

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	1/34



RESOPRE
| SOLUÇÕES
URBANAS

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	2/34

Índice

Mensagem da Administração Resopre	4
1. Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	5
1.1. Enquadramento.....	5
1.2. Âmbito do código de conduta	7
1.3. Definições e clarificação de conceitos	8
1.3.1. Assédio sexual.....	8
1.3.2. Assédio moral.....	9
1.3.3. Comportamento.....	9
1.3.4. Ética.....	9
1.3.5. Integridade.....	10
1.4. Compromisso e responsabilidades da organização/entidade empregadora	10
1.4.1. O compromisso:.....	10
1.4.2. As responsabilidades	11
1.4.2.1. Administração.....	11
1.4.2.2. Diretores.....	11
1.4.2.3. Recursos Humanos	12
1.4.2.4. Trabalhadores.....	12
1.5. Comportamentos proibidos e não aceites pela organização/entidade empregadora.....	13
1.6. Denúncia	15
1.6.1. Averiguação e resolução	16
1.6.2. Publicidade da decisão.....	17
1.6.3. Pilares fundamentais para formulação de política de tolerância zero.....	17
1.6.3.1. Atuação ao nível da prevenção primária	17
1.6.3.2. Atuação ao nível da prevenção secundária	18
1.6.3.3. Atuação ao nível da prevenção terciária	19
2. Cumprimento da Lei, normas, regulamentos e procedimentos	19
3. Lealdade Comercial.....	19
3.1. Mercado / Concorrência.....	20
3.2. Clientes.....	20
3.3. Fornecedores.....	21
4. Conflito de interesse	22
5. Informação Confidencial.....	23
6. Não concorrência.....	24
7. Direitos de autor, propriedade industrial ou intelectual	25
8. Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável.....	25

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	3/34

9.	Regime Geral de Proteção de Dados (RGPD).....	27
10.	Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC)	28
11.	Cumprimento do Código de Ética e Conduta.....	29
12.	Comunicação de condutas ilegais	29
13.	Disposições Finais.....	30
13.1.1.	Publicitação e Divulgação	30
13.1.2.	Revisão.....	30
13.1.3.	Entrada em vigor.....	30
14.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
ANEXOS.....		32
Anexo I – Denúncia		33
Denuncia		34

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	4/34

Mensagem da Administração Resopre

Desde a sua criação a Resopre tem orientado a sua atuação pela integridade, honestidade, negociação justa, ética, responsabilidade social, civismo e cumprimento de todas as leis aplicáveis, o que nos tem permitido singrar e alcançar a reputação, a confiança e o respeito nos setores em que atuamos.

A Administração está empenhada em manter nos seus locais de trabalho uma política de prevenção e combate a toda e qualquer forma de assédio e/ou violência, por ato lícito ou ilícito, assente, ou não, em fatores discriminatórios com base na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, ou quaisquer outros fatores de discriminação.

A Administração compromete-se a implementar os mecanismos necessários no que respeita ao cumprimento da legislação relativa à proteção de dados em vigor, nomeadamente o disposto no Regulamento Geral de Proteção de Dados (Regulamento UE 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016) - "RGPD". Igualmente tem envidado os esforços necessários para dar resposta ao preconizado no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC).

O Presente código foi assim desenvolvido com o intuito de fornecer referências de orientação de forma a que todos atuem de forma responsável e integra. Sempre que existam dúvidas sobre a atitude e/ou comportamento adequado em alguma situação, os colaboradores, devem procurar orientação superior, dado que as mesmas são da sua exclusiva responsabilidade. Porém os colaboradores devem orientar-se por princípios fundamentais, como sendo: Agir legal e honestamente; evitar condutas que possam causar prejuízo e risco para a reputação da empresa e colocar os interesses da Empresa acima de outros interesses.

Filipe Guerra
(Administrador)

Rui Paiva
(Administrador)

Carlos Ferro
(Administrador)



Elaborado: DRH

Verificado: DRH

Aprovado: ADM

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	5/34

1. Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

1.1. Enquadramento

A prevenção e combate do assédio moral e sexual no trabalho constituem uma prioridade das sociedades modernas porque estes comportamentos constituem formas específicas de abuso e violência com base no género e são promotores de ambientes de trabalho particularmente hostis que colocam em causa o bem-estar das pessoas (Torres et al, 2016).

No plano nacional, a preocupação com a prevenção do assédio (moral e sexual) no trabalho materializa-se através da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho por meio da 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. Esta alteração legislativa é, por um lado, enquadrada pelos objetivos 5 e 8 da Agenda 2030 que dizem respeito à promoção da Igualdade de Género e ao Trabalho Digno e Crescimento Económico, respetivamente. Por outro, acolhe orientações produzidas no contexto Europeu, nomeadamente:

A Diretiva de Igualdade de Género do Parlamento Europeu e do Conselho, sobre a implementação do princípio de igualdade de oportunidades e tratamento igual de mulheres e homens em assuntos de trabalho e ocupação (2006/54/EC)¹ que estabelece no seu ponto 7: "(...) empregadores e responsáveis pela formação devem ser encorajados a tomar medidas no combate a todas as formas de discriminação em razão do sexo e, em específico, tomar medidas preventivas contra o assédio e o assédio sexual no local de trabalho e no acesso ao emprego, formação profissional e promoção na carreira, de acordo com a legislação e a prática nacional".

O acordo-quadro europeu, envolvendo os parceiros sociais europeus (assinado pela CES, a BUSINESSEUROPE, a UEAPME e o CEEP, em 26 de abril de 2007³) que visa prevenir e, sempre que necessário, gerir problemas de intimidação, assédio sexual e violência física no local de trabalho. Neste acordo-quadro resulta clara a condenação de todas as formas de assédio e violência e reitera a obrigação dos empregadores de protegerem os seus trabalhadores contra este tipo de ocorrências.

