

1. POLÍTICAS E CÓDIGOS DE CONDUTA

A Eco-Oil, assente nos seus vetores de atuação pessoas, negócio e ambiente, define políticas e códigos de conduta, como elementos de orientação em diferentes temas. Este documento congrega essas diferentes políticas e esses códigos que a Eco-Oil tem em vigor:

- A. Política Qualidade, Ambiente, Segurança e Sustentabilidade
- B. Política Proteção de Dados e Privacidade
- C. Política Anticorrupção
- D. Código de Conduta para Fornecedores
- E. Política de Gestão de Recursos Humanos
- F. Código de Ética e Conduta
- G. Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Envolvimento

A implementação dos princípios e objetivos subjacentes a estas políticas, requer a consulta, o envolvimento e a motivação de todos os colaboradores da empresa, a todos os níveis e em todas as circunstâncias. Requer, ainda, a manutenção de um bom ambiente de trabalho e a preservação dos necessários fatores sociais, psicológicos e físicos que para ele contribuem. Tem ainda como base uma relação de benefício mútuo e comum com todas as partes interessadas relevantes, numa perspetiva de desenvolvimento sustentável, ao abrigo dos desafios da ONU e dos seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030.

Com este documento a Administração tem como objetivo demonstrar a visão e forma de atuação no mercado, dando a conhecer as linhas de orientação nos diferentes temas abordados.

Administração

01/02/2023

A. Política Qualidade, Ambiente, Segurança e Sustentabilidade

Princípios

O Conselho de Administração da Eco-Oil, assume o cumprimento, a defesa e a promoção dos princípios da atuação responsável, enquanto empresa produtora de combustível, através da marca comercial EcoGreen Power, um Fuel óleo 100% reciclado e sustentável, na linha dos princípios de economia circular que resulta da transformação e valorização de resíduos, com benefício ambiental e menor pegada de carbono numa ótica de ciclo de vida comparado com o combustível fóssil alternativo.

Compromete-se assim a adotar um modelo de gestão fundamentado nos princípios da melhoria contínua e sustentabilidade, visando ser o melhor parceiro das partes interessadas relevantes, nomeadamente clientes, fornecedores, colaboradores, acionistas e meio envolvente.

Nesse sentido, é estabelecido um Sistema de Gestão da Eco-Oil, baseado nas normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 e, um Sistema de Gestão da Sustentabilidade, baseado nos requisitos do sistema International Sustainability Et Carbon Certification, ambos fundamentados nos princípios da melhoria contínua dos seus processos, produtos e serviços.

Objetivos estratégicos

Em conformidade com os princípios definidos, a Eco-Oil pretende alcançar os seguintes objetivos estratégicos:

- Produzir de forma sustentável e sistemática o fuelóleo com a marca “EcoGreen Power”, combustível 100% reciclado, cumprindo sempre os padrões de qualidade estabelecidos;
- Aplicar à organização e cumprir os requisitos do sistema International Sustainability Et Carbon Certification - ISCC.
- Melhorar o desempenho ambiental da organização através da incorporação de medidas de mitigação dos impactes da atividade nos processos, redução das emissões directas ou indirectas de gases de efeito de estufa e nas ações de planeamento, coordenação, execução e controlo das tarefas, incluindo os relativos aos turnos e a obras de reparação e melhoria da infraestrutura;
- Difundir na organização e comunicar junto das partes interessadas a missão, a visão e os compromissos de sustentabilidade da organização;
- Promover de modo sistemático iniciativas específicas de melhoria do desempenho ambiental, para promover ganhos concretos e mensuráveis nos principais eixos de impacte da atividade, nomeadamente, na utilização racional dos recursos, na redução das emissões, na implementação de medidas mitigadoras de acidentes, na racionalização eficiente da utilização de matérias-primas aplicada nos processos produtivos e na produção de um combustível mais limpo e ambientalmente menos poluidor;
- Aumentar a sua competitividade, potenciando assim a realização dos investimentos necessários ao reforço do seu posicionamento no mercado;
- Melhorar continuamente os serviços com vista a satisfazer as necessidades dos clientes e exceder as suas expectativas, procurando responder sempre de forma atempada e preventiva;

