

## ORDEM DE SERVIÇO N.º 6/2025

### **Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**

A Arsenal do Alfeite, S.A. está comprometida em garantir um ambiente de trabalho seguro, digno e livre de qualquer forma de discriminação ou assédio.

A adoção do Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho cumpre o disposto nas alíneas k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), que exige às empresas com sete ou mais trabalhadores a implementação de medidas de prevenção e combate ao assédio no trabalho.

O presente Código tem como principais objetivos:

- Promover um ambiente de respeito e dignidade para todos os trabalhadores e colaboradores;
- Criar a Comissão de Acompanhamento de Prevenção de Assédio;
- Proibir práticas discriminatórias, independentemente da idade, género, raça, orientação sexual ou qualquer outra condição pessoal;
- Assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de situações de perigo;
- Desencorajar acusações falsas; e
- Definir procedimentos claros para prevenir o assédio e garantir que todos conhecem os seus direitos, deveres e os canais de denúncia existentes.

O Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho foi aprovado pelo Conselho de Administração e obteve a concordância da Comissão de Trabalhadores.



ARSENAL DO ALFEITE

Este documento assegura simultaneamente o cumprimento da legislação em vigor e constitui-se como uma ferramenta essencial a aplicar no quotidiano da AASA, orientando comportamentos éticos e reforçando a cultura de respeito em conformidade com os valores da Empresa.

Ao longo do próximo ano, a Empresa promoverá ações de sensibilização, formação e/ou informação.

A presente ordem de serviço entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Arsenal do Alfeite, 18 de novembro de 2025

O Conselho de Administração



ARSENAL DO ALFEITE

# CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

ARSENAL DO ALFEITE, S.A.

## Índice

|                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| Controlo do Documento .....                                                | 2  |
| Título I .....                                                             | 3  |
| <b>Artigo 1.º Objeto</b> .....                                             | 3  |
| <b>Artigo 2.º Compromisso</b> .....                                        | 3  |
| <b>Artigo 3.º Princípios de Política</b> .....                             | 4  |
| <b>Artigo 4.º Conceitos</b> .....                                          | 5  |
| Título II .....                                                            | 6  |
| <b>Artigo 5.º Comissão de Acompanhamento da Prevenção de Assédio</b> ..... | 6  |
| <b>Artigo 6.º Papéis e Responsabilidade</b> .....                          | 6  |
| <b>Artigo 7.º Denúncia de Assédio e Apresentação</b> .....                 | 7  |
| <b>Artigo 8.º Procedimento e Efeitos da Denúncia</b> .....                 | 8  |
| <b>Artigo 9.º Confidencialidade e Garantias</b> .....                      | 8  |
| Título III .....                                                           | 9  |
| <b>Artigo 10.º Medidas Preventivas</b> .....                               | 9  |
| Título IV .....                                                            | 10 |
| <b>Artigo 11.º Monitorização e Revisão</b> .....                           | 10 |
| <b>Artigo 12.º Entrada em Vigor</b> .....                                  | 10 |

## Controlo do Documento

---

| Versão | Data de Aprovação | Descrição/Motivo de Revisão |
|--------|-------------------|-----------------------------|
| 1.0    | 10/11/2025        | <i>Versão inicial</i>       |

---

## Título I

---

### Disposições Gerais

#### Artigo 1.º

##### Objeto

1. O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho tem como finalidade promover um ambiente de trabalho íntegro, seguro e respeitador na Arsenal do Alfeite, S.A. (doravante designado por AASA ou Empresa), estabelecendo orientações de conduta que previnam, inibam e corrijam qualquer forma de assédio moral ou sexual.
2. O presente Código de Conduta estabelece a política, as linhas de orientação de conduta profissional e os procedimentos para prevenção e combate ao assédio no trabalho dos trabalhadores da AASA e ainda de todos aqueles que exerçam a sua atividade profissional nas instalações da Empresa, incluindo, entre outras, de aprendizagem.
3. Define ainda os princípios de convivência, deveres e responsabilidades, bem como mecanismos de denúncia, tratamento e acompanhamento de situações de assédio, reforçando o compromisso da AASA com a dignidade da pessoa humana, a igualdade de oportunidades e o bem-estar de todos os que integram o seu ambiente laboral.

