

**Código de Boa Conduta para a
Prevenção e Combate ao Assédio
no Trabalho do Grupo CTT**



Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Grupo CTT

Considerando que a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, introduzindo, entre outras modificações, alterações ao Código do Trabalho, nestas se incluindo o dever do empregador de adotar um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores.

Considerando que a elaboração do presente Código dá cumprimento ao dever previsto no artigo 127.º, n.º 1, alínea k), do Código do Trabalho, e concretiza os princípios estabelecidos nos Códigos de Conduta do Grupo CTT e do Banco CTT, em conformidade com os normativos internos em vigor no Grupo CTT (adiante definido).

Considerando que o presente Código estabelece princípios de atuação e regras específicas que visam promover um ambiente laboral saudável, inclusivo e livre de assédio, que assegure os fundamentais valores da igualdade e diversidade, da integridade física, psíquica, emocional e moral, do desenvolvimento profissional e humano e da elevação da dignidade das pessoas que o integram.

Considerando, ainda, que o presente Código será devidamente comunicado a todos os seus destinatários e será objeto de ações de formação comportamental, reforçando o compromisso assumido de respeitar a dignidade de todas as pessoas.

Considerando, por fim, o objetivo de assegurar o alinhamento com as obrigações de divulgação de informações aplicáveis às empresas que operam na Europa e que decorrem, designadamente, da Diretiva CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), das ESRS (European Sustainability Reporting Standards) e, bem assim, do Regulamento Taxonomia,

são aprovadas alterações ao Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Grupo CTT, que passa a ter a seguinte redação:

Artigo 1.º **Objeto**

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios e regras que devem ser observados pelos seus destinatários no âmbito do Grupo CTT, em conformidade com os considerandos supra, visando divulgar, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2.º **Âmbito de aplicação**

1. Para efeitos do presente Código, entende-se como:
 - a) Grupo CTT: aquele constituído pelas sociedades (adiante designadas por subsidiárias) que estejam em cada momento em relação de domínio ou de grupo com os CTT, Correios de Portugal.
 - b) Colaboradores: todas as pessoas que prestam atividade nos CTT ou em cada uma das Subsidiárias, incluindo:

- Trabalhadores, incluindo reportes diretos, responsáveis, chefias e titulares de cargos de direção.
 - Praticantes, aprendizes, estagiários e demais situações que devam considerar-se de formação profissional.
 - Membros de órgãos sociais.
 - Prestador de trabalho sem subordinação jurídica que deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade.
2. São destinatários do presente Código, todos os colaboradores do Grupo CTT, e o Grupo CTT, este entendido como os CTT e cada uma das subsidiárias, individualmente considerados.
 3. O presente Código aplica-se à prestação da atividade profissional em sentido amplo, no âmbito da execução do vínculo estabelecido entre os colaboradores e os CTT ou cada uma das subsidiárias, incluindo exercício de funções e comportamentos em serviço:
 - a) Dentro e fora do tempo de trabalho.
 - b) Dentro e fora do local de trabalho.
 - c) Em regime presencial, de teletrabalho ou híbrido.
 - d) Através de todas as tecnologias de informação e comunicação utilizadas, designadamente telefone, correio eletrónico e redes sociais.
 4. O presente Código aplica-se, ainda, em conformidade com a legislação aplicável, a todos os contactos interpessoais estabelecidos por força de compromissos profissionais firmados no âmbito das relações entre Grupo CTT e todas as empresas e parceiros de negócios com quem este se relacione.
 5. Este Código complementa e reforça as normas legais, regulamentares e convencionais em vigor no Grupo CTT.

Artigo 3.º

Âmbito: Cadeia de Valor e Partes Interessadas

1. Todas as empresas do Grupo CTT estão vinculadas ao presente Código, independentemente da jurisdição em que operem, sem prejuízo dos casos em que, por imposição legal ou estatutária, devam dispor de normas próprias aprovadas pelos respetivos órgãos de gestão. No exercício da sua função acionista, os CTT procurarão promover a adoção do presente Código ou de princípios e compromissos equivalentes.
1. O Grupo CTT atenderá ainda ao impacto externo do presente Código nas diversas Partes Interessadas (*stakeholders*), incluindo a comunidade envolvente, promovendo o seu envolvimento.
2. As entidades contratadas consideradas como críticas pelo Grupo CTT, na qualidade de fornecedor, parceiro ou outra, podem ainda ser objeto de auditoria.