- Melhorar as relações de parceria com os fornecedores, promovendo a identificação de fornecedores e fornecimentos chave e a dinamização da gestão dessas relações;
- Promover uma permanente atuação de desenvolvimento dos seus colaboradores, procurando incrementar a atualização das suas competências, dinamizando planos de desenvolvimento e de formação, assim como a divulgação de informação e assegurando os adequados planos de integração sempre que necessário em resultado dos perfis funcionais;
- Assegurar o cumprimento de requisitos legais aplicáveis e outros que a organização subscreva, promovendo uma avaliação periódica dessa conformidade;
- Assegurar que são sistematicamente revistos e tidos em consideração os aspetos relevantes da proteção do ambiente e da segurança e saúde no trabalho;
- Manter e desenvolver os sistemas de gestão da qualidade, ambiente, segurança e saúde do trabalho, estabelecendo objetivos de melhoria contínua, monitorizando os resultados obtidos e introduzindo as ações corretivas necessárias ou estabelecendo objetivos mais ambiciosos;
- Minimizar os impactes ambientais decorrentes da sua atividade, promovendo a utilização eficiente dos recursos, a redução da poluição, a prevenção de acidentes ou incidentes e a realização de simulacros de emergência, tudo na garantia da manutenção da imagem e boa reputação da empresa;
- Disponibilizar aos seus colaboradores condições de trabalho seguras e um ambiente de trabalho saudável, de forma a prevenir lesões, ferimentos e quaisquer outros danos para a saúde, bem como a ocorrência de acidentes envolvendo substâncias perigosas, acidentes de trabalho e doenças profissionais, de forma a assegurar elevados padrões de desempenho em matéria de ambiente e de segurança e saúde ocupacional;
- Promover a comunicação, formação e o desenvolvimento profissional dos seus colaboradores, garantindo a adequação das suas competências às funções que desempenham;
- Envolver, todos os colaboradores da empresa, bem como os fornecedores e prestadores de serviços que com ela cooperam, no respeito pelos princípios e compromissos anteriormente referidos, incluindo os relativos ao Programa “*Responsible Care*”;
- Assumir uma visão de gestão integrada tendo como elemento condutor a responsabilidade social, fator estruturante de um desenvolvimento sustentável.

As metas associadas a estes objetivos serão definidas anualmente pelo Conselho de Administração da Eco-Oil.

B. Política Proteção de Dados e Privacidade

1. Considerações gerais

A ECO-OIL respeita a privacidade de todos os titulares de dados pessoais e valoriza a relação que mantém consigo. A presente Política de Proteção de Dados e de Privacidade tem como objetivo dar a conhecer a forma como a ECO-OIL trata os seus dados pessoais e garante a sua privacidade no desenvolvimento e realização das suas atividades, designadamente:

- Princípios aplicáveis à proteção dos seus dados pessoais
- Dados pessoais, tratamento de dados pessoais e titular dos dados
- Categoria de dados pessoais que a ECO-OIL trata
- Finalidades para o tratamento dos seus dados pessoais
- Fundamentos de licitude
- Prazo de conservação dos seus dados pessoais
- Partilha dos seus dados pessoais
- Fluxos internacionais de dados pessoais
- Os seus direitos e como poderá exercê-los
- O Responsável de Proteção de Dados
- Segurança dos seus dados pessoais
- Confidencialidade

2. Princípios aplicáveis à proteção dos seus dados pessoais

O tratamento dos seus dados pessoais é efetuado de acordo com os princípios gerais enunciados no Regulamento (UE) n.º 679/2016 - Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (“RGPD”), e Lei n.º 58/2019, de 8 de Agosto, nomeadamente:

- No contexto da relação estabelecida, a ECO-OIL assegura que os seus dados pessoais serão tratados de forma lícita, leal e transparente (Princípio da licitude, lealdade e transparência);
- A ECO-OIL recolhe os seus dados pessoais para finalidades determinadas, explícitas e legítimas e não trata posteriormente os mesmos dados de uma forma incompatível com essas finalidades (Princípio da limitação das finalidades);
- A ECO-OIL assegura que apenas são tratados os dados pessoais adequados, pertinentes e limitados ao estritamente necessário às finalidades para as quais são tratados (Princípio da minimização dos dados);
- A ECO-OIL adota as medidas adequadas para que os dados pessoais inexatos, tendo em conta as finalidades para que são tratados, sejam apagados ou retificados sem demora (Princípio da exatidão);