#### Artigo 2.º

##### Compromisso

1. A AASA promove o respeito mútuo pela dignidade dos trabalhadores no contexto profissional e no local de 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.
2. A AASA está empenhada em manter nos seus locais de trabalho e em todos os outros locais onde seja desenvolvida a sua atividade, 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.

### Artigo 3.º

#### Princípios de Política

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores da AASA devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da empresa, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores da AASA relacionam-se de forma respeitosa, leal, urbana e digna, afastando liminarmente situações de abuso verbal, físico e/ou psicológico e de comportamentos discriminatórios em relação aos demais trabalhadores ou a terceiros, e aplicam os princípios constitucional e legalmente consagrados em matéria de proteção de direitos fundamentais nas relações entre particulares, designadamente os relativos a igualdade, integridade pessoal, confidencialidade e boa fé.
3. O assédio e os demais comportamentos que relevem do uso da violência no trabalho são, prioritariamente, objeto de intervenções preventivas, sem prejuízo das intervenções corretivas e sancionatórias, com as seguintes finalidades principais:
  - a) Integrar a prevenção e o combate ao assédio e/ou violência no trabalho, no âmbito da política de segurança e saúde no trabalho da AASA;
  - b) Promover uma cultura organizacional de tolerância zero quanto à prática de assédio;
  - c) Promover a consciencialização dos trabalhadores quanto à importância da prevenção, combate e eliminação do assédio e/ou violência no trabalho;
  - d) Facultar aos trabalhadores e seus representantes, os instrumentos necessários para prevenir, identificar e gerir situações de assédio;
  - e) Assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de situações de perigo, bem como de um canal de denúncia ([canal.etica@arsenal-alfeite.pt](mailto:canal.etica@arsenal-alfeite.pt)) sobre irregularidades suscetíveis de ação disciplinar;
  - f) Garantir a confidencialidade dos processos de tratamento de informação e a inexistência de represálias sobre denunciantes e/ou testemunhas;
  - g) Instaurar processo disciplinar, nos termos do Código do Trabalho;
  - h) Conferir celeridade à tramitação dos processos associados;

- i) Não tolerar acusações falsas, devendo os seus autores ser alvo de ação disciplinar;
- j) Divulgar o presente Código junto dos seus destinatários.

#### Artigo 4.º

##### Conceitos

#### 1. Para efeitos do presente Código, considera-se:

- a) **“Assédio”** - o comportamento indesejado, nomeadamente aquele que seja baseado em fator de discriminação, praticado no próprio emprego, no acesso ao mesmo, trabalho ou formação profissional e em qualquer lugar onde seja desenvolvida atividade profissional, com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, podendo ser de carácter moral ou sexual;
- b) **“Assédio moral”** - comportamento reiterado, verbal, não-verbal ou físico, que vise ou produza o efeito de humilhar, constranger, desestabilizar emocionalmente ou afetar a dignidade do trabalhador, podendo traduzir-se em atos, omissões ou palavras que diminuam a sua autoestima, isolando-o ou levando, em última instância, à desvinculação do posto de trabalho;
- c) **“Assédio sexual”** - ocorre quando um comportamento indesejado de natureza verbal, não verbal ou física, se revestir de carácter sexual, com o objetivo ou o efeito referido na alínea a).

#### 2. Não configuram situações de assédio as seguintes situações:

- a) O exercício legítimo do poder hierárquico ou disciplinar;
- b) As decisões da hierarquia devidamente fundamentadas nas regras da organização do trabalho e no contrato de trabalho;
- c) A pressão decorrente do normal exercício de funções laborais ou de cargos de alta responsabilidade.