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	6/34

Finalmente, a preocupação com a prevenção do assédio no trabalho pode ser melhor compreendida tendo em consideração as consequências que produz a diferentes níveis:

Primeiro, o assédio é uma das manifestações de violência de gênero e de violência nas organizações. A violência de gênero refere-se a todas as situações em que a violência tem o gênero como base recorrendo-se a fatores de desvalor, subalternização e/ou destituição de poder de um gênero em relação e na relação com o outro (Torres et al, 2016).

Segundo, o assédio sexual e o assédio moral no local de trabalho enquanto formas de atentar contra a dignidade da pessoa humana trazem consequências negativas para a saúde física e mental da pessoa, bem como para o ambiente de trabalho. A prática expõe, habitualmente, as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, ironia ou menosprezo, além de causar sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente na vida profissional, social e pessoal do assediado ou da assediada.

Terceiro, a vítima de assédio moral e/ou sexual geralmente apresenta como mecanismos de defesa que se associam frequentemente à quebra de produtividade e de qualidade do trabalho, falta de motivação, isolamento social, assiduidade, faltas e baixas médicas.

Quarto, a humilhação reiterada que está implícita nas situações de assédio moral e/ou sexual interfere de modo direto na vida do/a trabalhador/a ou colaborador/a, comprometendo a sua identidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos para a saúde física e mental, que podem culminar na incapacidade para o trabalho, desemprego ou mesmo o suicídio.

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	7/34

1.2.Âmbito do código de conduta

O Código de Ética e Conduta procura transmitir e clarificar os princípios de atuação e de conduta da Resopre, e dos seus colaboradores, em particular, bem como os valores e princípios pelos quais a Resopre pauta a sua atividade.

Atuar com um elevado sentido de integridade é fundamental para manter a confiança e a credibilidade dos nossos clientes, parceiros, colegas, acionistas e demais intervenientes (stakeholders).

A par das disposições legais e regulamentares aplicáveis à atividade da Resopre, o presente código visa garantir condutas profissionais assentes em elevados padrões morais e de boa-fé, que compreende a lealdade e honestidade, bem como a ponderação sensata dos interesses de todas as partes interessadas.

Assim,

- ✓ Aplica-se a todas pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com a Empresa, mesmo que temporárias;
- ✓ Aplica-se a todos os/as colaboradores/as, independentemente do cargo que desempenham;
- ✓ Aplica-se a todas as relações no âmbito da atividade da Empresa em qualquer circunstância, quer este se desenvolva no horário de trabalho, normal ou fora dele, no local de trabalho ou em viagens de trabalho, ou serviço externo, por exemplo;
- ✓ Aplica-se às relações no âmbito da atividade da Empresa, quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação;
- ✓ Aplica-se na regulação de relações profissionais e/ou comerciais: O compromisso de “tolerância zero”.

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	8/34

1.3. Definições e clarificação de conceitos

[Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)]

1.3.1. Assédio sexual

O assédio sexual é um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contato físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador.

O assédio sexual, desmultiplicado em quatro dimensões pode ser caracterizado por:

Insinuações sexuais

- ✓ Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que o tenham ofendido;
- ✓ Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo;
- ✓ Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.

Atenção sexual não desejada

- ✓ Convites para encontros indesejados;
- ✓ Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;
- ✓ Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de redes sociais;
- ✓ Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos;
- ✓ Olhares insinuantes;
- ✓ Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.

Contato físico e agressão sexual

- ✓ Contatos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar);
- ✓ Agressão ou tentativa de agressão sexual.

Aliciamento

- ✓ Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	9/34

1.3.2. Assédio moral

O assédio moral é um conjunto de comportamentos indesejados percebidos como abusivos, praticados 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. Tem como objetivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se.

Tal como o assédio sexual, o assédio moral pode ser operacionalizado em quatro dimensões:

Isolamento social

- ✓ Terem promovido o seu isolamento ou falta de contato em relação a colegas;
- ✓ Terem promovido o seu isolamento ou falta de contato com chefias.

Perseguição profissional

- ✓ Definição de objetivos impossíveis de atingir;
- ✓ Desvalorização sistemática do trabalho;
- ✓ Funções desadequadas.

Intimidação

- ✓ Ameaças sistemáticas de despedimento;
- ✓ Ter sido alvo de situações de stress com o objetivo de provocar descontrolo.

Humilhação pessoal

- ✓ Ter sido humilhado devido a características físicas psicológicas ou outras.

1.3.3. Comportamento

O modo como uma pessoa se comporta ou atua perante os outros, que é influenciado pela cultura, atitudes, emoções, valores, ética e/ou autoridade.

1.3.4. Ética

Filosofia moral sobre os valores relacionados com a conduta humana no que respeita à legitimidade ou ilegitimidade de certas ações, bem como dos motivos e objetivos das mesmas.

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	10/34

1.3.5. Integridade

Observância de princípios morais e éticos na tomada de decisões que assentam na verdade e na honestidade.

1.4. Compromisso e responsabilidades da organização/entidade empregadora

1.4.1. O compromisso:

A Resopre, enquanto entidade empregadora, promove o respeito mútuo pela dignidade dos trabalhadores no trabalho, a todos os níveis, e repudia expressamente qualquer prática de assédio moral e/ou sexual no trabalho, por ser incompatível com a dignidade da pessoa humana, assim:

- O assédio sexual e a intimidação são contrários à política da Empresa e contra a promoção de condições dignas de trabalho;
- Todos os/as trabalhadores/as e colaboradores/as beneficiam de um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, assédio moral e eventuais retaliações;
- O assédio sexual e o assédio moral prejudicam as relações de trabalho e são contrários à Empresas e não são tolerados.

