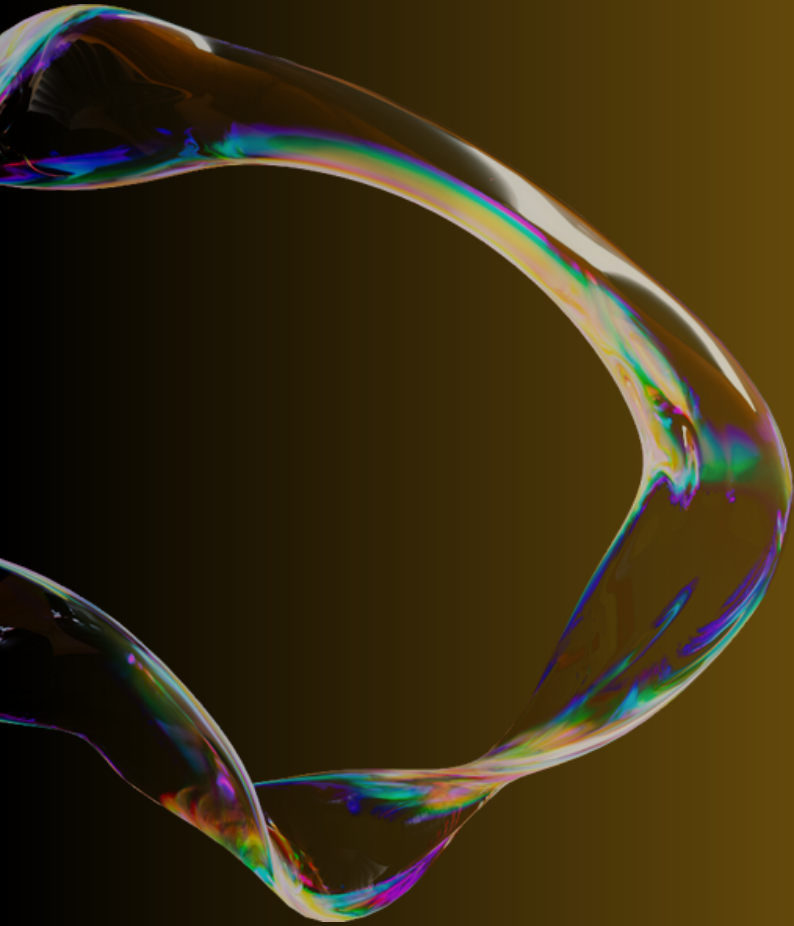




united
resins

CODE OF CONDUCT FOR THE PREVENTION AND FIGHT AGAINST HARASSMENT IN THE WORKPLACE



May 2023

United Resins SA

For more information
<https://unitedresins.com/about/?nav=policies>



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

Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto - Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

UNITED GROUP



I. INTRODUÇÃO

Dando cumprimento ao previsto na Lei nº 73/2016 de 16 de agosto, o Grupo United (United Resins e United Biopolymers), adotou o presente Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretendendo assim que o mesmo seja uma base orientadora para todos os que exercem funções, através de contrato de trabalho, em regime de estágio ou outra.

O Grupo United, tem como princípios orientadores o respeito pela Lei, a isenção política e religiosa, a garantia de confidencialidade dos dados e informações recolhidos sobre os seus trabalhadores, fornecedores de bens e serviços e clientes, bem como o respeito pela diferença, na garantia da igualdade e da não discriminação.

O “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” estabelece linhas de orientação em matéria de conduta profissional relativa à prevenção e combate ao assédio para todos aqueles que exercem funções ou atividades profissionais no Grupo United.

II. CONCEITOS

O art. 29º/1 do Código do Trabalho (CT) define o **assédio** como 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. A este, o nº 2 acrescenta o **assédio sexual**: “comportamento indesejado, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido para o assédio em geral”.