## Título II

### PROCEDIMENTOS INTERNOS

#### Artigo 5.º

##### Comissão de Acompanhamento da Prevenção de Assédio

Pelo presente é criada a Comissão de Acompanhamento de Prevenção de Assédio. A comissão é constituída pelos seguintes elementos:

- a) Diretor/a de Recursos;
- b) Responsável pelo Gabinete Jurídico; e
- c) Encarregado/a de Proteção de Dados.

#### Artigo 6.º

##### Papéis e Responsabilidade

1. Compete à Comissão de Acompanhamento da Prevenção de Assédio:
  - a) Analisar as denúncias sobre irregularidades suscetíveis de ação disciplinar que lhe sejam apresentadas;
  - b) Propor a ação disciplinar adequada em caso de acusações falsas apresentadas;
  - c) Tramitar os procedimentos disciplinares aplicáveis.
2. Compete à Direção de Recursos, que poderá delegar numa chefia da sua hierarquia, promover as atividades preventivas de combate ao assédio, designadamente:
  - a) Disponibilizar o aconselhamento e a assistência que as potenciais vítimas de assédio e/ou violência possam solicitar com recurso ao Serviço Interno de Medicina no Trabalho;
  - b) Promover a realização de consulta de medicina do trabalho aos trabalhadores no que evidenciem situações de saúde decorrentes de exposição ao assédio e/ou violência no trabalho;
  - c) 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;
  - d) Dinamizar a realização de ações de sensibilização, formação e/ou informação;
  - e) Dar a conhecer o presente Código sempre que haja novas admissões de trabalhadores, incluindo os que estão em regime probatório ou em período experimental, e dirigentes ou sempre que sejam contratados prestadores de

serviços que desenvolvam regularmente atividades com os seus trabalhadores nas instalações da AASA.

3. Compete ao GAJ receberas comunicações de situações de assédio e/ou violência no trabalho apresentadas pelos trabalhadores, conforme Artigo 7.º do presente Código.

### **Artigo 7.º**

#### **Denúncia de Assédio e Apresentação**

1. Qualquer trabalhador que se sinta vítima de assédio ou que tenha conhecimento ou suspeita fundamentada da ocorrência de comportamentos suscetíveis de o configurar, deve apresentar denúncia através dos meios previstos no presente Código.
2. Os trabalhadores que fizerem uma denúncia devem agir de forma ética e responsável, colaborar com os processos de averiguações, garantindo o sigilo das informações e o respeito pelas partes envolvidas.
3. A comunicação e a denúncia, se meramente verbais, devem ser reduzidas a escrito com a identificação completa do seu autor/a ou denunciante.
4. As comunicações e as denúncias devem ser sustentadas com informação circunstanciada, nomeadamente, a identificação do assediador/a, a identificação da vítima, o(s) local(ais), a(s) data(s) em que ocorreu(ocorreram), a identificação de testemunhas, a descrição circunstanciada dos factos e os meios de prova, em sede de tutela da personalidade, da igualdade e de proibição da discriminação.
5. Poderá ser declarada a intenção do denunciante quanto à confidencialidade sobre a sua identidade.
6. As comunicações e denúncias são feitas através do Canal de Denúncia da Empresa, no endereço: [canal.etica@arsenal-alfeite.pt](mailto:canal.etica@arsenal-alfeite.pt), que será recebido pelo GAJ, sem prejuízo de poderem e deverem ser do conhecimento do superior hierárquico direto ou do dirigente da respetiva unidade orgânica (desde que não envolvidos na conduta relatada), o qual estará abrangido pelos deveres de sigilo e confidencialidade.
7. A denúncia pode igualmente ser apresentada, nos termos do n.º 1 do artigo 4º da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), a qual disponibiliza um endereço de correio eletrónico para o efeito.