A Empresa está empenhada em manter nos seus locais de trabalho uma política de prevenção e combate a toda e qualquer forma de assédio e/ou violência, por ato lícito ou ilícito, assente, ou não, em fatores discriminatórios com base na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, ou quaisquer outros fatores de discriminação.

Quem não cumprir com este princípio fundamental está sujeito às sanções previstas, na legislação vigente.

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	11/34

1.4.2. As responsabilidades

A Resopre, sua Administração, diretores, chefias e trabalhadores/as são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio sexual e/ou moral, bem como qualquer outra situação que atente a dignidade humana.

1.4.2.1. Administração

- ✓ 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;
- ✓ Promover a avaliação de riscos, a fim de identificar possíveis riscos psicossociais relacionados com eventuais práticas de assédio;
- ✓ Proporcionar informação e formação aos seus trabalhadores, em matéria de assédio, de gestão de conflitos no trabalho e outras que contribuam para existência de um ambiente de trabalho "saudável";
- ✓ Analisar as denúncias sobre irregularidades suscetíveis de ação disciplinar que lhe sejam apresentadas;
- ✓ Propor a ação disciplinar adequada em caso de acusações falsas apresentadas;
- ✓ Tramitar os procedimentos disciplinares aplicáveis.

1.4.2.2. Diretores

- ✓ Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores;
- ✓ Contribuir e assegurar a existência de 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;
- ✓ Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;

Elaborado: DRH

Verificado: DRH

Aprovado: ADM

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	12/34

1.4.2.3. Recursos Humanos

- ✓ Receber e tratar as comunicações de situações de assédio e/ou violência no trabalho que os trabalhadores apresentem;
- ✓ Disponibilizar o aconselhamento e a assistência que as potenciais vítimas de assédio e/ou violência possam solicitar, após aprovado pela Administração;
- ✓ Promover / solicitar a realização de exame de saúde aos trabalhadores que evidenciem situações de saúde decorrentes de exposição ao assédio e/ou violência no trabalho;
- ✓ Integrar a informação recebida no âmbito da avaliação de riscos psicossociais na organização, no correspondente plano de ação e/ou concretizar propostas para o plano de formação;
- ✓ Dinamizar a realização de ações de sensibilização, formação e/ou informação.
- ✓ Integrar os dados recolhidos no relatório anual sobre a atividade de segurança e saúde no trabalho;
- ✓ Dar a conhecer o presente código sempre que haja novas admissões de trabalhadores.

1.4.2.4. Trabalhadores

- ✓ Colaborar com os respetivos dirigentes na manutenção de um ambiente de trabalho que promova a dignidade individual e profissional, a saúde, a integridade e o bem-estar físico e mental;
- ✓ Reportar situações de perigo grave de assédio e/ou de violência no trabalho;
- ✓ Participar nas ações de formação sobre prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- ✓ É expressamente proibido o acesso, envio, afixação, divulgação ou difusão, de materiais ou mensagens com conteúdos de natureza pornográfica ou de caráter sexual, explícito ou não, no trabalho ou dirigido e/ou visando representantes da Empresa, chefias, colegas de trabalho, prestadores de serviços, e/ou quaisquer terceiros.

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	13/34

1.5. Comportamentos proibidos e não aceites pela organização/entidade empregadora

Todos os colaboradores devem atuar com competência, rigor e profissionalismo, no âmbito das suas funções e orientados para o cumprimento dos objetivos da Empresa, zelando pela credibilidade, boa imagem e prestígio da mesma.

No relacionamento profissional, deve ser privilegiado o bom ambiente de trabalho, baseado no profissionalismo, confiança, cooperação, integração, respeito pelas diferenças individuais e urbanidade. Desta forma todos os colaboradores devem respeitar escrupulosamente o direito à reserva da intimidade da vida privada assim como abster-se de julgamentos preconceituosos, propagar boatos e informações não fundamentadas, injuriosas ou difamatórias, relativamente aos demais colaboradores e/ou terceiros.

Assim relembramos que não são aceites/ admissíveis:

- Quaisquer formas de discriminação, nomeadamente por questões de origem etnia, idade, sexo ou orientação sexual, convicção política e/ou religiosa, deficiência física, estado civil, situação militar, filiação sindical, ...
- Quaisquer condutas que configurem situações de assédio sexual, abuso de poder ou atos de violência física ou psicológica (*Bullying*);
- Atos de intimidação, ofensa ou agressão praticados por colaboradores no exercício da sua atividade contra colegas ou terceiros (clientes, fornecedores, etc.);
- Tratamento com injustiça e limitação de oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, sendo a progressão profissional dependente, exclusivamente, do desempenho individual, da dedicação e envolvimento de cada um;
- 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 estranhas ou desadequadas à categoria profissional;

Elaborado: DRH

Verificado: DRH

Aprovado: ADM

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	14/34

- 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 da entidade empregadora, sendo no entanto o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores;
- 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 colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- Transferir o/a trabalhador/a de setor 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 stress, de molde a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo;
- 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 *sms* ou *emails* indesejados, de carácter sexual;

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	15/34

- 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.
- Outros que coloquem em causa a dignidade de outrem.