- A ECO-OIL conserva os dados pessoais de forma que permita a sua identificação apenas durante o período necessário para as finalidades para as quais são tratados (Princípio da conservação);
- A ECO-OIL assegura que os seus dados pessoais são tratados de uma forma que garanta a sua segurança, incluindo a proteção contra o seu tratamento não autorizado ou ilícito e contra a sua perda, destruição ou danificação acidental, adotando as medidas técnicas ou organizativas adequadas (Princípio da integridade e confidencialidade).

3. Dados pessoais, tratamento de dados pessoais e titular dos dados

Os dados pessoais são todas as informações e/ou elementos que, independentemente do seu suporte, o podem identificar ou tornar identificável, direta ou indiretamente, perante a ECO-OIL.

O tratamento de dados pessoais significa a operação ou conjunto de operações efetuadas sobre dados pessoais dos titulares dos dados, através de meios automatizados ou não-automatizados, desde a recolha da informação até à sua destruição. Dentro deste ciclo, entre outros, incluem-se o registo, a organização, a estruturação, a conservação, a adaptação ou alteração, a recuperação, a consulta, a utilização, a divulgação por transmissão, difusão ou qualquer outra forma de disponibilização, a comparação ou interconexão, a limitação, o apagamento.

No contexto das atividades desenvolvidas pela ECO-OIL, o titular dos dados é, sem limitar, o cliente e/ou antigos clientes, potenciais clientes, investidores, parceiros, candidatos a um emprego, colaboradores e ex-colaboradores, colaboradores de parceiros, fornecedores e prestadores de serviços e seus colaboradores, requerentes e reclamantes, visitantes e indivíduos captados em imagens CTV e todas aquelas pessoas individuais que mantenham uma relação com a ECO-OIL e a quem os dados pessoais dizem respeito.

4. Categoria de Dados Pessoais que a ECO-OIL trata

No desenvolvimento das suas atividades, a ECO-OIL procede ao tratamento de dados pessoais de um conjunto significativo de categorias de titulares dos dados. Os dados pessoais recolhidos dependem sempre da natureza da interação, sendo a sua licitude subjacente à mesma e podem incluir o seguinte:

- a) Dados de identificação e contacto;
- b) Dados demográficos
- c) Dados comerciais para a prestação de serviços e/ou fornecimento de produtos;
- d) Dados de pagamento;
- e) Dados de conta;
- f) Dados de preferência;
- g) Dados de identificação e de contacto no controlo de acessos e/ou captação e gravação de imagens por dispositivos CCTV;
- h) Dados de utilização de tecnologias de informação.

Ressalva-se que a partilha de dados pessoais com a ECO-OIL não é obrigatória, contudo e caso essa informação não seja partilhada, poderá originar a incapacidade da ECO-OIL em poder fornecer os produtos e/ou serviços pretendidos, bem como assegurar o cumprimento de requisitos que para efeitos das relações contratuais seja necessário.

5. Finalidades para o tratamento dos dados pessoais

O desenvolvimento e a realização das várias atividades prosseguidas pela ECO-OIL significam a existência de um conjunto relevante de finalidades específicas, explícitas e legítimas para o tratamento dos dados pessoais, tais como:

- a) Gestão contabilística, fiscal e administrativa;
- b) Gestão do sistema integrado qualidade, ambiente e segurança e saúde do trabalho;
- c) Atividade comercial e de marketing;
- d) Captação e gravação de imagens por dispositivos CCTV;
- e) Gestão de controlo de acessos;
- f) Gestão de recursos humanos;
- g) Gestão de comunicações eletrónicas;
- h) Análise de informação estatística;
- i) Gestão de contencioso;
- j) Cumprimento de obrigações legais e/ou contratuais.

