

## **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**

### **1. OBJETO**

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, doravante Código, foi adotado no Grupo BEL, adiante Grupo, com a finalidade de dar cumprimento ao disposto no artigo 127.º, n.º 1, alínea k), do Código do Trabalho, e de harmonia com o preceituado no Código de Ética e Conduta em vigor no Grupo.

A prática de assédio em qualquer das suas modalidades, moral ou sexual, é proibida nos termos do artigo 29.º do Código do Trabalho.

O presente Código estabelece linhas de orientação, regras e procedimentos destinados a nortear condutas profissionais aptas para assegurar a prevenção eficaz e o combate efetivo ao assédio laboral no universo de empresas controladas maioritariamente pelo Grupo.

### **2. ÂMBITO**

O Código tem como destinatárias todas as pessoas que exercem atividade no Grupo, entendendo-se como tal membros dos órgãos de administração, gestores, titulares de cargos de direção e demais colaboradores, permanentes ou ocasionais. Aplica-se em todas as relações estabelecidas no âmbito das respetivas atividades, quer estas se desenvolvam no horário de trabalho normal ou fora dele, nas suas sedes ou noutros locais, de forma presencial ou através de tecnologias de informação e comunicação.

### **3. PRINCÍPIOS GERAIS**

As normas do Código são imperativas no Grupo, sem admissão de qualquer grau de tolerância em relação a condutas qualificáveis como assédio no trabalho perante inferiores ou superiores hierárquicos, colegas, clientes, fornecedores, parceiros ou quaisquer pessoas com as quais interajam.

Todas as pessoas que fazem parte do Grupo devem abster-se de praticar qualquer tipo de discriminação ou assédio, nomeadamente com base na raça, sexo, idade, capacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião, convicções ideológicas e filiação sindical. Devem ainda demonstrar consideração e respeito mútuos, abster-se de qualquer tipo de pressão abusiva e evitar comportamentos que possam razoavelmente ser considerados ofensivos pelos demais.

A violação de normas do Código poderá constituir contraordenação muito grave e/ou infração disciplinar, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil ou criminal, estabelecidas nos termos da lei. Ademais, a prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização.

#### **4. DEFINIÇÕES**

Entende-se por assédio todo e qualquer 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 criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito acima descrito.

A classificação de um incidente como assédio, implica a existência de um processo e não de um fenómeno ou um facto isolado, por mais grave que este possa ser, pressupondo sempre um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas que ocorrem de forma reiterada.

## **5. COMPROMISSO**

O Grupo assume o compromisso de adotar as seguintes práticas:

- Divulgar, através do portal institucional do Grupo BEL e de outros meios de comunicação interna, informações úteis acerca do tema do assédio no trabalho e prestar esclarecimentos que lhe sejam solicitados em relação ao assunto;
- Promover condições que garantam existência contínua de ambiente de trabalho salutar em que todos são tratados com dignidade e respeito, livres de assédio ou discriminação, independentemente do respetivo enquadramento hierárquico e/ou funcional;
- Assegurar que a contratação de novos colaboradores está dependente de expressa declaração de cabal compreensão do conteúdo do Código e de obrigação do seu cumprimento;
- Garantir a confidencialidade da identidade da pessoa denunciante, mas também da pessoa alegadamente autora da infração, nos termos da lei;
- Instaurar procedimento prévio de inquérito ou procedimento disciplinar, verificados os requisitos legais para o efeito, quando tiver conhecimento da existência de indícios de prática de assédio no trabalho;
- Atuar em sede disciplinar ou judicial perante denúncia de atos de assédio intencionalmente falsa, abusiva ou de má-fé;
- Certificar que as entidades responsáveis pela gestão e execução dos procedimentos internos relacionados com assédio no trabalho pautam a sua atuação por princípios de boa-fé, confidencialidade, discrição, sigilo e imparcialidade, no respeito pela dignidade das pessoas envolvidas, obrigando-se a não divulgar qualquer informação a que tenham acedido nesse contexto;

- Atribuir proteção a pessoa denunciante de atos de assédio contra potenciais atos de retaliação.

## **6. CANAL DE ÉTICA**

A comunicação de ocorrência que configure situação de assédio, deverá ser submetida, de forma circunstanciada e fundamentada, pela própria vítima, testemunha ou outra pessoa, através do portal institucional do Grupo BEL/Canal de Ética.

## **7. ENTRADA EM VIGOR**

O presente Código foi aprovado pelo Conselho de Administração do Grupo BEL, entrando em vigor no dia 18 de junho de 2022.