1.6. Denúncia

- ✓ Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta deve denunciar um incidente de assédio, tenha sido a própria alvo ou apenas testemunha;
- ✓ As pessoas que denunciarem incidentes de assédio são especialmente protegidas pela Empresa relativamente a formas de retaliação ou a tentativas de retaliação;
- ✓ A retaliação é uma violação grave desta política e, como o próprio assédio ou discriminação, estará sujeita a ação disciplinar;
- ✓ As comunicações e denúncias são feitas por:
 - e-mail: etica@resopre.pt
 - carta:
Resopre – Soluções Urbanas, SA
A/C Administração
Av. Infante D. Henrique 286, 1950-421 Lisboa

Assim, a Empresa pretende encorajar a comunicação de eventuais casos de irregularidade, procurando salvaguardar danos para a reputação de pessoas inocentes indiciadas de possível conduta inadequada, pelo que a

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	16/34

investigação será realizada de forma confidencial até ao limite máximo possível para uma investigação rigorosa e completa.

A Empresa garante que não haverá qualquer tipo de ação discriminatória ou de retaliação contra qualquer colaborador ou prestador de serviços que comunique **em boa fé** um possível caso de irregularidade com base no seu conhecimento pessoal.

Deverá ainda ser tido em consideração que as comunicações serão confidenciais e não são aceites comunicações anónimas, devendo as comunicações e as denúncias ser sustentadas com informação circunstanciada, nomeadamente, a identificação do(a) assediado(a)/ vítima, a identificação do(a) assediador(a)/ sitiante, o(s) local(ais), a(s) data(s) em que ocorreu(ocorreram), a descrição circunstanciada dos factos e os meios de prova, (Anexo I – Denúncia).

Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do Código penal.

1.6.1. Averiguação e resolução

- ✓ O processo de averiguação e resolução deve ser conduzido por pessoa com conhecimentos especializados na prática da prevenção e resolução de assédio sexual e/ou moral, a designar pela Administração;
- ✓ O processo de averiguação e resolução garante a igualdade e a transparência de todos os procedimentos a todas as pessoas envolvidas (denunciante, testemunhas; ...)
- ✓ O processo de averiguação e resolução garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).
- ✓ De forma célere, deve ser enviada informação preliminar à Administração, quanto ao apuramento de indícios suficientes de comportamentos passíveis de integrar um ambiente intimidador, hostil ou humilhante, de coação ou ameaça, em relação ao(à) eventual assediado(a) e, sendo caso disso, de falsidade das acusações.

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	17/34

- ✓ Confirmados os factos será aplicada a sanção que vier a ser sugerida pelo instrutor do processo e aprovada pela Administração.
- ✓ 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.
- ✓ Se enquadrável a Empresa poderá apoiar os/as trabalhadores/as ou colaboradores/as assediados/as no recurso à justiça civil e/ou criminal, de acordo com as condições que vierem a ser acordadas.

1.6.2. Publicidade da decisão

Não pode ser nunca dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa prática de assédio que consubstancie a contraordenação tipificada no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho.

1.6.3. Pilares fundamentais para formulação de política de tolerância zero

Assim, de acordo com o acima exposto a política de “tolerância zero” da Empresa orienta-se pela atuação a três níveis de prevenção: primária, secundária e terciária.

1.6.3.1. Atuação ao nível da prevenção primária

A política de “tolerância zero” implica a existência de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção e combate ao assédio sexual e moral no trabalho.

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	18/34

A política de “tolerância zero” implica a conceção e implementação de um plano de formação específico e regular em torno das questões do assédio sexual e/ou moral no trabalho e igualdade de género no trabalho. Esta formação deve incluir todos/as trabalhadores/as numa lógica transversal e top-down.

1.6.3.2. Atuação ao nível da prevenção secundária

- ✓ A Política de “tolerância zero” deve colocar em efetivas funções um sistema ou mecanismo de denúncia e resolução de incidentes de assédio sexual e/ou moral no trabalho. Este mecanismo deve ter autonomia de funcionamento.;
- ✓ As pessoas responsáveis pelo acolhimento e desenvolvimento dos processos de resolução de incidentes de assédio terão formação específica;
- ✓ O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir o anonimato dos envolvidos;
- ✓ O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir a igualdade de todas as pessoas envolvidas perante os procedimentos e acesso a informação relativa ao desenvolvimento do processo de resolução;
- ✓ O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir a não retaliação sobre denunciante e testemunhas;
- ✓ O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir o acompanhamento e avaliação da efetiva resolução de cada incidente tratado.

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	19/34

1.6.3.3. Atuação ao nível da prevenção terciária

Sem prejuízo do já definido no âmbito deste código de conduta:

- ✓ A política de tolerância zero definirá de forma clara e explícita o quadro sancionatório interno e a sua forma e âmbito de aplicação;
- ✓ Para além das sanções internas, a política de tolerância zero deverá ter em consideração o quadro normativo e legal geral e deve prever que o/a Empresa possa apoiar os/as trabalhadores/as ou colaboradores/as assediados/as no recurso à justiça civil e/ou criminal.

2. Cumprimento da Lei, normas, regulamentos e procedimentos

Todos os colaboradores são obrigados ao cumprimento da legislação vigente e todos os requisitos aplicáveis à atividade, nunca devendo ser comprometida a sua aplicação.

Acresce ainda a obrigação de cumprimento das normas, regulamentos e procedimentos internos que podem ser mais “exigentes” que a lei vigente, mas nunca contrários.

Sempre que solicitado deverá ser assegurada a colaboração com as autoridades de supervisão e fiscalização, assumindo um comportamento dialogante e facilitador do exercício das competências legítimas de regulação, supervisão e fiscalização.

Não são tolerados atos voluntários e conscientes contrários às disposições normativas.

3. Lealdade Comercial

A Resopre atua no mercado com base no total cumprimento de todas as leis aplicáveis em matéria de defesa da livre concorrência e de lealdade comercial.

