

## **CÓDIGO DE BOA CONDUTA**

**Para a prevenção e o combate ao assédio no trabalho na  
empresa**

**Oliveiras, S.A.**



## **Preâmbulo**

Com a publicação da Lei nº 73/2017, de 16 de agosto, foram introduzidas alterações ao Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei nº7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Com efeito, a alínea k) do nº1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, passou a impor às entidades empregadoras, com sete ou mais trabalhadores, a obrigatoriedade de adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho.

Com a aprovação do presente código dá-se assim cumprimento não só a esse imperativo legal, mas sobretudo a um compromisso que a Oliveiras, S.A. assume de prevenção e combate a todos comportamentos que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, definindo os princípios orientadores de uma política de não tolerância por parte da Oliveiras, S.A. em relação a essas condutas.

A Oliveiras, S.A., enquanto entidade empregadora, tem, assim, o firme propósito de impedir a ocorrência de todo o tipo assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas à prevenção da sua repetição, assegurando a tutela da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não discriminação.

O foco do presente Código centra-se, pois, à face do enquadramento legal descrito, nas relações entre os trabalhadores e o exercício disciplinar da entidade empregadora sobre estes, quando se verifiquem situações de assédio.

Tal não significa, porém, a existência de qualquer vazio neste âmbito relativamente a outras entidades ou pessoas contratadas no âmbito de procedimentos de aquisição de bens ou serviços, na medida em que as respetivas condutas se encontram igualmente abrangidas pelo compromisso de não tolerância assumido pela Oliveiras, S.A. relativamente a todo o tipo de comportamentos de assédio, podendo ser sujeitos a sanções de natureza contratual.



## **Artigo 1º**

### **Objeto**

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Oliveira, S.A. estabelece um conjunto de princípios e obrigações que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na empresa, constituindo um instrumento autorregulador e a expressão de uma política ativa que visa dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

## **Artigo 2º**

### **Compromisso**

1. Todos os colaboradores da Oliveira, S.A. devem beneficiar de um ambiente de trabalho promotor do seu desenvolvimento profissional e pessoal e livre de assédio moral e/ou sexual e de eventuais retaliações. O assédio moral e/ou sexual prejudica as relações de trabalho, sendo contrário aos princípios e políticas da Oliveira, S.A., como tal, não é tolerado.
2. O incumprimento dos princípios e obrigações constantes do presente código fica sujeito às sanções legalmente previstas.
3. A Oliveira, S.A. compromete-se com a defesa e valorização do bem-estar de todos e promoção de um clima interno e relações laborais saudáveis, rejeitando o assédio em todas as suas manifestações, pugnando pela defesa dos direitos de todas as pessoas que nela trabalham ou que com ela têm contacto por outras vias que não a existência de um vínculo laboral.

## **Artigo 3º**

### **Âmbito e Aplicação**

O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores da Oliveira, S.A., no âmbito da atividade que desenvolvam e por causa desta, dentro ou fora do horário normal de trabalho, no local de trabalho habitual ou fora deste, incluindo viagens de trabalho.

## **Artigo 4º**

### **Princípios Gerais**

1. A Oliveiras, S.A. assume uma política de não tolerância à prática de assédio no trabalho.
2. O assédio e a intimidação são contrários à política da Oliveiras, S.A. e à promoção de condições dignas de trabalho. É proibida a prática de assédio dentro e fora do local de trabalho ou do horário normal de trabalho, por razões relacionadas com este.
3. No exercício da sua atividade, a Oliveiras, S.A. e os seus trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução do interesse comum, no respeito pelos princípios da não discriminação e de prevenção e combate ao assédio no local de trabalho.
4. Os trabalhadores da Oliveiras, S.A. não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, nomeadamente, 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.

## **Artigo 5º**

### **Definições de Assédio**

1. Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja 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.
2. Para efeitos do número anterior, consideram-se fatores de discriminação os elencados no número 4 do artigo anterior.
3. O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física e/ou psicológica,

com carácter reiterado, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:

a) Isolamento social;

- i) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
- ii) Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas, subordinados ou dirigentes;
- iii) Apropriar-se regularmente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas, de subordinados ou dirigentes, sem identificar o autor das mesmas;
- iv) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas, subordinados ou dirigentes, ou relativas ao funcionamento da entidade empregadora, pública ou privada, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e colegas.

b) Intimidação:

- i) Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas

c) Humilhação pessoal

- i) Ridicularizar, direta ou indiretamente, uma característica física ou psicológica de colegas, subordinados ou dirigentes;
- ii) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou dirigentes;
- iii) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referente a sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc., de outros colegas, subordinados ou dirigentes;
- iv) Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou colega tem problemas mentais e/ou familiares;
- v) Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem.

