



GRUPO LACTOGAL



**POLÍTICA DE PREVENÇÃO E
COMBATE AO ASSÉDIO NO
TRABALHO**



POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO DO GRUPO LACTOGAL

1 / Enquadramento, Princípios e Compromissos

O Grupo Lactogal assume como princípio fundamental a promoção de um ambiente de trabalho seguro, digno, respeitador e livre de qualquer forma de assédio.

Esta Política enquadra-se nos valores e princípios do Código de Ética e de Conduta do Grupo Lactogal, que orienta a atuação de todas as pessoas com base no respeito, na integridade, na responsabilidade e no cuidado com as relações humanas.

O assédio, em qualquer das suas formas, é incompatível com a cultura do Grupo Lactogal, compromete a dignidade das pessoas, afeta negativamente o clima de trabalho e prejudica o desenvolvimento individual e coletivo. Por isso, o Grupo adota uma política de tolerância zero relativamente a comportamentos de assédio moral ou sexual.

Esta Política dá cumprimento ao disposto no artigo 127.º, n.º 1, alínea k) e no artigo 29.º do Código do Trabalho, constituindo um instrumento preventivo, orientador e disciplinar.

2 / Âmbito de aplicação

A presente Política aplica-se a:

- Todos os trabalhadores e colaboradores do Grupo Lactogal em Portugal;
- Todos os membros dos órgãos sociais e colaboradores, independentemente da sua função, cargo ou vínculo;
- Todos os fornecedores, subcontratados e parceiros que desempenhem atividades em nome do Grupo Lactogal;

Aplica-se independentemente da forma de prestação de trabalho (presencial ou remota), do local ou do horário, sempre que os comportamentos estejam relacionados com a atividade profissional ou ocorram por causa dela.

3 / Princípios orientadores

A atuação do Grupo Lactogal em matéria de prevenção e combate ao assédio rege-se pelos seguintes princípios:

- Respeito pela dignidade humana;
- Não discriminação;
- Igualdade de oportunidades;
- Prevenção ativa e intervenção atempada;
- Confidencialidade e proteção das pessoas envolvidas;
- Não retaliação;
- Responsabilização e sancionamento dos comportamentos ilícitos.



4 / Definição de assédio

4.1 / Assédio moral

Entende-se por assédio moral o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado no acesso ao emprego ou no próprio trabalho, 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, nos termos do artigo 29.º, n.º 2 do Código do Trabalho.

Podem constituir exemplos de assédio moral, entre outros:

- Isolamento social deliberado;
- Humilhações, desprezo ou desvalorização sistemática do trabalho;
- Imposição reiterada de objetivos inexecutáveis;
- Falta de ocupação efetiva;
- Ameaças recorrentes de despedimento;
- Gritos, insultos ou ridicularização;
- Divulgação de rumores ou comentários maliciosos;
- Ingerência reiterada na vida pessoal.

Não constituem assédio moral, designadamente:

- Conflitos laborais pontuais;
- Exercício legítimo do poder hierárquico e disciplinar;
- Decisões organizacionais legais;
- Pressão inerente a funções de elevada responsabilidade.

4.2 / Assédio sexual

Considera-se assédio sexual qualquer comportamento indesejado de carácter sexual, verbal, não verbal ou físico, que tenha como objetivo ou efeito perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante ou humilhante, nos termos do artigo 29.º, n.º 3 do Código do Trabalho.

Inclui, entre outros:

- Comentários, piadas ou observações de teor sexual;
- Contactos indesejados por mensagens, redes sociais ou e-mail;
- Convites persistentes de natureza íntima;
- Perguntas intrusivas sobre a vida privada;
- Contacto físico não solicitado;
- Propostas sexuais associadas a vantagens profissionais.



Não constitui assédio sexual a aproximação romântica livre e desejada entre as pessoas envolvidas.

5 / Responsabilidades

5.1 / Do Grupo Lactogal

O Grupo compromete-se a:

- Promover um ambiente de trabalho livre de assédio;
- Prevenir, identificar e agir sobre situações de risco;
- Assegurar canais adequados de denúncia;
- Investigar todas as situações reportadas;
- Aplicar medidas disciplinares sempre que aplicável;
- Proteger denunciantes e testemunhas.