Os clientes e fornecedores são tratados de forma justa e transparente.

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	20/34

3.1. Mercado / Concorrência

Deverá existir um relacionamento cordial e de mútuo respeito com os concorrentes. Exige-se a observação integral das leis que regem a livre e leal concorrência, evitando práticas que originem "sensibilidades" com a mesma.

Os colaboradores da Resopre deverão ser escrupulosos no cumprimento de normas lícitas e éticas na procura de informação sobre os concorrentes.

As políticas comerciais e de preço não são acordadas com a concorrência.

A Resopre procura superar os seus concorrentes oferecendo aos seus clientes soluções diferenciadas e que correspondam às suas expectativas.

3.2. Clientes

É imperativo uma atuação baseada no profissionalismo, confiança, transparência, respeito e cortesia.

Deve ser assegurada igualdade de tratamento a todos os clientes, não existindo discriminação injustificada entre eles.

Deve ser disponibilizada, aos nossos clientes, de forma clara e inequívoca, informações sobre produtos e serviços de modo a apoiá-los na decisão de compra.

É proibido fazer declarações enganosas ou intencionalmente enganadoras relativamente a produtos ou serviços disponibilizados pela Empresa. Este comportamento será severamente punido, pelas consequências que podem advir para a Empresa nomeadamente no que respeita à sua reputação e credibilidade junto dos seus clientes.

Procurar respeitar os acordos e contratos, bem como os direitos dos clientes, através de um desempenho profissional com elevados padrões de qualidade e segurança.

As oportunidades de negócios e parcerias construídas com clientes devem ser valorizadas, visando resultados em benefício das partes intervenientes.

Deve existir especial atenção a situações que possam induzir à criação de vantagens ilícitas, que constituem formas subtis de corrupção. Assim, os colaboradores nunca devem oferecer ou prometer qualquer tipo de vantagem

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	21/34

pessoal ou financeira imprópria para obter ou manter negócios ou outras vantagens de um terceiro, seja de sector público ou privado.

Convites ocasionais para almoço, jantar, eventos desportivos ou culturais e semelhantes, assim como ofertas a clientes são geralmente apropriados se forem razoáveis e ocorrerem durante reunião ou outras circunstâncias com o propósito de ter discussões comerciais ou promover melhores relações comerciais.

Deverá ser comunicado ao responsável hierárquico, e recusadas as ofertas recebidas de terceiros que excedam a mera cortesia ou um valor simbólico se indiciadores de expectativas de obtenção de favorecimento especial por parte dos ofertantes ou para terceiros.

3.3. Fornecedores

A seleção de fornecedores deve ter como base em critérios imparciais, justos e transparentes.

É imperativo uma atuação baseada no profissionalismo, confiança e transparência, devendo o relacionamento ser pautado pela procura de qualidade, fiabilidade técnica, adequada relação custo / benefício e cumprimento da legislação aplicável, no que respeita aos produtos e/ou serviços disponibilizados.

As parcerias estabelecidas devem preservar a imagem e os interesses da Resopre e dos seus clientes.

É obrigatório honrar os compromissos assumidos com fornecedores e parceiros, salvo se por algum motivo coloquem em causa os interesses da Resopre. Nesta situação deve ser reportado à Administração de forma a serem tomadas as diligências necessárias.

Os fornecedores e parceiros devem seguir práticas semelhantes ao padrão ético e de conduta seguidos pela Resopre.

Não são aceites disposições contratuais com fornecedores ou parceiros que coloquem em causa a dignidade, a qualidade de vida ou bem-estar social dos seus colaboradores ou que indiciem práticas contrárias ou violadoras de direitos fundamentais das pessoas.

Os fornecedores ou parceiros da Resopre devem assegurar o cumprimento da legislação aplicáveis aos seus produtos e serviços, garantindo que foram concebidos, fabricados e testados com elevados padrões de segurança

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	22/34

e qualidade, tendo em vista eliminar defeitos e falhas que possam prejudicar a vida, saúde e integridade física dos seus utilizadores.

Os fornecedores ou parceiros da Resopre comprometem-se a cumprir as disposições legais vigentes nos países onde operam e que lhe sejam aplicáveis.

Os fornecedores ou parceiros da Resopre devem seguir práticas que garantam que a sua atividade tem o menor impacto possível adverso no meio ambiente, garantindo, sempre que possível, um destino final adequado a todos os resíduos gerados.

Não aceitar ou sugerir a existência de ofertas, pagamentos ou outros benefícios que possam criar, nos interlocutores, expectativas de favorecimento nas suas relações com a empresa. Deverá ser comunicado ao responsável hierárquico, e recusadas as ofertas recebidas de terceiros que excedam a mera cortesia ou um valor simbólico se indiciadores de expectativas de obtenção de favorecimento especial por parte dos ofertantes.

Ofertas efetuadas por fornecedores (produtos / equipamentos / ferramentas e outros materiais) que sejam possíveis de se utilizar na atividade da empresa, são pertenças da mesma e para utilização na respetiva atividade. Excluem-se ofertas simbólicas como sendo malas, casacos, garrafas, etc., que podem ser oferecidos aos colaboradores da empresa para utilização pessoal.

4. Conflito de interesse

Um conflito de interesse ocorre quando os interesses pessoais de um colaborador ou de terceiro compete com os interesses da Empresa. Nesta situação pode ser difícil que o colaborador aja de forma objetiva e independente no melhor interessa da Empresa.

Nesta situação o colaborador deve comunicar, de imediato, ao seu superior hierárquico, Recursos Humanos e / ou Administração a situação de forma justa e transparente.