6. Fundamento de licitude

O princípio de licitude está subjacente em todas as operações de tratamento de dados realizada pela ECO-OIL, a qual só procede a esse tratamento desde que exista fundamento de licitude, nomeadamente:

- a) Consentimento;
- b) Diligências pré-contratuais ou a execução de um contrato;
- c) Cumprimento de uma obrigação jurídica;
- d) Defesa de interesses vitais do titular dos dados;
- e) Interesses legítimos (desde que não prevaleça sobre os interesses ou direitos e liberdades fundamentais da pessoa e dos seus dados).

7. Prazo de conservação dos dados pessoais

A ECO-OIL conserva os dados pessoais apenas pelo período de tempo necessário à execução das finalidades específicas para os quais foram recolhidos. No entanto, poderá ser necessário conservar dados pessoais por um período de tempo superior, tomando em consideração fatores como:

- a) Obrigações legais, ao abrigo de leis em vigor, de conservar dados pessoais por um determinado período;
- b) Obrigações contratuais e/ou interesse legítimo da ECO-OIL;
- c) Prazos de prescrição, ao abrigo das leis em vigor;

- d) Litígios (eventuais);
- e) Orientações emitidas pelas autoridades de proteção de dados competentes.

8. Partilha de dados pessoais

Poder-se-á proceder à partilha de dados pessoais com:

- a) Empresas e subcontratantes encarregues de prestação de serviços para a ECO-OIL (estas empresas e subcontratantes estão vinculadas por escrito com a empresa ECO-OIL, apenas podendo tratar os dados pessoais para os fins especificamente estabelecidos);
- b) Outros responsáveis e/ou terceiros (outras empresas do grupo ao qual a empresa ECO-OIL pertence, por via de acordo de partilha, ficando as empresas responsáveis por cumprir as regras de proteção de dados);
- c) Autoridades judiciais, administrativas, de supervisão ou regulatórias (tendo por base a licitude devida).

A ECO-OIL assegura que não são partilhados dados pessoais para fora do espaço económico europeu.

9. Direitos e seu exercício

O titular dos dados pessoais tem direito de acesso, retificação, limitação, portabilidade, apagamento e direito de oposição ao tratamento dos dados, em determinadas circunstâncias, nomeadamente:

- a) Direito à prestação de informação – tem o direito de obter informações claras, transparentes e facilmente compreensíveis sobre como a ECO-OIL usa os seus dados pessoais e quais os seus direitos;
- b) Direito de acesso – tem o direito de obter informação sobre os seus dados pessoais e a forma como os mesmos são tratados;
- c) Direito de retificação – tem o direito de solicitar a correção de dados pessoais incompletos ou incorretos, devendo a ECO-OIL assegurar a sua correção sem demora indevida;
- d) Direito ao apagamento dos dados – tem o direito de solicitar o apagamento ou eliminação dos dados pessoais transmitidos, desde que não existam fundamentos válidos para que a ECO-OIL continue a usá-los ou o seu uso seja ilícito (exemplo de exceção: defesa de um direito num processo judicial);
- e) Direito à limitação do tratamento – tem o direito de bloquear ou impedir o uso futuro dos dados pessoais transmitidos, enquanto a ECO-OIL avalia um pedido de retificação ou como alternativa ao apagamento;
- f) Direito à portabilidade dos dados – tem o direito de obter e reutilizar determinados dados pessoais para os seus próprios fins em várias organizações;
- g) Direito à oposição – tem o direito de se opor a determinados tipos de tratamento, por motivos relacionados com a sua situação particular, a qualquer altura em que decorra esse tratamento, para efeitos do legítimo interesse da ECO-OIL ou de terceiros. Contudo, a ECO-OIL poderá continuar a tratar esses dados se puder fazer prova das razões legítimas preponderantes para o tratamento, que se sobreponham ao direito à oposição (exemplo: estabelecimento, exercício ou defesa de um direito num processo judicial);

- h) Direito de apresentar queixa – tem o direito de apresentar queixa junto da autoridade de controlo competente, a Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd), caso considere que o tratamento realizado viola os seus direitos e/ou as leis de proteção de dados aplicáveis.

Poderá a qualquer momento, por escrito, exercer os direitos consagrados na Lei de Proteção de Dados Pessoais e demais legislação aplicável através do email goncalo.camejo@eco-oil.pt.