Artigo 4.º

Princípios gerais e 'tolerância zero' ao assédio

1. O Grupo CTT repudia qualquer conduta contrária aos valores fundamentais de igualdade, diversidade, integridade e dignidade da pessoa humana em contexto laboral, e consagra

uma política de ‘tolerância zero’ para com qualquer conduta qualificada como forma de assédio no trabalho, praticado por ou contra os seus colaboradores, incluindo situações que envolvam colegas, superiores hierárquicos ou reportes diretos, clientes, parceiros ou quaisquer pessoas com as quais interajam.

2. É absolutamente proibida a prática de assédio, devendo os colaboradores do Grupo CTT pautar a sua atuação em conformidade, e abster-se de praticar quaisquer atos e de adotar quaisquer comportamentos que possam ser entendidos como assédio, nos termos previstos no presente Código e no Código do Trabalho.
3. Os colaboradores com funções de direção, de chefia, de responsabilidade ou de coordenação têm deveres adicionais em matéria de combate e de prevenção do assédio em contexto laboral, responsabilidade acrescida de liderar pelo exemplo, e obrigação de garantir a conformidade com este Código, de promover de forma ativa a aplicação dos respetivos princípios e valores, de implementar as medidas adequadas, e de assegurar o reporte necessário às entidades competentes – Comissão de Ética (CTT), Direção de Gestão de Recursos Humanos ou Direção de Compliance (BancoCTT) ou Conselho Fiscal da Payshop (Payshop) – em caso de conhecimento de violações ao presente Código. O incumprimento deste Código por estes colaboradores indicia um comportamento grave e culposo passível de produzir efeitos disciplinares.

Artigo 5.º

Conceitos de assédio e assédio sexual

1. Assédio é qualquer comportamento indesejado, particularmente aquele que se baseia em fatores de discriminação, que ocorra no acesso ao emprego ou durante a relação laboral, com o objetivo ou efeito de perturbar, constranger ou afetar a dignidade de uma pessoa, criando um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. Assédio sexual refere-se a qualquer comportamento de natureza sexual que seja indesejado e que ocorra sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior, designadamente interferindo no ambiente de trabalho ou criando um clima intimidante, hostil ou ofensivo.

Artigo 6.º

Proteção do denunciante

1. O colaborador que considere ter sido vítima de comportamento explicitamente considerado como assédio no trabalho pode apresentar denúncia nos termos deste Código e dos procedimentos previstos no artigo seguinte.
2. Todos os colaboradores que tenham testemunhado presencialmente condutas suscetíveis de indiciar a prática de assédio devem apresentar denúncia nos termos deste Código e dos procedimentos previstos no artigo seguinte.
3. Os colaboradores denunciadores devem prestar a devida colaboração no âmbito dos procedimentos de natureza disciplinar subsequentes.
4. Os CTT e as subsidiárias comprometem-se, no respeito pelo disposto no artigo 127.º, n.º 1, alínea I), do Código do Trabalho, a instaurar procedimento prévio de inquérito ou procedimento disciplinar sempre que tiverem conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.
5. Os CTT e as subsidiárias podem atuar em termos disciplinares ou judiciais relativamente a acusações de assédio intencionalmente falsas, abusivas e/ou de má-fé, sobretudo se recolhidos indícios de denúncia caluniosa ou discriminação.

6. Todos os envolvidos em processos internos relacionados com denúncias de assédio devem atuar com imparcialidade, boa-fé, confidencialidade e discrição, respeitando a dignidade das pessoas envolvidas.

Artigo 7.º Denúncia

1. Os colaboradores têm à sua disposição os seguintes canais de denúncia:
 - CTT: Canal de Ética ou comissao.etica@ctt.pt
 - BancoCTT: Direção de Gestão de Recursos Humanos ou Direção de Compliance
 - Payshop: Conselho Fiscal da Payshop
2. A denúncia deve ser circunstanciada, incluindo uma descrição detalhada e precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente, quanto ao modo, hora e local, identidade da(s) pessoa(s) vítima(s), assediante(s) ou testemunha(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
3. A denúncia, se meramente verbal, deve ser reduzida a escrito.