4. O assédio sexual ocorre quando existe um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do género ou com conotação sexual, percecionados como abusivos, que afetem a dignidade do trabalhador visado, podendo

incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física, com carácter reiterado, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:

a) Insinuações sexuais;

i) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;

b) Atenção sexual indesejada;

i) Realizar telefonemas, enviar cartas, sms, e-mails ou contactos através de redes sociais indesejados, de carácter sexual;

ii) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;

iii) Enviar convites persistentes para a participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado.

iv) Perguntas intrusivas acerca da vida privada;

v) Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.

c) Contacto físico e agressão sexual:

i) Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;

ii) Agressão ou tentativa de agressão sexual.

5. Situações de carácter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.

6. Não constitui assédio moral, designadamente:

a) O conflito laboral isolado ou pontual;

b) As agressões pontuais, quer físicas quer verbais (as quais podem constituir crime, mas não serão consideradas assédio por não possuírem um carácter reiterado);

c) O legítimo exercício do poder hierárquico disciplinar;

- d) As decisões relativas à organização do trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho e com a legislação laboral em vigor;
- e) A pressão inerente ao exercício de cargos de alta responsabilidade.

7. Não constitui assédio sexual, designadamente

- a) A livre aproximação romântica, que não seja indesejada, entre as pessoas a quem este Código se aplique;
- b) Os elogios corteses ocasionais

## **Artigo 6º**

### **Autores e Vítimas**

Pode ser autor ou vítima de assédio qualquer trabalhador da Oliveiras, S.A., prestador de serviço, bem como outros elementos terceiros que interajam com a Oliveiras, S.A..

## **Artigo 7º**

### **Denúncia**

1. Qualquer pessoa abrangida por este Código, que se considere alvo de assédio no trabalho dentro da Oliveiras, S.A., deve reportar a situação ao seu superior hierárquico imediato ou aos Recursos Humanos.
2. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indicar situações de assédio deve denunciá-las a qualquer das entidades referidas no número 1, devendo prestar colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter lugar.
3. Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, a Oliveiras, S.A. promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

## **Artigo 8º**

### **Regime de Proteção ao Queixoso, Denunciante e Testemunhas**

1. As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pela Oliveira, S.A. em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no nº4 do artigo anterior, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.
2. As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.
3. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

## **Artigo 9º**

### **Forma, Conteúdo e Meios de Efetuar a Denúncia**

1. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima, do assediador, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou outros, eventualmente existentes.
2. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, é reduzida a escrito, podendo ser efetuada através de mail ou qualquer outra forma de comunicação.

## **Artigo 10º**

### **Procedimentos e Responsabilidade**

1. A Oliveira, S.A. instaura procedimento disciplinar, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indicar práticas de assédio no trabalho, quando levados a cabo por trabalhadores,
2. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indicar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a prestadores ou fornecedores de bens ou serviços ou trabalhadores de empresas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços, a Oliveira, S.A. deverá instaurar um processo de averiguações tendente ao apuramento

dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa, pela violação do compromisso assumido pela Oliveiras, S.A. de não tolerância ao assédio, sem prejuízo de outras medidas legalmente admissíveis.

### **Artigo 11º**

#### **Medidas Preventivas**

Cabe à Oliveiras, S.A., mediante aprovação da Administração, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos trabalhadores de todos os departamentos;
- b) Verificação da existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os denunciantes/participantes;
- c) Concepção e implementação de um plano de formação específica e regular que tenha o enfoque na prevenção do assédio e na promoção da igualdade de género;
- d) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
- e) Divulgação do presente Código a todos os trabalhadores;

### **Artigo 12º**

#### **Publicitação e Divulgação**

O presente Código é divulgado a todos os trabalhadores da Oliveiras, S.A., quer através do site quer através da sua disponibilização nos serviços administrativos.

Santo Antão, 2 de janeiro de 2024