

**Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da
Resíduos do Nordeste, EIM, S.A.**

PREÂMBULO

A Resíduos do Nordeste, EIM, S.A. tem como princípio orientador o cumprimento rigoroso de todos os requisitos legais que lhe sejam aplicáveis e, como um dos seus principais fins, a promoção do tratamento justo e igualitário e a prevenção de comportamentos discriminatórios, nomeadamente em contexto de relações laborais.

A Constituição da República Portuguesa proíbe qualquer discriminação em razão da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual, incluindo a proibição do assédio, nas suas diversas formas, com o objetivo de proteger e promover os princípios fundamentais da igualdade e dignidade humana.

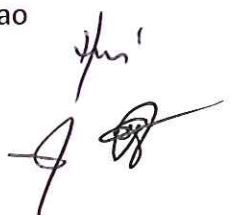
A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego elaborou e divulgou um *“Guia para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho”* que estabelece as bases para a regulamentação interna sobre esta matéria.

Assim, e tendo em vista dar cumprimento ao disposto no artigo 127.º do Código do Trabalho, em especial à alínea k) do seu n.º 1, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, o Conselho da Administração da Resíduos do Nordeste, EIM, S.A., deliberou, por unanimidade, adotar o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

**Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da
Resíduos do Nordeste, EIM, S.A.**

Artigo 1.º (Objeto)

O presente Código estabelece as linhas de orientação e regras sobre a conduta profissional dos trabalhadores, colaboradores e Diretor Geral da Resíduos do Nordeste, EIM, S.A. (adiante designada apenas por RN), bem como o procedimento disciplinar aplicável ao seu incumprimento, nas matérias relativas à prevenção e combate ao



assédio no trabalho, tendo em vista a criação e a manutenção de um ambiente de trabalho no qual todos são tratados com dignidade e respeito.

Artigo 2.º (Compromisso da RN)

1 – Qualquer forma de assédio, nomeadamente moral e sexual, é contrária à política da RN, viola os princípios da igualdade e dignidade dos seus trabalhadores e colaboradores e prejudica as relações de trabalho e a própria missão da RN.

2 – Todos os trabalhadores e colaboradores da RN beneficiam de um ambiente de trabalho livre de assédio, moral e sexual, e de retaliações.

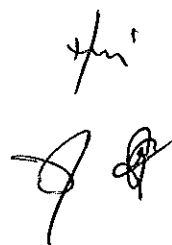
3 - A RN assegura a todos os seus trabalhadores e colaboradores a promoção de igualdade de oportunidades e o respeito pelo princípio da igualdade, sujeitando todas as pessoas a tratamento igual, nomeadamente, não privilegiando, beneficiando, prejudicando, privando de qualquer direito ou isentando alguém de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, género, cor de pele, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual ou outra qualquer razão que não esteja relacionada com o mérito e com o desempenho profissional.

4 – O Conselho de Administração, Diretor Geral, trabalhadores e colaboradores, são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio moral ou sexual, nos termos do presente Código.

Artigo 3.º (Âmbito de aplicação)

1 – O disposto no presente diploma aplica-se a todas pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com a RN, mesmo que temporárias, designadamente aos membros do Conselho de Administração, ao Diretor Geral e aos trabalhadores e colaboradores.

2 – O disposto no presente diploma aplica-se a todas as relações estabelecidas no âmbito da atividade da RN, quer esta se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na sua sede ou noutros locais, de forma presencial ou através de tecnologias de informação e comunicação.



3 - O compromisso de tolerância zero relativamente a práticas de assédio moral ou sexual é parte integrante dos contratos de aquisição de bens e serviços e dos contratos de trabalho, dos quais a RN seja parte outorgante.

Artigo 4.º Conceitos

1 – 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, nos termos do disposto no artigo 29.º do Código do Trabalho, aqui se incluindo qualquer forma de discriminação em função do exercício, pelos trabalhadores e colaboradores da RN, dos seus direitos.

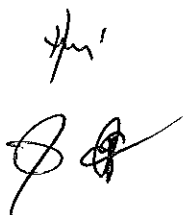
2 – Constitui “**assédio moral**” o comportamento indesejado, percecionado como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física, e que tem como objetivo diminuir a autoestima da pessoa alvo ou, eventualmente, forçar a sua desvinculação do posto de trabalho ou do exercício de funções.