Em situação de contratação é possível familiares diretos dos colaboradores desde que a contratação seja baseada em qualificações, experiência profissional, cumpra os requisitos da vaga, não exista relação de

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	23/34

subordinação e todas as condições de contratação sejam transparentes, incluindo remuneração, promoção e avaliação de desempenho.

5. Informação Confidencial

Consideram-se informações confidenciais todas aquelas que advenham da EMPRESA, dos seus clientes ou de quaisquer entidades que entrem em contacto com a mesma, no âmbito da sua atividade, e que tenham chegado ao conhecimento do TRABALHADOR no âmbito do exercício da sua atividade profissional, excepcionando-se todas as informações que venham a ser do conhecimento público, a não ser que tal conhecimento advenha, direta ou indiretamente, do incumprimento da presente regra.

A EMPRESA não tem de identificar expressa ou conclusivamente os documentos, informações ou materiais que são confidenciais ou de teor reservado, pelo que a informação exclusiva não pode deixar de ser considerada como tal com o pretexto de faltarem tais designações.

Em virtude do exercício das suas funções, o TRABALHADOR tem acesso a informações confidenciais, técnicas e não técnicas, as quais são propriedade da EMPRESA, pelo que o mesmo obriga-se a utilizar essas informações exclusivamente com o objetivo de desempenhar as respetivas atividades, e não para benefício próprio ou de terceiros e de qualquer outra pessoa ou entidade.

O TRABALHADOR reconhece expressamente e obriga-se a:

- a) Não revelar, direta ou indiretamente, nem colocar à disposição de terceiro, não TRABALHADOR ou associado da EMPRESA, ou TRABALHADOR não autorizado, e a não usar fora da organização desta, durante ou após a vigência do Contrato de trabalho, qualquer informação confidencial e exclusiva da EMPRESA (incluindo dos seus TRABALHADORES), tais como estratégias de promoção, informação sobre produtos, clientes, fornecedores, listas de preços, pessoal, atividades de pesquisa e outras informações, sendo proibido nomeadamente fazer cópias, divulgá-las ou reencaminhá-las a terceiros;
- b) Proteger as acima referidas informações, bem como quaisquer dados pessoais de clientes, fornecedores ou colaboradores da EMPRESA ou empresas com as quais a mesma tem acordos de

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	24/34

parceria, de modo a que não fiquem ao alcance de terceiros não autorizados e, quando em poder de terceiros autorizados, a exercer todos os esforços para assegurar a sua proteção;

- c) Especificamente em relação a dados pessoais de clientes, fornecedores ou colaboradores da EMPRESA ou empresas com as quais a mesma tem acordos de parceria, incluindo dados de categoria especial, o TRABALHADOR compromete-se a tratar os referidos dados pessoais única e exclusivamente quando tal lhe seja solicitado e de acordo com as instruções que lhe sejam dadas neste âmbito, bem como ao abrigo de todas as regras internas e legais aplicáveis.

Em caso de incumprimento, o TRABALHADOR fica obrigado a indemnizar a EMPRESA ou quaisquer terceiros pelos danos patrimoniais e não patrimoniais causados. Para além da responsabilidade pelos danos causados, em caso de quebra de confidencialidade ou detenção de informações confidenciais sem para tal se encontrar autorizado, o TRABALHADOR fica ainda constituído na obrigação de indemnizar a EMPRESA, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e penal a que houver lugar.

6. Não concorrência

O TRABALHADOR não pode concorrer com a EMPRESA, direta ou indiretamente, no decorrer da vigência do Contrato de trabalho.

Entende-se por concorrência:

- a) A vinculação legal ou subordinação laboral, bem como a mera prestação de serviços idênticos ao desenvolvidos, na mesma área de atividade da EMPRESA, a qualquer outra empresa que atue em Portugal ou no estrangeiro;
- b) O exercício da atividade desenvolvida pela EMPRESA, por conta própria;
- c) O exercício de quaisquer tarefas para as quais seja necessária a utilização do *know how* adquirido no desenvolvimento da sua atividade, como tal dele se servindo, o TRABALHADOR, para constituir uma atividade alternativa ou dando do mesmo conhecimento a terceiros, assim colocando ou podendo colocar em causa a atividade levada a cabo pela EMPRESA.

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	25/34

7. Direitos de autor, propriedade industrial ou intelectual

Todos os direitos de autor, propriedade industrial ou intelectual sobre trabalhos e criações, designadamente produtos, programas de computador, interfaces, Know-how, materiais e quaisquer documentos desenvolvidos na vigência da relação laboral ou contratual são pertença e propriedade exclusiva da EMPRESA, bem como os trabalhos desenvolvidos mediante a utilização do tempo, materiais, equipamentos, meios, dados ou informações da EMPRESA, ficando a pertencer a esta última, única e exclusivamente, os respetivos direitos de registo, utilização e exploração comercial

OTRABALHADOR não poderá fazer uso de quaisquer equipamentos, programas de computadores, informações ou documentos fora da execução das suas funções ou após a cessação deste contrato.

A utilização de bens, equipamentos, informações ou documentos da EMPRESA é exclusivamente profissional sendo a propriedade da totalidade da informação que conste nos mesmos desta. Considera-se incluídos email, informação dos softwares, computadores fixos e portáteis, tablets, telefones e qualquer outro equipamento atribuído ao TRABALHADOR, no âmbito das suas funções.

Em caso de ocorrência de avaria ou dano nos equipamentos e meios atribuídos ao TRABALHADOR por indevida ou incorreta utilização dos mesmos, ou se de forma propositada ou negligente a informação que consta nos mesmos for eliminada / limpa o TRABALHADOR, a ocorrência será sujeita a uma avaliação com vista a determinar o valor correspondente ao dano verificado, podendo vir a ser responsabilizado pelo ressarcimento à EMPRESA, nesse montante.

8. Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável

A Resopre, entende-se como uma empresa socialmente responsável, não nos restringindo apenas ao cumprimento das obrigações legais, mas também investimos em capital humano, no ambiente e nas relações com as partes interessadas, não descurando a sustentabilidade.

Ética

Elaborado: DRH

Verificado: DRH

Aprovado: ADM

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	26/34

- ✓ Respeitar os direitos humanos e contribuir para a promoção e defesa do seu cumprimento, mesmo em situações mais sensíveis e desafiantes (instabilidade política, desastres naturais, pobreza, atividades que possam afetar ou envolver crianças, entre outras).

Inovação

- ✓ Incentivar fortemente a inovação como fator crítico de aumento da competitividade estimulando o crescimento, diversificação e criação de novas oportunidades de negócio;
- ✓ Fazer mais com menos reduzindo o consumo de recursos e incrementando a eficiência na sua utilização;
- ✓ Eliminar, sempre que possível, ou minimizar todos os impactos negativos, na saúde e no ambiente, dos seus produtos e serviços, e quando alternativas menos nocivas e mais eficientes existirem, disponibilizar produtos ou serviços com menos efeitos adversos na sociedade e no ambiente.

Proteção do meio ambiente

- ✓ Aumentar a valorização (reciclagem) dos resíduos, reduzir o consumo de energia, reduzir o consumo de água e a emissão de poluentes para a atmosfera;
- ✓ Procurar constantemente a melhorias no plano ambiental que potenciem paralelamente benefícios económicos;
- ✓ Minimizar o impacto ambiental resultante da atividade.

Gestão do capital humano

- ✓ Traduzir a dimensão humana e o respeito pelas pessoas na estratégia e políticas de gestão de recursos humanos;
- ✓ Valorizar o emprego, estimulando a aquisição de competências através da formação contínua e da aprendizagem ao longo da vida;
- ✓ Proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável e tomar as medidas adequadas para prevenir acidentes e danos à saúde dos seus colaboradores;
- ✓ Promover políticas de emprego e de igualdade de oportunidades e não discriminação, designadamente em função do sexo, da origem, raça, religião, idade, opinião política, deficiência, estado civil ou familiar, ou estado de saúde. Procura-se tomar medidas de prevenção no local de trabalho contra a violência de

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	27/34

género e o assédio sexual e moral e garantir que o acesso à promoção na carreira e formação e a cessação de trabalho se baseiam exclusivamente nos requisitos do trabalho;

- ✓ Respeitar a liberdade de opinião e de expressão e não suprimir os pontos de vista ou opiniões de alguém, mesmo quando a pessoa fizer críticas à organização, interna ou externamente (numa ótima construtiva);
- ✓ Não permitir comportamentos que se revistam de carácter coercivo, ameaçador, abusivo ou exploratório dos seus trabalhadores. As condições de trabalho deverão ser justas e dignas.
- ✓ Não tolerar a utilização nem beneficiar de trabalho infantil e deverá esforçar-se por eliminar todas as suas formas, de modo a libertar as crianças do trabalho e a dar-lhes uma educação de qualidade;
- ✓ Apoiar ativamente a transição da escola para a vida ativa estabelecendo parcerias com escolas profissionais e outras, de forma a acolher estágios profissionais e programa de formação de jovens e adultos.

Partes interessadas

- ✓ Comunicar regularmente com as partes interessadas, visando auscultar e integrar as suas preocupações.
- ✓ Manter e promover a transparência no relacionamento com as partes interessadas, sem subornos ou influências impróprias.

Desenvolvimento social #Resopre Solidária

- ✓ Apoiar iniciativas de carácter social, educativo, cultural e ambiental promovidas ou em parceria com entidades externas;
- ✓ Apoiar iniciativas de voluntariado /solidariedade dos trabalhadores.

9. Regime Geral de Proteção de Dados (RGPD)

A Resopre assegura o cumprimento da legislação relativa à proteção de dados em vigor, nomeadamente o disposto no Regulamento Geral de Proteção de Dados (Regulamento UE 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016) - "RGPD".

Comprometemo-nos a garantir que os dados pessoais dos nossos clientes e fornecedores não são transmitidos sem o consentimento dos mesmos, salvo quando esse consentimento não seja legalmente exigido ou a transmissão dos mesmos decorra do cumprimento de lei aplicável.

Elaborado: DRH

Verificado: DRH

Aprovado: ADM

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	28/34

Clientes, fornecedores e colaboradores têm direito de acesso, retificação, oposição, limitação do tratamento, apagamento e portabilidade dos seus dados pessoais, nos termos previstos nos artigos 15.º a 21.º do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de Abril de 2016, sobre proteção de dados pessoais. A Empresa conservará os dados pessoais pelo tempo necessário ao cumprimento das respetivas finalidades, pelo que os dados poderão ser conservados após o termo da relação laboral, contratual para o cumprimento de obrigações jurídicas impostas à Empresa ou para a defesa de um direito da mesma em processo judicial.

Para informação adicional consultar Regulamento de Proteção de Dados.

10. Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC)

Entrou em vigor no dia 7 de junho de 2022, o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC).

O referido Decreto-Lei surge na sequência da aprovação da Estratégia Nacional Anticorrupção, com o intuito de implementar as prioridades nela estabelecidas, melhorar as práticas institucionais em matéria de transparência, prevenir e detetar os riscos de corrupção na ação pública e comprometer o setor privado com a prevenção e repressão da corrupção.

