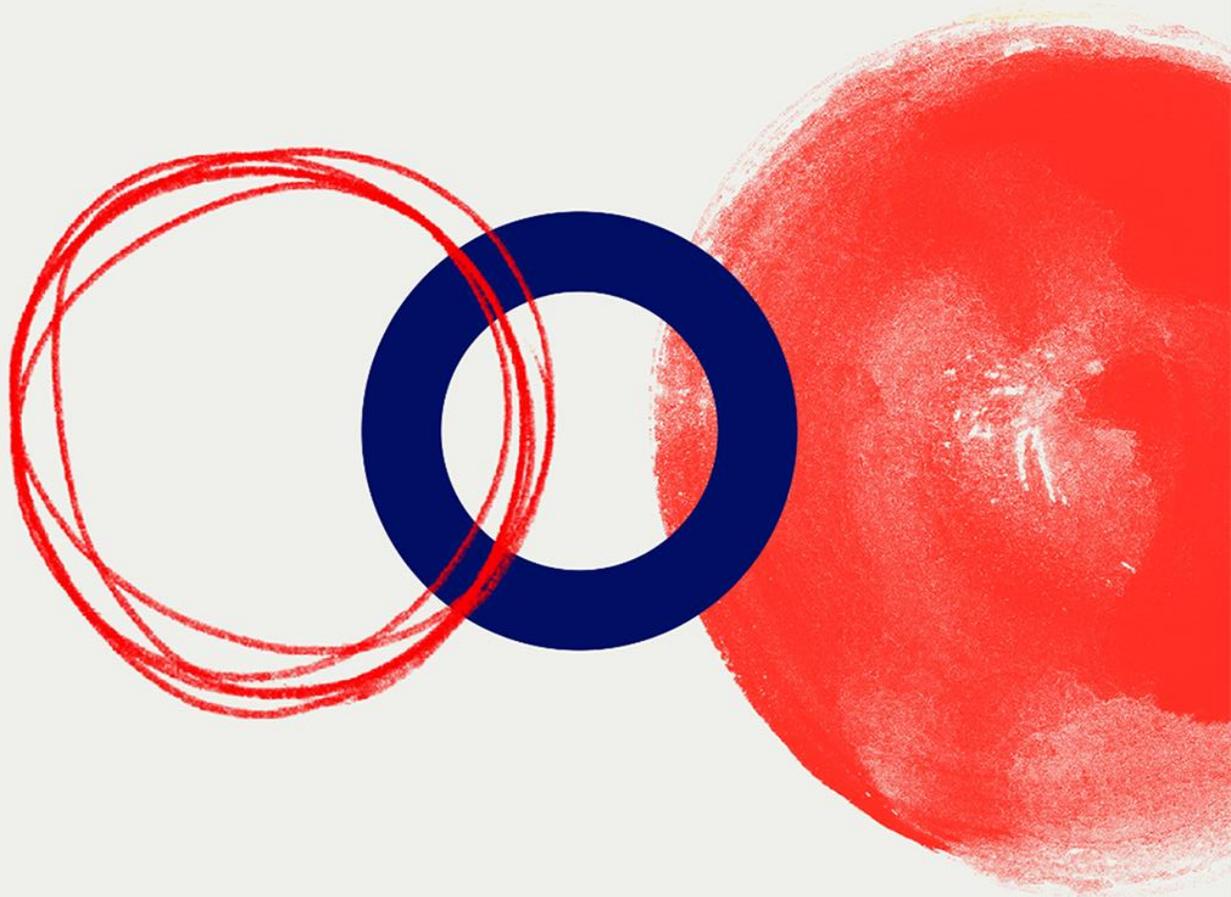


Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho



01

Preâmbulo

03

02

Finalidade e âmbito
de aplicação

04

03

Proibição do assédio

04

04

Participação de situações
que possam configurar
assédio no trabalho

06

05

Divulgação

06

06

Revisão

08

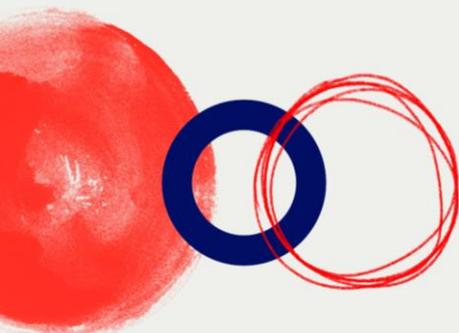
1. Preâmbulo:

O presente código visa a implementação de mecanismos para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, em cumprimento da alínea k) do n.º 1 do artigo 127º do Código de Trabalho e aplica-se à MCretail, SGPS, S.A. e a todas as empresas do universo MC

A nossa missão, princípios e valores são essenciais. O nosso comportamento traduz-se na soma das ações de cada um de nós e **todos temos de atuar no sentido de impedir o assédio no trabalho.** Este Código pretende concretizar um conjunto de princípios e regras de comportamento para orientação e disciplina dos colaboradores que integram a MCretail, SGPS, S.A. na **prevenção e combate a qualquer prática de assédio em contexto de trabalho.**

Confiamos que cada um de nós saberá prevenir e combater o assédio em contexto laboral, promovendo a consolidação do respeito, honestidade e integridade que devem reger as nossas relações de trabalho.

