

# GROUPE GM

## AMENITIES EXCLUSIVOS

### CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO (art. 127º nº 1 al. k do Código do Trabalho)

1. Todos/as os/as trabalhadores/as e colaboradores/as da Groupe GM Península Ibérica, S.A. (GGMPI) beneficiam de um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, assédio moral e eventuais retaliações.
2. A prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, no período normal de trabalho ou fora desse, é estritamente proibida.
3. 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 objectivo 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.
4. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.
5. O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico (vertical) ou por trabalhadores subordinados (horizontal) bem como por terceiros que interajam com a empresa.
6. Todos/as os/as trabalhadores/as devem abster-se de adotar qualquer conduta que constitua ou possa constituir assédio, que seja ou possa ser degradante ou humilhante, hostil ou desestabilizador.
7. Os trabalhadores/as devem tratar com respeito todos os colegas, superiores hierárquicos e demais pessoas que se relacionem com a empresa.
8. Todos os trabalhadores/as são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio sexual e/ou moral.
9. Sempre que um(a) trabalhador(a) presencie ou tenha conhecimento de uma situação de assédio, deve comunicá-lo à Administração da GGMPI.

Groupe GM - Península Ibérica SA. - Registada na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o nº 507457927 - Capital Social: 432.350 €

Portugal R. de Santos Pousada, 350 E3  
4000-479 Porto

T. +351 225 574 387  
F. +351 225 574 388

España C/ Jose Abascal, 44 - 1º  
28003 Madrid

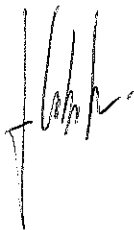
T. +34 914 310 614  
F. +34 914 310 880

# GROUPE GM

## AMENITIES EXCLUSIVOS

10. Os trabalhadores/as que considerem ser alvo de assédio no trabalho devem denunciar a situação à Administração da GGMPI.
11. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a(s) prática(s) de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local do(s) mesmo(s), identidade da(s) vítima e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
12. A GGMPI garante a confidencialidade relativamente aos denunciantes, testemunhas e factos denunciados.
13. Após denúncia, a GGMPI procederá à abertura de um inquérito.
14. Reunidos indícios da prática de assédio, a GGMPI instaurará o respetivo procedimento disciplinar, com vista a sancionar disciplinarmente o/a trabalhador/a.
15. Caso os factos em causa consubstanciem a prática de um crime semipúblico ou público, a GGMPI procederá à denúncia dos factos junto das autoridades policiais ou do Ministério Público.
16. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Porto, 9 de agosto de 2024  
A Administração,



# GROUPE GM

AMENITIES EXCLUSIVOS

## POLÍTICA DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

(artigo 24.º n.º 4 do Código do Trabalho)

A Política de Igualdade e Não Discriminação do **Groupe GM Península Ibérica, S.A.** (GGMPI) é materializada em princípios e diretrizes, onde se edificam valores e referenciais de atuação, nos quais se inclui uma clara orientação para a proibição de qualquer forma, direta ou indireta, de discriminação, e para o direito à igualdade no acesso ao emprego e no posto de trabalho.

- **Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação**

a) Discriminação direta - sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

b) Discriminação indireta - sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;

c) Trabalho igual - aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;

d) Trabalho de valor igual - aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

# GROUPE GM

AMENITIES EXCLUSIVOS

## 1) Proibição de qualquer forma, direta ou indireta, de discriminação

Todos os colaboradores devem atuar de forma justa, rejeitando toda e qualquer situação e forma de discriminação, independentemente da idade, género, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, condição física, nacionalidade, origem étnica, religião, origem social, língua, raça, cor, deficiência, instrução, situação económica ou condição social, orientação política ou ideológica ou filiação sindical, independentemente do respetivo nível hierárquico ou da função ocupada.

A **GM PI** assegura que os trabalhadores têm direito à igualdade:

- a) De oportunidades e de tratamento no emprego, na formação, na promoção da carreira e nas condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado ou prejudicado em razão da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar ou económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, sendo que o empregador, no que a estes fatores diz respeito, não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta (arts. 24º e 25º do CT).
- b) Em ações de formação profissional, devendo ser dada preferência, sempre que se justifique, aos trabalhadores do sexo com menor representação, se a profissão às quais as mesmas se dirigirem for exercida predominantemente por um dos sexos (art. 30º n.º 3 do CT);
- c) De condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, isto é, para a realização de trabalho igual ou de valor igual, o salário deve ser, também, igual (art. 31º do CT);

# GROUPE GM

## AMENITIES EXCLUSIVOS

d) Na atribuição de quaisquer licenças, dispensas e faltas, relativas à proteção na parentalidade (paternidade e maternidade), que não podem justificar diferenças na remuneração (art. 31º n.º 4 do CT).

A **GM PI** não pode praticar e não pratica qualquer discriminação, direta ou indireta, no âmbito e em violação dos direitos identificados.

### 2) Igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

A **GGMPI** é assertiva e completamente focada em proporcionar um tratamento imparcial, justo e com igualdade quando se trata de oportunidades de acesso ao emprego, sobretudo no que respeita aos critérios de seleção e às condições de contratação, bem como no trabalho, onde há valorização dos colaboradores e uma procura constante em proporcionar oportunidades de desenvolvimento.

A gestão dos colaboradores está orientada para a obtenção dos melhores desempenhos, estimulando o desenvolvimento e a valorização pessoal, motivando e garantindo o apoio sempre que necessário. A remuneração dos colaboradores é definida de acordo com a sua categoria e percurso profissional, qualidade e responsabilidade das funções exercidas e grau de cumprimento dos objetivos estabelecidos, respeitando-se o rácio salarial de 1:1 entre homens e mulheres com funções e nível de responsabilidade equiparáveis.

Os comportamentos baseados em fatores de discriminação que, em situações concretas, constituam um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, dada a natureza da atividade em causa ou o contexto da sua execução, e desde que o objetivo seja legítimo e o requisito proporcional, não constituem discriminação (art. 25º n.º 2 do CT).

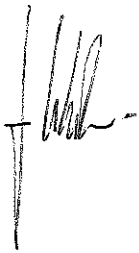
# GROUPE GM

AMENITIES EXCLUSIVOS

São permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional (art. 25º n.º 3 do CT).

Porto, 9 de Agosto de 2024

A Administração,



Groupe GM - Península Ibérica SA. - Registada na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o nº 507457927 - Capital Social: 432.350 €

**Portugal** R. de Santos Pousada, 350 E3 T. +351 225 574 387  
4000-479 Porto F. +351 225 574 388

**España** C/ Jose Abascal, 44 - 1º T. +34 914 310 614  
28003 Madrid F. +34 914 310 880