Conceptualmente, pode distinguir-se:

a) o **assédio sexual e o assédio com conotação sexual** (*sexual harassment*) – aqueles em que o comportamento indesejado e hostil tem conotações sexuais;

b) do **assédio moral discriminatório** – em que o comportamento indesejado e hostil se baseia em factor discriminatório que não o sexo, como, por exemplo, a orientação sexual ou a raça (*discriminatory harassment*);

c) e do **assédio moral não discriminatório** – em que o comportamento indesejado não se baseia em factor discriminatório, mas que, pela sua conotação e insídia, tem os mesmos efeitos e visa afastar o trabalhador da empresa (*mobbing*)

III. COMPORTAMENTO SUSCETÍVEL DE SER CONSIDERADO ASSÉDIO

i. ASSÉDIO MORAL

- Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;
- Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;
- Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- Atribuir sistematicamente funções alheias à categoria profissional;

- Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a - falta de ocupação efetiva;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
- Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento das entidades empregadoras, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e trabalhadoras;
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
- Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- Transferir o/a trabalhador/a com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador/a demora na casa de banho;
- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros/as colegas ou subordinados/as;
- Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
- Criar sistematicamente situações objetivas de stresse, de forma a provocar propositadamente no destinatário/a da conduta o seu descontrolo.

ii. ASSÉDIO SEXUAL

- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados e de teor sexual;
- Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de caráter sexual;
- Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada.

IV. INFRAÇÃO DISCIPLINAR E SANÇÕES

- Conferir à vítima o direito de ser indenizado por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito, a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego;
- Constituir justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, quando a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, for praticada pelo empregador ou seu representante legal;
- Constituir contraordenação muito grave, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei;
- Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

V. REGIME DE PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS

- O denunciante e as testemunhas não podem ser sancionadas 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.

VI. PREVENÇÃO E DO COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

No sentido de prevenir e combater a prática de assédio, todos os trabalhadores no exercício das suas funções, em intervalos ou pausas dentro das instalações da entidade empregadora e quando ao serviço desta, ainda que fora do estabelecimento, deverão ter um comportamento normal, medido de acordo com os padrões de convivência, urbanidade e cidadania exigíveis no seu relacionamento com os membros da entidade empregadora ou seus representantes, colegas de trabalho, fornecedores de bens e serviços e clientes.

Em especial, são deveres gerais dos trabalhadores:

- a) Cumprir a Lei, o Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável e o presente Código de Boa Conduta;
- b) Participar nas ações de formação sobre prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- c) Agir, sempre que possível, de forma a evitar que se verifiquem comportamentos por si presenciados e suscetíveis de serem considerados assédio;
- d) Chamar a atenção junto do seu superior hierárquico ou representante da entidade empregadora (Departamento de Recursos Humanos e/ou Departamento de Higiene e Segurança) de eventuais situações que sejam suscetíveis de constituir prática de assédio;
- e) Participar por escrito a prática de assédio junto da entidade empregadora (Departamento de Recursos Humanos e/ou Departamento de Higiene e Segurança), seu representante legal ou superior hierárquico.

Na prevenção e combate à prática de assédio, a empresa procederá:

- À informação e, sempre que necessário e possível, à realização das ações de formação, apoio e aconselhamento aos trabalhadores;

- À implementação das medidas corretivas que se vierem a mostrar necessárias;
- À disponibilização do presente Código de boa conduta a todos os trabalhadores.

Na prevenção e combate à prática específica de assédio sexual é desde já proibido no local de trabalho o acesso, a afixação, e o uso por qualquer meio de conteúdos de natureza sexual.

VII. SIGILO

Todos os trabalhadores da empresa devem guardar absoluto sigilo, relativamente ao exterior, sobre as informações a que tenham tido acesso por força do desempenho das suas funções.

É vedado aos trabalhadores da empresa proferir declarações à comunicação social ou publicações em redes sociais que sejam suscetíveis de prejudicar o negócio da empresa ou a sua imagem/reputação.

VIII. COMUNICAÇÃO DE QUEIXAS DE ASSÉDIO EM CONTEXTO LABORAL

Nos termos de regulamentação própria, foram disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho e pela Inspeção-Geral de Finanças e no link <https://unitedresins.com/canal-de-denuncia/> para receção de queixas de assédio em contexto laboral, e informação nos respetivos sítios na Internet sobre identificação de práticas de assédio e sobre medidas de prevenção, de combate e de reação a situações de assédio.

A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador;

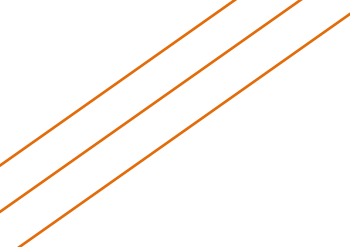
A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da segurança social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.