As normas constantes do presente Código devem ser compreendidas e praticadas por todos os Colaboradores onde quer que estes desenvolvam a sua atividade e independentemente da sua posição hierárquica ou das suas funções e responsabilidades específicas.



2. Finalidade e Âmbito de Aplicação

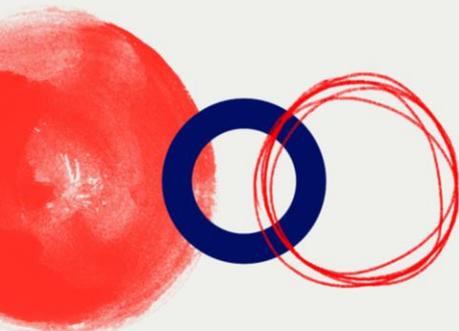
2.1. O presente Código de Boa Conduta rege a implementação de mecanismos para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

2.2. O presente Código de Boa Conduta deve ser observado pelos membros dos Órgãos Sociais da sociedade MCretail, SGPS, S.A. e das empresas do universo MC e por todos os Colaboradores.

3. Proibição do Assédio

3.1. É expressamente proibida a prática de assédio.

3.2. Entende-se por assédio o 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 de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

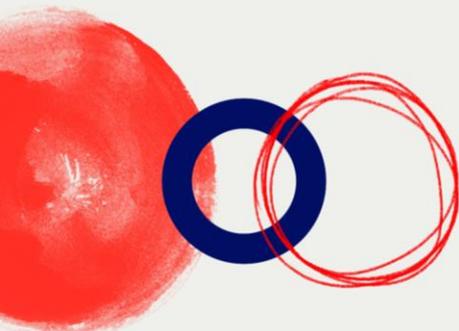


3.3. No relacionamento interpessoal, os candidatos a emprego, os recrutadores e os colaboradores devem observar sempre os princípios de lealdade, de integridade, de cooperação, de urbanidade e respeito, pautando as suas relações recíprocas por um tratamento cordial, cortês e profissional e abstendo-se de qualquer comportamento que possa interferir com a respetiva dignidade.

3.4. O exercício de funções de coordenação ou chefia deve ser desenvolvido com absoluto respeito, estimulando o diálogo, o espírito de equipa e o respeito entre colegas de trabalho.

3.5. No exercício das suas funções, os colaboradores devem agir, em relação aos respetivos coordenadores e/ou chefias, com lealdade, espírito de equipa e respeito.

3.6. A cultura de respeito entre os colaboradores é essencial e deve ser observada diariamente.

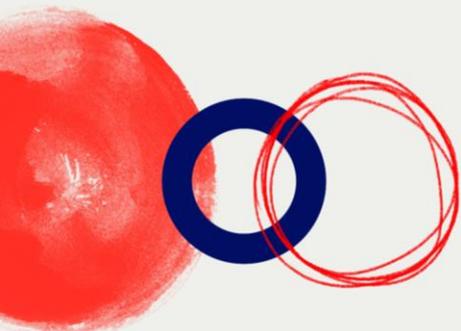


4. Participação de Situações que Possam Configurar Assédio no Trabalho

4.1. O colaborador que for alvo de comportamento passível de constituir assédio no trabalho, bem como o colaborador que testemunhar esse tipo de comportamento, deverá efetuar, imediatamente ou no mais curto espaço de tempo possível, a competente participação.

4.2. A referida participação deve, preferencialmente, ser reduzida a escrito, ser devidamente fundamentada e conter, nomeadamente, os seguintes elementos:

- i. Identificação do colaborador alvo do alegado assédio;
- ii. Identificação do colaborador praticante do alegado assédio;
- iii. Local e data dos factos ocorridos;
- iv. Descrição dos factos imputados ao colaborador praticante do alegado assédio, da forma mais exaustiva e clara possível;
- v. Nome de testemunhas ou elementos que possam comprovar os factos relatados.



4.3. A participação deve ser feita, entregue ou endereçada ao People Manager, que diligenciará pela averiguação célere e eficiente dos factos participados, no estrito cumprimento da lei em vigor no momento.

4.4. O procedimento de averiguações será conduzido de forma a assegurar que a privacidade, confidencialidade e dignidade das pessoas afetadas sejam protegidas a tempo inteiro, sem prejuízo da relevância que a participação e respetivos elementos possam revestir para instruir procedimento disciplinar.

4.5. Sempre que houver participação de alegadas situações de assédio no trabalho, será instaurado procedimento disciplinar e, provando-se a prática de assédio, o assediante será punido disciplinarmente, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil e/ou criminal prevista na lei.

4.6. O denunciante da prática de assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, por declarações prestadas ou factos apurados em processo judicial ou contraordenacional desencadeado por assédio, até ao trânsito em julgado da respetiva decisão final, a menos que atuem com dolo.

5. Divulgação

A divulgação do presente Código de Boa Conduta é assegurada na Intranet, bem como através dos outros meios internos, nomeadamente afixação nas respetivas unidades de todas as empresas do universo MC.

6. Revisão

O presente Código de Boa Conduta pode ser revisto/atualizado a todo o tempo e em função de necessidades específicas dando disso conhecimento aos Colaboradores.

1 de setembro de 2017