## Artigo 8.º

### Procedimento e Efeitos da Denúncia

#### 1. Procedimento em caso de denúncia:

- a) Recebida a comunicação através do Canal de Denúncia - [canal.etica@arsenal-alfeite.pt](mailto:canal.etica@arsenal-alfeite.pt), que contenha a descrição de factos passíveis de consubstanciar uma situação de assédio, deverá o GAJ no prazo máximo de 48 horas, remeter à Comissão de Acompanhamento da Prevenção de Assédio.
- b) A Comissão de Acompanhamento da Prevenção de Assédio deverá acusar a receção da denúncia num prazo máximo de 5 dias corridos.
- c) A Comissão de Acompanhamento da Prevenção de Assédio deve, no prazo máximo de 10 dias corridos, elaborar informação preliminar e enviar ao Conselho de Administração da AASA, com a descrição factual quanto ao apuramento de indícios que consubstanciem comportamentos passíveis de integrar eventual assédio.
- d) Após tomada de conhecimento por parte do Conselho de Administração da AASA, e caso haja indícios suficientes, deverá ser determinada a abertura de procedimento de inquérito e/ou procedimento disciplinar, tendo um prazo máximo de 30 dias corridos para audições e conclusão da acusação/nota de culpa.
- e) Em caso de impossibilidade, nomeadamente por insuficiência de fundamentação e/ou de elementos de prova, o processo pode ser alvo de decisão de arquivamento, ou resultar na adoção de outras medidas consideradas adequadas face à situação reportada.

#### 2. O denunciante deve ser informado, de forma clara e objetiva, sobre o resultado do inquérito ou procedimento disciplinar.

## Artigo 9.º

### Confidencialidade e Garantias

1. É assegurada a confidencialidade do procedimento quanto ao(à) denunciante, ao(à) denunciado(a), ao teor da denúncia, às testemunhas e meios de prova testemunhal, documental ou pericial, abrangendo as diligências realizadas ou a realizar, pelo que todos os intervenientes devem agir com o sigilo necessário para proteger a dignidade e a privacidade de cada um, não devendo ser divulgada qualquer informação, procurando garantir-se a isenção, a igualdade e a transparência de todo o procedimento e de todas as pessoas envolvidas.

2. É assegurada absoluta confidencialidade, discrição e sigilo, relativamente a todos os dados pessoais recolhidos, que serão usados exclusivamente no âmbito das atribuições e finalidades previstas no presente código, salvo se solicitados pelo Tribunal ou Órgãos de Investigação (Entidades policiais ou Ministério Público).
3. É assegurado que o(a) denunciante e as testemunhas por si indicadas, que comunicaram ou impediram atos de assédio ou pressão abusiva, não podem ser sancionados disciplinarmente com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio ou violência no trabalho até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório, a menos que atuem com intenção de fazer uma acusação falsa.
4. É assegurado que todas as investigações serão conduzidas de forma justa e imparcial, independentemente das pessoas visadas.

### Título III

---

#### Prevenção do Assédio

##### Artigo 10.º

##### Medidas Preventivas

1. O presente Código para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho será divulgado através da respetiva publicação na *intranet e site institucional*.
2. Serão promovidas ações de sensibilização e formação sobre temas da prevenção e combate ao assédio no trabalho, cuja frequência será obrigatória para todos os trabalhadores.
3. No processo de admissão de novos trabalhadores deverá ser apresentada e explicada de forma sucinta a Política para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, incluindo:
  - a) Os princípios gerais e compromissos da Empresa;
  - b) O dever de colaboração de todos os trabalhadores na prevenção e combate ao assédio;
  - c) A forma de efetuar uma denúncia;
  - d) As garantias de confidencialidade, proteção e imparcialidade.

## **Título IV**

---

### **Disposições Finais**

#### **Artigo 11.º**

##### **Monitorização e Revisão**

1. O Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e qualquer alteração ao mesmo serão aprovados pelo Conselho de Administração da AASA.
2. Em todos os casos omissos, divergências de interpretação ou execução deste código, observar-se-á o disposto na legislação aplicável e nas orientações decididas por Deliberação do Conselho de Administração, após ouvir a Comissão para Acompanhamento de Prevenção de Assédio.

#### **Artigo 12.º**

##### **Entrada em Vigor**

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.