3 – Constitui “**assédio sexual**” o comportamento indesejado de carácter sexual, percecionado como abusivo, que seja praticado sob a forma verbal, não verbal ou física, 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.

Artigo 5.º Regime aplicável

1 - A prática de qualquer conduta suscetível de configurar o conceito de assédio, em qualquer das suas modalidades, é proibida e constitui uma infração laboral grave, suscetível de responsabilidade disciplinar e de constituir motivo suficiente para justa causa de resolução do contrato de trabalho ou do contrato de prestação de serviços.

2 - A prática de qualquer conduta suscetível de configurar o conceito de assédio, em qualquer das suas modalidades, constitui ainda uma contraordenação laboral muito



grave, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, podendo também sujeitar o infrator à responsabilidade civil e penal, nos termos legais em vigor.

3 – O Conselho de Administração da RN e/ou o Diretor Geral devem instaurar o competente procedimento prévio de inquérito ou disciplinar, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

4 - Os trabalhadores envolvidos em comportamento que configure o conceito de assédio, bem como aqueles que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar.

5 - A retaliação constitui uma violação grave a este Código e, como o próprio assédio ou discriminação, estará sujeita a ação disciplinar.

6 – O procedimento prévio de inquérito e o disciplinar devem ser conduzidos por trabalhadores ou colaboradores da RN, de preferência com experiência relevante e conhecimentos especializados em direito do trabalho, designadamente, em procedimentos no âmbito da prevenção e combate ao assédio sexual e/ou moral, a designar pelo Conselho de Administração e/ou pelo Diretor Geral.

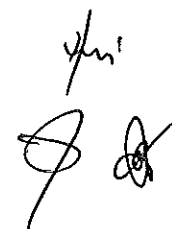
7 - O procedimento prévio de inquérito ou disciplinar garante a igualdade e a transparência de todos os procedimentos a todas as pessoas envolvidas, designadamente, denunciante, denunciada e testemunhas.

8 - O procedimento prévio de inquérito ou disciplinar garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas.

9 - A prática e a tentativa de assédio sexual e/ou moral e a retaliação por fornecedores ou prestadores de serviço da RN pode resultar na cessação dos respetivos contratos de fornecimento de bens ou serviços.

10 - A prática de qualquer conduta suscetível de configurar o conceito de assédio, em qualquer das suas modalidades, confere à vítima o direito de ser indemnizada por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.

11 – A RN é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, sendo a Segurança Social responsável pelo respetivo pagamento e ficando sub-rogada nos direitos do trabalhador na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos dos juros de mora vincendos, nos termos do disposto no n.º 8 do artigo 283.º do Código do Trabalho.



Artigo 6.º Prevenção e Combate ao Assédio no local de trabalho

1 - Compete à RN:

a) Criar ambientes de trabalho que promovam o respeito pela dignidade das pessoas e pela diferença, bem como, pela lealdade e honestidade, e formas de relacionamento interpessoal pautadas por padrões de urbanidade, sã convivência e respeito mútuo, no local de trabalho e fora dele, e através de meios de comunicação à distância;

b) Promover a avaliação de riscos em todas as suas unidades orgânicas, a fim de identificar possíveis riscos psicossociais relacionados com eventuais práticas de assédio;

c) Proporcionar informação e formação aos seus trabalhadores, colaboradores, Diretor Geral e membros do Conselho de Administração, nomeadamente através da divulgação do presente Código;

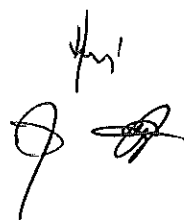
d) Respeitar as demais regras a que está obrigada, nomeadamente mandando instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegada situação de assédio no trabalho.