Para uma melhor prossecução destes objetivos, o Decreto-Lei cria o MENAC, uma entidade administrativa que tem como finalidades promover e controlar a implementação do RGPC, emitir as orientações e diretivas a que devem obedecer a adoção e implementação dos programas de cumprimento normativo, fiscalizar a execução do RGPC, bem como, ainda, instaurar, instruir e decidir os processos relativos à prática das contraordenações previstas nesse Regime.

O Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC) visa estabelecer mecanismos para prevenir e combater a corrupção dentro das organizações, incluindo setor público e privado, promovendo a transparência, a ética e a integridade nas atividades empresariais e governamentais.

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	29/34

A Resopre, tendo em vista a finalidade de prevenir e detetar os riscos de corrupção e infrações conexas, como exigido pelo RGPC, instituiu mecanismos / programa de cumprimento normativo, o qual inclui, nomeada mas não limitadamente:

- Um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (PPR);
- Um programa de comunicação e formação para dar a conhecer aos trabalhadores as políticas e procedimentos de prevenção;
- Um canal interno de denúncias;
- Nomeação de um responsável que acompanha o cumprimento das regras de prevenção da corrupção.

Para informação adicional consultar o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

11.Cumprimento do Código de Ética e Conduta

É da responsabilidade de cada colaborador o total cumprimento de todos os termos do presente código e em caso de dúvida e sempre que necessário procurar esclarecimento junto da Administração ou Direção de Recursos Humanos e da Qualidade.

Qualquer incumprimento do termos do presente Código pode resultar na aplicação de medidas disciplinares, inclusive com vista ao despedimento e se aplicável a procedimentos legais ou sanções criminais.

12.Comunicação de condutas ilegais

A par do acima referido relativa as ao assédio, os colaboradores têm o dever / responsabilidade de comunicar d ações, comportamentos e/ou práticas inapropriadas e contrárias nos termos do presente Código ou outras consideradas ilegais. De acordo com a natureza dos factos a comunicação pode ser feita diretamente ao superior hierárquico, Direção de Recursos Humanos e/ou Administração, bem como para o email: etica@resopre.pt

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	30/34

Todas as denúncias serão devidamente analisados e investigados.

Estão proibidas qualquer forma de retaliação contra qualquer pessoa que de boa fé efetue comunicações / denúncias.

Consultar Manual Canal de Denuncia, para informação adicional.

13. Disposições Finais

As normas constantes no presente código não substituem nem prejudicam a sujeição, dos seus destinatários, aos deveres e obrigações que decorram da lei, de normas regulamentares ou outros normativos aplicáveis.

13.1.1. Publicitação e Divulgação

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação/ divulgação via email, ou outras formas consideradas convenientes para colaboradores, prestadores de serviço, clientes e fornecedores e outras partes interessadas. Fica ainda disponível no sistema gestão documental da empresa S:\SGD\12- Outros _ Registos Qualidade, bem como deverá ser anexado aos contratos de trabalho dos novos colaboradores.

13.1.2. Revisão

O presente Código deve ser revisto no período de três anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

13.1.3. Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor na data da sua publicitação/divulgação.

Elaborado: DRH

Verificado: DRH

Aprovado: ADM

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	31/34

14.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anália Torres, coord. (2016): Assédio Sexual e Moral no local de Trabalho, Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego, disponível em http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf

Comissão Europeia (2007): Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu que transmite o acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho, COM(2007) 686 final, disponível em <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:PT:PDF>

Bernardo Coelho et al (2018): Guia para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, disponível em http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Guia_Cite.pdf

Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, ACT, disponível em [https://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/SobreACT/DocumentosOrientadores/codigoboaconduta/Documents/C%C3%B3digo_de_Boa%20Conduta%20para%20a%20Preven%C3%A7%C3%A3o%20e%20Combate%20ao%20ass%C3%A9dio%20no%20Trabalho.pdf](https://www.act.gov.pt/(ptPT)/SobreACT/DocumentosOrientadores/codigoboaconduta/Documents/C%C3%B3digo_de_Boa%20Conduta%20para%20a%20Preven%C3%A7%C3%A3o%20e%20Combate%20ao%20ass%C3%A9dio%20no%20Trabalho.pdf)

Coelho, B., Torres, A., Costa, D., Sant'Ana, H. Sousa, I. (2016). Manual de Formação para Prevenir e Combater o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho: Trilhos para a Tolerância Zero. Lisboa: CITE/CIEG.

O Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), [Regulamento \(UE\) 2016/679](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016.

<https://www.cnpd.pt/cidadaos/direitos/>

<https://mec-anticorruptcao.pt/plataforma-rgpc-entra-em-funcionamento/>

Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC).

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	32/34

ANEXOS

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	33/34

Anexo I - Denúncia

Código de Ética e Conduta Profissional

Código	MECP
Edição	3
Data	07/02/2025
Página	34/34

Denúncia

Qualquer pessoa pode apresentar uma reclamação ou denunciar qualquer situação irregular que alegadamente constitui violação das normas da Empresa e Legislação vigente. As comunicações e/ou documentos de uma Denúncia serão CONFIDENCIAIS.

IDENTIFICAÇÃO

Nome:

Meio de contato: email:

Telemóvel:

DETALHES DA IRREGULARIDADE A REPORTAR (O detalhe deve ser o mais factual e objetivo possível, devendo identificar as pessoas envolvidas.):

N.º de anexos:

Lisboa, ___ de _____ de _____

Assinatura (facultativo) _____

Enviar informação por email: etica@resopre.pt ou por correio postal, para:

- Resopre – Soluções Urbanas, SA
A/C Administração
Avenida Infante D. Henrique 286, 1950-421 Lisboa

Elaborado: DRH

Verificado: DRH

Aprovado: ADM