



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

I. Enquadramento

No âmbito da sua missão, o **GRUPO PRECERAM** pretende proporcionar a todos/as os/as colaboradores/as um ambiente de trabalho que potencie a igualdade de oportunidades sob princípios de respeito mútuo, e que promova a excelência do desempenho e o reconhecimento do empenho que os colaboradores/as investem no seu dia-a-dia, assim como, a busca constante de excelência no serviço ao cliente.

O presente Código constitui-se como um instrumento que assume como princípio a valorização de todos/as os/as colaboradores/as do **GRUPO PRECERAM**, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e à igualdade entre todos, e respeitando o preconizado na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção e combate a práticas de assédio no trabalho.

São neste documento, concretizados os princípios e regras que devem orientar o comportamento/conduta a adotar por todos/as os/as colaboradores/as, com vista à manutenção de um ambiente de trabalho saudável, livre de assédio sexual, assédio moral e qualquer tipo de comportamento que lese a integridade física ou moral dos seus colaboradores/as.

II. Âmbito da Aplicação

O Código em apreço é aplicável a todos os colaboradores do **GRUPO PRECERAM**, independentemente do vínculo contratual estabelecido.

III. Princípios gerais/Compromisso

3.1. O **GRUPO PRECERAM**, enquanto entidade empregadora, entende que o assédio moral e/ou sexual, a intimidação ou qualquer outra prática que lese a dignidade da pessoa são contrários à promoção de condições dignas de trabalho, não sendo, como tal, consentidos.

3.2. No exercício da sua atividade, funções, autoridades e responsabilidades, os colaboradores/as do **GRUPO PRECERAM** não podem adotar quaisquer atos discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis e humilhantes, em relação aos demais ou a terceiros, nomeadamente com base na raça, etnia, género, orientação sexual, idade, estado civil, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião, ideologia política, crença religiosa ou quaisquer outros fatores de discriminação.

3.3. O **GRUPO PRECERAM** atua ativamente na prevenção e combate ao assédio e/ou violência no trabalho:

3.3.1. Promoção de uma cultura organizacional que privilegia a igualdade, tolerância e respeito mútuo e não consente a prática de quaisquer atos que possam afetar a dignidade dos seus colaboradores/as;

3.3.2. Promoção da consciencialização dos/as colaboradores/as quanto à importância da prevenção, combate e eliminação do assédio e/ou violência no trabalho;

3.3.3. Facilitar aos colaboradores/as, os instrumentos necessários para atuar na prevenção, identificação e gestão de situações de assédio sexual e/ou moral, disponibilizando meios internos de comunicação, avaliação e tratamento destas situações;

3.3.4. Garantir a confidencialidade dos processos de tratamento de informação, bem como, assegurar a inexistência de represálias sobre denunciante e/ou testemunhas;

3.3.5. Com a celebração de contrato de trabalho será entregue uma cópia do Código de Conduta ao colaborador/a, sendo que o mesmo ficará exposto no quadro informativo do edifício fabril para fácil acesso a todos, comprometendo-se ainda o **GRUPO PRECERAM** à sua divulgação junto de todos/as os/as colaboradores/as.

3.3.6. Sempre que for conhecida qualquer situação de violação das disposições constantes no presente Código de Conduta, serão aplicadas as sanções previstas nos termos legais.

3.3.7. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:

a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;

b) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal.

c) Qualquer tipo de comportamento que lese a integridade física ou moral dos colaboradores/as, ou afete a sua liberdade de determinação.

IV. Definição de Assédio

4.1. É expressamente proibida a prática de qualquer tipo de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

4.2. Entende-se por assédio, para efeitos do presente Código, qualquer comportamento indesejado, praticado sob forma verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

4.3. O assédio moral consiste num conjunto de comportamentos indesejados percebidos como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, com o objetivo de expor a vítima a situações humilhantes e constrangedoras, sob forma verbal, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.

4.4. O assédio é considerado assédio sexual quando os comportamentos indesejados de natureza física, verbal ou não verbal, revestirem caráter sexual.



V. Papéis e Responsabilidades

5.1. Constitui dever de todos os colaboradores da **GRUPO PRECERAM**:

5.1.1. Colaborar na manutenção de um ambiente de trabalho saudável, que promova o bem-estar, a dignidade individual, o respeito, a colaboração e tolerância.

5.1.2. Reportar situações identificadas de quaisquer práticas irregulares, assédio e/ou violência no trabalho, quer na situação de alvo ou enquanto testemunha, prestando a devida colaboração em eventuais sanções de que destas possam decorrer.

5.2. Cabe ao Departamento de Recursos Humanos e Departamento Jurídico do **GRUPO PRECERAM**:

5.2.1. Analisar as denúncias rececionadas, garantindo a confidencialidade no tratamento desta informação;

5.2.2. Colaborar no processo de averiguação e resolução, garantindo a igualdade e transparência no tratamento de todos os procedimentos e a todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).

5.2.3. Propor e implementar as ações disciplinares adequadas/aplicáveis.

5.2.4. Dar a conhecer o presente código sempre que se verifiquem novas admissões de colaboradores/as.

VI. Comunicações e Denúncias

6.1. Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta que acredite ter sido alvo de assédio no trabalho no **GRUPO PRECERAM**, deve reportar, por escrito, os factos ocorridos. Poderá fazê-lo, de uma forma anónima, recorrendo à caixa de correio junto ao gabinete de Recursos Humanos disponível para o efeito.

6.2. As participações/denúncias mencionadas anteriormente devem ser o mais detalhadas possível, contendo uma descrição precisa dos factos suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, relatando as circunstâncias, hora e local em que estes ocorreram, bem como a identidade da vítima e do assediante e ainda os meios de prova eventualmente existentes.

6.3. Cabe aos Departamento de Recursos Humanos e Departamento Jurídico efetuar uma investigação que se pretende detalhada e imparcial, juntamente com os responsáveis de departamento no qual se verifiquem as denúncias.



VII. Sanções

7.1. Os/as colaboradores/as envolvidos/as em comportamento proibido por esta política, bem como aqueles/as que realizarem denúncias de forma indevida, estarão sujeitos a medidas disciplinares que podem ir até a rescisão do vínculo laboral.

GRUPO PRECERAM, 01 de maio de 2021