5.2 / Da Comissão de Ética

Acompanhar e supervisionar o cumprimento dos princípios éticos e de integridade aplicáveis aos processos de compras, pronunciando-se sobre situações de potencial conflito de interesses ou outras matérias que lhe sejam submetidas, nos termos do respetivo regulamento

5.3 / Da Direção de Coordenação de Pessoas e Comunicação

Apoiar a implementação da presente Política através da promoção de uma cultura de integridade, da divulgação das regras aplicáveis e da articulação com os processos de formação, gestão de pessoas e ética organizacional.

5.4 / Das lideranças

Administração, diretores, chefias e responsáveis hierárquicos têm um papel ativo na prevenção do assédio, devendo:

- Atuar com exemplo;
- Intervir perante sinais de risco;
- Apoiar quem reporte situações;
- Assegurar o cumprimento desta política.

5.5 / De todas as pessoas

Todas as pessoas abrangidas por esta Política devem:

- Abster-se de comportamentos suscetíveis de configurar assédio;
- Respeitar os outros no exercício da atividade profissional;
- Denunciar situações de que tenham conhecimento.



6 / Denúncia e canais disponíveis

Qualquer colaborador ou terceiro que tenha dúvidas quanto à interpretação ou aplicação da presente Política poderá solicitar esclarecimentos ou orientação preventiva junto dos canais institucionais de apoio e orientação ética disponibilizados pelo Grupo Lactogal, designadamente através da sua chefia hierárquica, da Direção de Coordenação de Pessoas e Comunicação ou do Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN), para efeitos de aconselhamento sobre a melhor forma de atuação.

Qualquer pessoa que se considere vítima ou que tenha conhecimento de comportamentos suscetíveis de configurar assédio pode reportar a situação através do Canal de Denúncias, nos termos previstos no respetivo Procedimento.

O recurso a mecanismos de esclarecimento, apoio ou aconselhamento não substitui, nem produz os efeitos de uma denúncia formal, devendo as situações suscetíveis de denúncia ser sempre encaminhadas para o Canal de Denúncias, de modo a garantir a rastreabilidade, o cumprimento dos prazos legais e a proteção das pessoas envolvidas.

A denúncia pode ser feita de forma confidencial e será tratada com rigor, imparcialidade e diligência.

<https://canaldenuncias.lactogal.pt>

<https://canaldenuncias.pronicol.com.pt>

<https://canaldenuncias.lechecelta.com>

<https://queijossantiago.icanal.pt>

7 / Procedimentos após denúncia

Sempre que chegue ao seu conhecimento uma situação suscetível de configurar assédio, o Grupo Lactogal instaurará o procedimento adequado, incluindo:

- Averiguação dos factos;
- Procedimento disciplinar, quando aplicável;
- Comunicação às entidades competentes, se necessário.

Quando os comportamentos envolvam terceiros (fornecedores, prestadores ou clientes), poderão ser adotadas medidas contratuais, incluindo cessação por justa causa.

8 / Proteção de denunciantes e testemunhas

O Grupo Lactogal assegura que:

- Denunciante e testemunhas não serão alvo de retaliação;
- Qualquer forma de represália constitui infração disciplinar;
- A confidencialidade é garantida em todas as fases do processo.

A proteção não se aplica a denúncias feitas de má-fé.



9 / Regime disciplinar e responsabilidade

A prática de assédio constitui infração disciplinar grave ou muito grave e pode originar:

- Sanções disciplinares;
- Responsabilidade contraordenacional;
- Responsabilidade civil e penal, nos termos legais.

10 / Divulgação, Formação e sensibilização

A presente Política é divulgada através dos meios internos de comunicação do Grupo Lactogal considerados adequados, de forma a assegurar o seu conhecimento pelas pessoas e entidades a quem se aplica.

O Grupo Lactogal promove ações de formação, sensibilização e comunicação adequadas, proporcionais aos riscos e aos públicos envolvidos, com vista à correta compreensão e aplicação da presente Política

11 / Entrada em vigor

A presente Política entra em vigor na data da sua aprovação, sem prejuízo da sua divulgação posterior através dos meios internos adequados.

12/Revisão

A presente Política é objeto de revisão periódica, ou sempre que se verifiquem alterações relevantes no enquadramento legal, organizacional ou operacional que o justifiquem, nos termos definidos no sistema de governação documental do Grupo Lactogal.

13/Aprovação

5 de janeiro de 2026