10. O Responsável de proteção de dados

A ECO-OIL procedeu à nomeação de Gonçalo Refoios Camejo, como responsável de proteção de dados pessoais, o qual assume uma função fundamental no seio da ECO-OIL, no acompanhamento das atividades de tratamento de dados realizadas e na garantia da respetiva conformidade legal.

O responsável de proteção de dados tem as seguintes funções:

- a) Controlar a conformidade dos tratamentos realizados pela ECO-OIL com as disposições constantes das leis de proteção de dados vigentes e conexas à matéria de proteção de dados pessoais na União Europeia;
- b) Prestar aconselhamento à ECO-OIL;
- c) Cooperar com as autoridades de controlo nacionais e europeias no âmbito da proteção de dados pessoais (em Portugal, a Comissão Nacional de Proteção de Dados);
- d) Constituir um ponto de contacto com as autoridades e com os respetivos titulares dos dados pessoais, em matérias relacionadas com a proteção de dados.

O responsável de proteção de dados poderá ser contactado, a qualquer momento, sobre quaisquer questões relacionadas com a proteção de dados, através do email goncalo.camejo@eco-oil.pt.

11. Segurança dos dados pessoais

A ECO-OIL procede ao tratamento de dados pessoais, no contexto das finalidades identificadas na presente política e com recurso a medidas técnicas e organizativas adequadas para promover a respetiva segurança e integridade, nomeadamente em relação ao tratamento não autorizado ou ilícito de dados pessoais e respetiva perda, destruição ou danificação accidental.

Sem limitar, a ECO-OIL recorre a requisitos e medidas de segurança lógicas e físicas para garantir a proteção dos dados pessoais, através da prevenção de acesso não autorizado, assegurando o armazenamento da informação em suportes e locais protegidos.

12. Confidencialidade

A ECO-OIL assume que não vende, aluga, distribui, nem disponibiliza comercialmente ou de outra forma dados pessoais a nenhuma entidade terceira, exceto nos casos em que necessite de partilhar informação para os fins estabelecidos nesta política. A ECO-OIL preserva a confidencialidade e integridade dos dados pessoais e protege-os com conformidade com esta política e leis em vigor sobre o assunto.

13. Outra documentação relevante

A ECO-OIL pode assumir internamente procedimentos documentados de suporte, para as atividades de controlo operacional que estejam diretamente relacionadas com a presente política.

14. Alterações a esta política

A ECO-OIL poderá alterar periodicamente esta política. Quando o fizer, publicará a mesma no seu site oficial e/ou colocará a mesma de forma disponível para conhecimento de todas as partes interessadas na proteção de dados pessoais.

Caso as alterações originem alterações de procedimentos relevantes, com efeitos na proteção de dados já recolhidos, a ECO-OIL procederá a ações específicas para garantir que os titulares desses dados são informados dessas alterações e dos efeitos subsequentes.

C. Política Anticorrupção

O Conselho de Administração da Eco-Oil compromete-se a adotar princípios e medidas para impedir o pagamento de subornos ou regalias ilícitas em qualquer transação.

Os negócios da Eco-Oil assentam na confiança que construímos com nossos clientes, parceiros e fornecedores. Pagar subornos ou outro tipo de regalias ilícitas quebra esse elo de confiança. O suborno influencia o processo de decisão e é inconsistente com a missão Eco-Oil.

A Eco-Oil está comprometida em fazer negócios com integridade e transparência

Ações de suporte

De acordo com a declaração anticorrupção, a Eco-Oil realiza as seguintes ações de suporte:

♣ Todos os subornos são proibidos.

Isso significa que você não deve pagar ou oferecer suborno ou regalias ilícitas de qualquer tipo. Os funcionários da Eco-Oil não estão autorizados a solicitar ou aceitar subornos ou regalias ilícitas.

♣ Manter registros atualizados.

O Eco-Oil não estabelece ou usa fundos da empresa, não divulgados ou não registrados, como contas 'off-book', para qualquer finalidade.

♣ Partilhar preocupações e questionar

Qualquer pergunta será bem-vinda e será dirigida para a equipa de gestão de topo.

