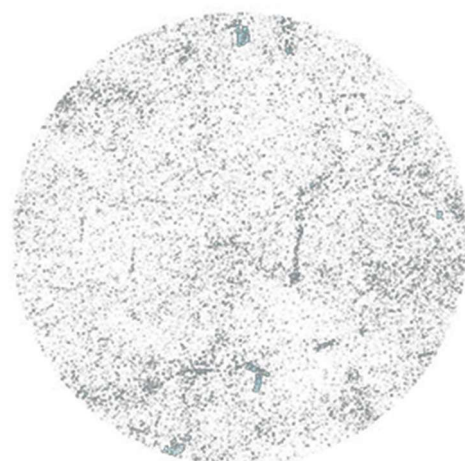
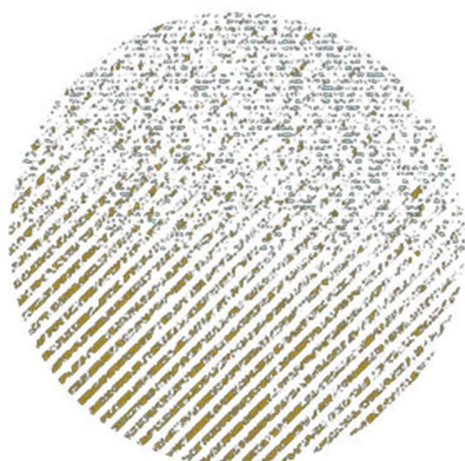
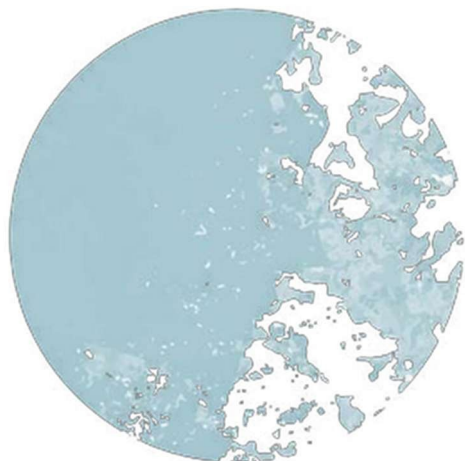
PREVENÇÃO DO ASSÉDIO

Artigo 13.º

Medidas preventivas

Compete ao Conselho de Administração ou a quem este delegue essa competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a)** Consulta regular aos colaboradores;
- b)** Verificação da existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo



de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os queixosos/ denunciante;

- c)** Conceção e implementação de um plano de formação específico e regular que tenha o enfoque na prevenção do assédio e na promoção da igualdade de género;
- d)** Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio.

Aprovado pelo Conselho de Administração, em 14 de junho de 2022.

Edição

Construções Gabriel A.S. Couto S.A.
Departamento de Marketing

Design gráfico

Sofia Martins

Construções Gabriel A.S. Couto S.A.

Rua de São João de Pedra Leital, nº 1000
4770-464 Requião, Apartado 84 EC V.N. Famalicão
4761-223 V. N. Famalicão
Tel: 00351252 308 640 PPCA
Fax: 00351252 375871
www.gabrielcouth.pt
cgasc@gabrielcouth.pt
Alvará de Construção nº 2490



ISO 9001
ISO 14001
ISO 45001