IX. VIOLAÇÃO DO CÓDIGO DE BOA CONDUTA

A violação Código de Boa Conduta tem as consequências disciplinares previstas no Código do Trabalho, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil e/ou penal.

X. ENTRADA EM VIGOR

O presente Código entra em vigor no dia 19 de maio de 2023, sendo divulgado por todos os trabalhadores.



CODE OF CONDUCT FOR THE PREVENTION AND FIGHT AGAINST HARASSMENT IN THE WORKPLACE

Law no. 73/2017 of August 16th - Strengthens the legislative framework for the prevention of harassment, following the twelfth amendment to the Labor Code, approved in annex to Law no. 7/2009, of February 12th, the sixth amendment to the General Labor Law in Public Functions, approved in annex to Law no. 35/2014, of June 20, and the fifth amendment to the Labor Procedure Code, approved by Decree-Law no. 480 / 99 of November 9.

UNITED GROUP



I. INTRODUCTION

In compliance with the provisions of Law No. 73/2016 of August 16, the United Group (United Resins and United Biopolymers), hereafter 'UNITED', adopted this Code of Conduct for the Prevention and Fight against Harassment in the Workplace, aiming to be the guiding principle for all of those who carry out their duties, under a work contract, on an internship or other basis.

The UNITED, whose guiding principles are the respect for the law, political and religious exemption, the guarantee of confidentiality of data and information collected from its workers, suppliers of goods and services and clients, as well as respect for equality and non-discrimination.

The Code of Conduct for the Prevention and Fight against Harassment at Work establishes guidelines on the professional conduct related to the prevention and fight against harassment for all those who perform functions or professional activities at UNITED.

II. CONCEPTS

The art. 29^o / 1 of the Labour Code (CT) defines harassment as an undesirable behaviour, namely the discrimination based on access to employment or on own employment, work or professional training, with the purpose or effect of disturbing or embarrass the person, affecting one's dignity, or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or destabilizing environment. To this, paragraph 2 adds sexual harassment as an: "unwanted behaviour, of a sexual nature, in a verbal, nonverbal or physical form, with the aim or effect referred to the harassment in general".

Conceptually, it can be distinguished:

- a) Sexual harassment - those in which unwanted and hostile behavior has sexual connotation;
- b) Discriminatory harassment - where unwelcome and hostile behavior is based on a discriminatory factor other than sex, such as sexual orientation or racial discrimination;
- c) Non-discriminatory harassment - where the unwanted behavior is not based on a discriminatory factor, but which, because of its connotation and insidiousness, has the same effects and aims to alienate the worker from the institution (mobbing).

III. BEHAVIOR LIKELY TO BE BEING CONSIDERED HARASSMENT

i. Moral Harassment

- Systematically devaluing the work of colleagues or hierarchical subordinates;
- Promoting the social isolation of co-workers or subordinates;
- Directly or indirectly ridiculing a physical or psychological characteristic of co-workers or subordinates;
- Making recurring threats of dismissal;
- Systematically establishing goals and objectives that are impossible to achieve or establish deadlines that are not feasible;
- Systematically assigning functions outside the professional category;
- Not assigning any functions to the worker - lack of effective occupation;
- Systematically seizing ideas, proposals, projects and work of colleagues or subordinates without identifying their authorship;

- Discouraging, ignoring or humiliating colleagues or workers, forcing them to isolate themselves from other colleagues and hierarchical superiors;
- Systematically withholding information necessary for the performance of the duties of other colleagues or subordinates or regarding the functioning of employers, while the content of this information is provided to the other workers;
- Systematically disseminating rumours and repeated malicious or critical comments about co-workers, subordinates or superiors;
- Systematically giving confusing and imprecise work instructions;
- Systematically requesting urgent work without need;
- Systematically criticizing co-workers, subordinates or other hierarchical superiors in public;
- Systematically suggesting that the worker or co-worker has mental or family problems;
- Transferring the worker with clear intention of promoting their isolation;
- Shouting systematically, in order to intimidate people;
- Marking the number of times and counting the time the worker takes in the bathroom;
- Making frequent jokes with offensive content referring the sex, race, sexual or religious option, physical issues, health problems etc., of other colleagues or subordinates;
- Systematically commenting on the personal life of others;
- Systematically creating objective situations of stress, in order to purposefully provoke the recipient of the conduct to disengage.