♣ Sem retaliação

Qualquer pessoa sofrerá consequências adversas por se recusar a pagar ou aceitar suborno ou regalias ilícitas ou se envolver em outras atividades que violem esta política, mesmo que isso resulte em perda de negócios para a Eco-Oil.

Envolvimento

Esta política aplica-se a todos os funcionários.

Não há exceções a esta política.

A violação pode resultar em ação disciplinar, incluindo rescisão do contrato de trabalho

D. Código de Conduta para Fornecedores

Introdução

O presente código de conduta estabelece um conjunto de princípios e valores éticos de conduta que devem ser reconhecidos e adotados por todos os fornecedores da empresa **ECO-OIL**. Este código vem reforçar o compromisso da **ECO-OIL** no cumprimento dos requisitos legais, regulamentares e normas internas e, deste modo, com a sustentabilidade, numa perspetiva de responsabilidade social: planeta, pessoas e prosperidade.

Como fornecedores da **ECO-OIL**, consideramos que são importantes na concretização deste compromisso da empresa. E por isso, consideramos também importante que mantenham os padrões que os nossos e que juntos nos esforcemos para fazer uma diferença positiva para a vida das pessoas e para o planeta em geral, garantindo nossa prosperidade a longo prazo.

Com base no nosso Código Ético de Conduta e outras políticas aplicáveis, o presente Código de Conduta para Fornecedores busca a conformidade com os padrões da convenção internacional, entre outros, os da Organização Internacional do Trabalho, a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e as leis nacionais e locais aplicáveis e regulamentos. Portanto, esperamos que todos os nossos fornecedores, seus próprios funcionários, agentes e fornecedores sigam, no mínimo, os mesmos padrões.

1. Direitos Humanos e Padrões de Trabalho

Cuidar dos funcionários, trabalhadores e partes interessadas como um bom empregador, faz parte dos valores fundamentais da **ECO-OIL**. Esperamos o mesmo de nossos fornecedores e que eles se envolvam continuamente no desenvolvimento de pessoas e, em particular, no acesso à educação.

- Direitos humanos: Os fornecedores devem respeitar os direitos humanos fundamentais de cada funcionário, tratando-os com dignidade, respeito e justiça. Isso aplica-se a todo o tipo de relação de trabalho, incluindo subcontratados.
- Trabalho infantil/forçado: Qualquer forma de trabalho infantil e/ou forçado não é tolerada. Os fornecedores não devem empregar nenhum indivíduo abaixo da idade mínima legal aplicável à região em que operam. Além disso, nenhuma forma de trabalho forçado ou obrigatório deve ser usada e nenhum indivíduo deve ser empregado contra sua própria vontade.
- Não discriminação e assédio: Qualquer forma de discriminação, assédio ou qualquer tipo de prática empregadora injusta não é tolerada. Esperamos que nossos fornecedores se pautem, sempre, por valores de respeito, igualdade, justiça, diversidade e inclusão na gestão dos seus negócios.
- Práticas de emprego justas: Os fornecedores devem cumprir os padrões, leis e regulamentos de salários mínimos e horas de trabalho nos respetivos países onde operam.
- Liberdade de associação e negociação coletiva: Esperamos que os fornecedores cumpram os direitos de seus funcionários, reconhecendo seu direito de aderir, ou de abster-se e de associar-se livremente e negociar coletivamente.

2. Segurança e Saúde do Trabalho

A **ECO-OIL** procura construir um ambiente de risco zero para a segurança, saúde e bem-estar de todos os seus colaboradores. Acreditamos que todas as lesões, incidentes de segurança e doenças profissionais podem e devem ser evitados. Coletiva e individualmente, todos somos responsáveis por nossa segurança e pela segurança dos outros.

Portanto, esperamos um forte compromisso organizacional de nossos fornecedores com a saúde e a segurança. Valorizamos fornecedores que trabalham ativamente na eliminação de lesões e doenças no local de trabalho, melhorando continuamente seus processos e/ou equipamentos usados para seguir as melhores práticas e antecipar ativamente novos requisitos legais e regulamentares.