2 - Compete aos trabalhadores e colaboradores da RN:

a) Respeitar as normas constantes deste Código onde quer que desenvolvam as suas funções, independentemente da sua posição hierárquica, funções, responsabilidades ou tipo de vínculo laboral;

b) Adotar um comportamento normal, medido de acordo com os padrões de sã convivência, respeito, urbanidade e cidadania exigíveis no seu relacionamento com a RN, com os seus representantes, colegas de trabalho, prestadores de serviços, utentes, estabelecimentos prestadores de cuidados de saúde, e/ou quaisquer terceiros com quem contactem no exercício das suas funções;

c) Agir, sempre que possível, de forma a evitar que se verifiquem ou repitam comportamentos suscetíveis de serem considerados assédio, que presenciem ou tomem conhecimento;



d) Participar, por escrito, a prática de assédio ao Conselho de Administração e/ou ao Diretor Geral e às entidades externas competentes;

e) Denunciar a prática de assédio na RN, pelos seus trabalhadores, colaboradores, Diretor Geral e membros do Conselho de Administração, ao serviço com competência inspetiva na área laboral;

f) Participar nas ações de formação sobre prevenção e combate ao assédio no trabalho.

3 - É expressamente proibido o acesso, envio, a afixação, a divulgação ou difusão, de materiais ou mensagens com conteúdos de natureza pornográfica ou de carácter sexual, explícito ou não, no trabalho ou dirigido e/ou visando representantes da RN, colegas de trabalho, prestadores de serviços, utentes, estabelecimentos prestadores de cuidados de saúde e/ou quaisquer terceiros.

4 - O denunciante de assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados 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 à decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do contraditório.

5 - Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

6 - As pessoas que denunciarem incidentes de assédio são especialmente protegidas pela RN relativamente a formas de retaliação ou a tentativas de retaliação.

7 – Qualquer violação às disposições do presente Código poderá ser reportada:

a) Ao Conselho de Administração da RN e/ou ao Diretor Geral:

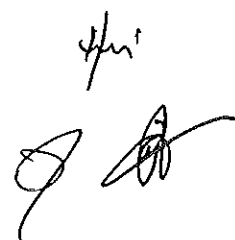
Rua Fundação Calouste Gulbenkian, 5370-340 Mirandela

E-mail: geral@residuosdonordeste.pt

b) À Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE):

Rua Américo Durão, n.º 12-A, 1.º e 2.º

1900-064 Lisboa



<http://cite.gov.pt/> E-mail: geral@cite.pt

Telefone: 215 954 000 Linha Verde: 800 204 684

c) À Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

Avenida Casal Ribeiro, 18 – A

1000 – 092 Lisboa

<http://www.act.gov.pt> E-mail: dir.mail@act.gov.pt

Telefone: 213 308 700 Atendimento informativo telefónico: 300 069 300

Artigo 7.º

Disposições Finais

1 – São derrogadas todas as normas internas e regulamentares da RN que, incidindo sobre matérias coincidentes com as definidas no presente Código, disponham de modo diverso.

2 - Na integração das lacunas e resolução das dúvidas eventualmente emergentes do clausulado do presente Código serão utilizados os normativos legais aplicáveis, os instrumentos de regulação estatutária e os demais regulamentos da RN, sendo as mesmas integradas e esclarecidas por deliberação do Conselho de Administração da RN.

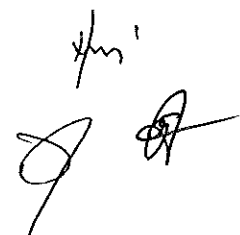
3 – É subsidiariamente aplicável à matéria regulada no presente Código o previsto no Código de Ética e Conduta da Resíduos do Nordeste, bem como o previsto no *“Guia para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho”* divulgado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Artigo 8.º

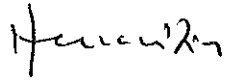
Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação no site da RN em www.residuosdonordeste.pt

Aprovado, por unanimidade, em reunião do Conselho de Administração, realizada em Bragança, em 19 de outubro de 2022.

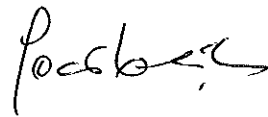


O Presidente do Conselho de Administração,

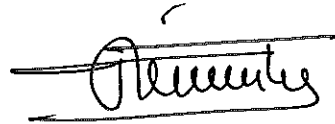


Hernâni Dinis Venâncio Dias

Os Vogais,



João Manuel dos Santos Lopes Gonçalves



António Joaquim Pimentel