Artigo 8.º Regime de tutela da vítima e do denunciante de assédio

1. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito, e conforme previsto nos artigos 28.º e 29.º, n.º 4, do Código do Trabalho.
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, conforme previsto no artigo 29.º, n.º 6, do Código do Trabalho.
3. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a assédio, igualdade, não discriminação, conforme previsto no artigo 331.º, n.º 2, alínea b), do Código do Trabalho.
4. Constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante, denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, conforme previsto no artigo 394.º, n.º 2, alínea f), do Código do Trabalho.
5. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, conforme o disposto no artigo 29.º, n.º 5, do Código do Trabalho.
6. O denunciante beneficia da tutela conferida a qualquer denunciante nos termos gerais de direito e, com as devidas adaptações, da Política de Denúncia de Infrações (“Whistleblowing”) do Grupo CTT.
7. A tutela prevista neste artigo é extensível a todas as pessoas envolvidas em procedimentos relacionados com práticas previstas e punidas neste Código.

Artigo 9.º

Formação comportamental

1. Os CTT e as subsidiárias comprometem-se a desenvolver programas de formação comportamental para promover uma cultura de respeito e compreensão mútua, reforçando a importância de um ambiente de trabalho inclusivo e livre de assédio.
2. A formação incluirá orientações sobre comportamentos adequados e estratégias de prevenção do assédio, aplicáveis a todos os colaboradores do Grupo CTT.

Artigo 10.º

Referenciais e Salvaguardas

1. Grupo CTT observa e promove o cumprimento da legislação e regulamentação aplicáveis a nível internacional, europeu e nacional, alinha a sua atividade com os padrões ou iniciativas internacionais de referência das Nações Unidas, da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico e da Organização Internacional do Trabalho, e dispõe de processos claros e auditáveis que incluem o seu dever de diligência empresarial.
2. No que se refere, em especial, à prevenção e combate ao assédio no trabalho, a atividade do Grupo CTT está alinhada com:
 - a) Dez Princípios do UN Global Compact, designadamente na proteção dos direitos humanos e no combate aos abusos;
 - b) Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, designadamente na parte relativa à responsabilidade de as empresas respeitarem os direitos humanos;
 - c) Agenda 2030 das Nações Unidas, designadamente no que se refere à igualdade de género (ODS #5) e ao trabalho digno (ODS#8).

Artigo 11.º

Governo: aprovação, execução, controlo e divulgação

A aprovação, execução, controlo e divulgação do presente Código tem lugar no quadro do modelo de governo interno do Grupo CTT constante do respetivo normativo, nos seguintes termos:

Aprovação	Conselho de Administração
Execução	Comissão Executiva e ESG Steering Committee e Área(s) responsáveis pela gestão & desenvolvimento das pessoas
Controlo	Comité de Sustentabilidade Comissão de Ética
Divulgação	Área(s) responsáveis pela comunicação e pela divulgação interna e externa

Artigo 12.º

Interpretação, consulta, divulgação e informação

1. As dúvidas sobre a interpretação deste Código podem ser dirigidas à Comissão de Ética dos CTT.
2. No caso do Banco CTT, as dúvidas podem ser dirigidas à Direção de Recursos Humanos ou à Direção de Compliance e, no caso da Payshop, ao respetivo Conselho Fiscal.
3. O presente Código será objeto de consulta à Comissão de Trabalhadores e de informação a todos os colaboradores pelas vias internas comuns e estará disponível no *website*, bem como na intranet dos CTT e das subsidiárias.
4. Para mais informação, pode ser consultada a página da CITE na internet.

Artigo 13.º

Validade, revisão e entrada em vigor

1. A presente Política foi aprovada em 20 de março de 2025 e é revista, pelo menos, a cada 2 anos.
2. O presente código revisto entra em vigor 30 dias após a sua comunicação aos colaboradores, revogando a OS00042017CA, de 20 de dezembro, e demais normativos internos que o contrariem.