Além disso, os fornecedores devem cumprir todas e quaisquer instruções e regras de segurança em vigor. Esperamos que nossos fornecedores garantam o cumprimento dessas instruções e regras, tanto interna quanto externamente, por meio de auditorias, análises e relatórios regulares, e que disponibilizem canais de comunicação abertos e transparentes para melhorar sempre que necessário.

3. Integridade nos Negócios

A ética encontra-se em todas as atividades de negócios diárias da **ECO-OIL**. Por isso todos os nossos fornecedores devem contribuir e aplicar padrões éticos em todas as situações, operacionais e estratégicas. Nesse sentido, consideramos muito importante a adoção dos seguintes padrões:

- Anticorrupção e suborno: Os fornecedores não devem cometer nenhum tipo de suborno ou participar de atividades corruptas para facilitar as decisões de negócios e devem lutar contra a corrupção em todas as suas formas. Os fornecedores devem adotar as medidas eficazes necessárias para garantir que seus negócios e os negócios da sua cadeia de valor não participem de nenhuma forma de atividades corruptas.
- Concorrência justa: Os fornecedores devem cumprir os princípios e regras da concorrência leal.
- Lavagem de dinheiro: Os fornecedores devem cumprir a legislação contra a lavagem de dinheiro e lutar contra qualquer atividade que facilite a lavagem de dinheiro ou o financiamento atividades criminosas ou terroristas.
- Conflitos de interesse: Os fornecedores devem garantir que seu pessoal e as atividades e interesses da empresa não entrem em conflito ou influenciem as suas responsabilidades para com a **ECO-OIL**. Qualquer situação deve ser divulgada imediatamente. Presentes ou hospitalidade além de valor modesto ou inadequados por sua natureza serão recusados e não devem ser oferecidos pelos fornecedores aos colaboradores da **ECO-OIL**.
- Conformidade legal: Os fornecedores devem cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis ou outros requisitos contratuais, incluindo, mas não se restringindo a, confidencialidade e propriedade intelectual, proteção de dados e privacidade, conformidade de comércio internacional e licenciamento e autorizações.

4. Responsabilidade ambiental

A prevenção de danos ambientais ou impactos adversos ao planeta, incluindo nas comunidades locais, bem como garantir o uso sustentável dos recursos naturais no longo prazo é um dos objetivos da **ECO-OIL**. Por isso, também deve ser objetivo dos nossos fornecedores.

Portanto, não exigimos apenas que nossos fornecedores cumpram as leis e regulamentos aplicáveis sobre esta matéria, mas também esperamos que adotem uma abordagem proativa, fazendo da sustentabilidade um elemento presente em cada decisão, em todos os níveis da cadeia de valor.

Da mesma forma, esperamos de seus fornecedores uma busca permanente por soluções inovadoras a fim de melhor gerirem os recursos naturais e minimizarem o impacto geral no meio ambiente com o objetivo de usar menos, por mais tempo e de forma mais inteligente. Por exemplo: Compromissos de responsabilidade corporativa e de sustentabilidade; Otimização de energia, uso/eficiência de recursos: água, energia, materiais, gestão de resíduos e reciclagem; Neutralização de CO₂; Preservação de recursos minerais e da paisagem, incluindo biodiversidade e desenvolvimento de habitat para vida selvagem sensível.

5. Padrões de Negócio

Na relação de negócio do fornecedor com a **ECO-OIL**, devem ser observados os seguintes padrões de relacionamento:

Continuidade de abastecimento

Os fornecedores devem:

- honrar seus compromissos de entregar produtos e serviços solicitados de acordo com os termos contratuais;
- reconhecer a responsabilidade associada com a continuidade do fornecimento e demonstrar flexibilidade para atender aos requisitos de nossos clientes e superar adequadamente qualquer interrupção potencial no fornecimento;
- fornecer proactivamente informações relevantes para ajudar a avaliar a conduta de negócios a curto e longo prazo.

Compromisso de produtividade

Os fornecedores devem:

- trabalhar continuamente para otimizar o custo total de propriedade, levando em consideração todo o ciclo de vida do produto ou serviço;
- manter o foco na geração de melhorias ano após ano que resultem em maior produtividade e sustentabilidade;
- trabalhar de modo transparente, em termos de custos ao longo da cadeia de valor.

