

As empresas do Grupo Be Water, Be Water, S.A., AP - Águas de Paredes, S.A. e AV - Águas de Valongo, S.A., (adiante designadas por **Grupo Be Water**), dando cumprimento ao previsto na Lei nº 73/2017, de 16 de agosto (retificada pela declaração de Retificação nº 28/2017, de 02 de outubro) adotaram o presente Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (**Código de Conduta**).

### Cláusula Primeira

#### Objeto

O Código de Conduta 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 Be Water**.

### Cláusula Segunda

#### Práticas Proibidas

1. É proibida a prática de assédio.
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. Constitui **assédio sexual** o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
4. O **assédio** é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição.

### Cláusula Terceira

#### Política Instituída

O **Grupo Be Water** tem instituído e faz cumprir uma política de **tolerância zero** ao **assédio** relacionado com o trabalho, incluindo trabalhadores, clientes, fornecedores e utentes, qualquer que seja o meio utilizado e mesmo que ocorra fora do local de trabalho.

### Cláusula Quarta

#### Atuação

1. O/A trabalhador(a) que considere estar a ser alvo de assédio no local de trabalho, ou por parte de pessoas com as quais tem relações profissionais, deve reportar a situação ao departamento de Recursos Humanos, o qual tratará a mesma de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere e com salvaguarda do princípio da inocência.
2. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório por parte daquele a quem o assédio é imputado.

### Cláusula Quinta

#### Divulgação e Controlo

1. **O Grupo Be Water** divulga a existência do presente “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” junto dos seus trabalhadores, clientes, fornecedores e utentes mediante a afixação do presente Código em locais visíveis, assim como divulgação na respetiva página da internet.
2. Cabe ao departamento de Recursos Humanos a implementação de ações concretas com vista à identificação do potencial e de fatores de risco para a ocorrência de assédio no local de trabalho.
3. A identificação do eventual potencial para a ocorrência de assédio no local de trabalho será efetuada, nomeadamente, pelo recurso a:
  - a) Consulta regular aos/às trabalhadores/as, que garanta o anonimato das respostas, avaliando ou identificando fatores que aumentem o risco de assédio;
  - b) Consulta regular aos/às trabalhadores/as, que garanta o anonimato das respostas, averiguando a ocorrência de potenciais casos de assédio;
  - c) Consulta regular aos responsáveis e chefias diretas;
  - d) Instituição da prática de entrevistas de saída de emprego aos trabalhadores em processo de saída voluntária.

**4. O Grupo Be Water** no cumprimento das disposições legais aplicáveis, procederá à instauração de procedimento disciplinar, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.