ii. Sexual Harassment

- Systematically repeating suggestive remarks, jokes or comments about sexual appearance or condition;
- Repeatedly sending cartoons, drawings, photographs or images of the Internet, unwanted and of sexual content;
- Making phone calls, send letters, SMS or unwanted e-mails of a sexual nature;
- Promoting intentional and unsolicited or excessive physical contact or unnecessary physical approaches;
- Sending persistent invitations for participation in social or recreational programs, when the person has made it clear that the invitation is unwanted;
- Making invitations and requests for sexual favours associated with the promise of obtaining employment or improving working conditions, stability in employment or career, expressed directly or hinted.

IV. DISCIPLINARY INFRINGEMENT AND SANCTIONS

- Give the victim the right to be compensated for pecuniary and non-patrimonial damages, under the general terms of the law, the practice of discriminatory act adversely affecting a worker or job seeker;
- Constitute just cause of termination of the contract by the employee, when the offense to their physical or moral integrity, freedom, honour or dignity of the worker, including the practice of harassment denounced to the service with inspective competence in the labour area, is practiced by the employer or his legal representative;
- Constitute very serious misconduct, without prejudice to any criminal responsibility provided for under the law;
- Institute disciplinary proceedings whenever one is aware of alleged harassment at work.

V. SCHEME OF PROTECTION OF COMPLAINANTS AND WITNESSES

The complainant and witnesses cannot be disciplinarily sanctioned (unless they are acting intentionally), based on statements or facts contained in the records of judicial or administrative proceedings, triggered by harassment, until the final decision is made.

VI. PREVENTION AND FIGHT AGAINST HARASSMENT IN THE WORKPLACE

In order to prevent and fight harassment, all employees in the performance of their duties, at intervals or breaks within the premises of the employer and when employed by the employer, even if outside the establishment, should have a normal behaviour, according to standards of courteousness and civility required in their relationship with the employer staff or representatives, co-workers, suppliers of goods and services and clients. In particular, it is the general duty of the workers to:

- a) Comply with the applicable Law, the applicable Collective Bargaining Instrument and this Code of Good Conduct;
- b) Participate in training actions on prevention and fight against harassment at work;
- c) Take action, whenever possible, to avoid any behaviour that they may witness and that may be considered as harassment;
- d) To call attention to his/her superior or representative of the employer (Department of Human Resources and/or Department of Hygiene and Security) of possible situations that are likely to constitute a practice of harassment;
- e) Report in a written form the practice of harassment to the employer (Department of Human Resources and/or Department of Hygiene and Safety), its legal representative or hierarchical superior.

On the prevention and fight against harassment, UNITED will:

- Inform and, whenever necessary and possible, implement training, support and counselling actions for workers;
- Implement corrective measures that may prove necessary;
- Make this code of conduct available to all workers and collaborators.

On the prevention and fight against the specific practice of sexual harassment, the access, display and use of sexual content by any means is already prohibited at the workplace.

VII. CONFIDENTIALITY

All UNITED employees and collaborators must maintain absolute secrecy regarding the information to which they have access during the performance of their duties. UNITED employees and collaborators are prohibited from making statements to the media or publications on social networks that are likely to harm the core activities of UNITED or its image/reputation.

VIII. COMMUNICATION OF HARASSMENT COMPLAINTS IN A JOB CONTEXT

Under the terms and regulations, the link <https://unitedresins.com/canal-de-denuncia/> for receiving harassment complaints in the workplace is available and disclosed by the Authority for Working Conditions information on the websites on the identification of harassment and measures to prevent, fight against and respond to harassment.

The responsibility for the compensation of damages arising from occupational

diseases resulting from harassment is the responsibility of the employer; The liability for the payment of compensation for the damages arising from occupational disease referred to in the previous number is by social security, under the terms legally established, which is subrogated to the rights of the worker, in proportion to the payments made, plus interest for late maturity.

IX. VIOLATION OF THE CODE OF GOOD CONDUCT

The violation of the Code of Conduct has disciplinary consequences set forth in the Labour Code, without prejudice towards civil and/or criminal liability.

X. IMPLEMENTATION

This Code shall be implemented on May, 19th 2023 and shall be disclosed to all employees.