Liderança em tecnologia

O desenvolvimento sustentável também implica o desenvolvimento de produtos, aplicações e serviços inovadores. Os fornecedores devem:

- fornecer suporte técnico necessário durante todo o ciclo de vida dos materiais ou serviços fornecidos;
- gerar ideias inovadoras e, se necessário, estabelecer parcerias;
- usar a tecnologia da informação quando possível para promover a padronização, simplificação e sustentabilidade dos processos de negócios e plataformas de produtos.

Garantia da Qualidade

Os fornecedores devem procurar, de modo consistente, conseguir fornecer produtos e serviços, dentro dos níveis de qualidade estabelecidos. Isso inclui:

- conformidade com as especificações aplicáveis dos bens ou serviços, ou para embalagem, rotulagem, armazenamento, transporte, rastreabilidade e contentorização;
- implementação de um sistema de gestão da qualidade ISO 9001 ou ao menos padrões equivalentes;
- esforçar-se para usar uma abordagem de gestão da qualidade apropriada e adaptada para melhorar continuamente a confiabilidade dos produtos e serviços e resolver qualquer problema de qualidade com um senso de urgência.

6. Implementação

Todos os nossos fornecedores são convidados a estabelecer processos de negócios a fim de garantir o cumprimento deste Código de Conduta para Fornecedores. A **ECO-OIL**, reserva-se o direito de solicitar informações e dados e de auditar o fornecedor, as suas operações e instalações, mediante comunicação prévia.

Se um fornecedor não for capaz de cumprir o conteúdo deste Código de Conduta, deve expor a situação à Direção Geral da **ECO-OIL** e explicar o motivo do não cumprimento, a fim de se estabelecer um plano de ação para fazer as necessárias melhorias e tomar eventuais medidas corretivas.

A **ECO-OIL** inclui o cumprimento deste Código de Conduta como uma condição dentro do processo de negociação e contratual e pode decidir rescindir a relação contratual com um fornecedor que não cumprir os padrões e princípios nele estabelecidos.

7. Disposições Complementares

O presente código de conduta é suportado ainda por vários outros documentos complementares, estabelecidos pela **ECO-OIL** no âmbito do seu sistema integrado de gestão – qualidade, ambiente, segurança e saúde do trabalho, bem como dos princípios subscritos no âmbito dos sistemas Eco-Vadis e Responsible Care.

8. Disposições Finais

O presente código de conduta entra em vigor imediatamente após aprovação da Administração e divulgação junto de todos os fornecedores atuais, com os quais exista continuidade de fornecimento. Será revisto anualmente ou sempre que for necessário.

E. Política de Gestão de Recursos Humanos

Administração da Eco-Oil compromete-se a adotar um Modelo de Gestão de Recursos Humanos em conformidade com as melhores práticas e em forte defesa do bem-estar dos nossos funcionários e familiares, para apoiar uma força de trabalho competente e disponível, fundamental para alcançar os objetivos organizacionais.

Em cumprimento da defesa e promoção da declaração anterior, a Eco-Oil também implementou uma conduta responsável, apoiada num modelo de gestão baseado nos princípios da melhoria contínua, com o objetivo de satisfazer as partes interessadas e de preservar o meio ambiente.

Ações de suporte

De acordo com os princípios definidos, a Eco-Oil incorpora e realiza, em regra, as seguintes ações de suporte:

- A política de retribuição da empresa inclui bônus e promoções anuais, com base na avaliação geral de desempenho pessoal.
- Todos os funcionários têm acesso ao programa de assistência médica. O programa pode ser estendido a toda a família por contribuição direta dos funcionários.
- Todos os funcionários com crianças em idade escolar têm uma subvenção anual para apoiar a educação infantil.
- Todos os salários são superiores ao salário mínimo legal.
- A Eco-Oil tem como objetivo não ter funcionários com contratos de curto prazo.
- Todos os funcionários têm um bônus de transporte para suportar as despesas de deslocação.
- Igualdade de oportunidades e de salário para homens e mulheres. A Eco-Oil celebra a diversidade e está comprometida em criar um ambiente inclusivo para todos os funcionários, não discriminando com base na raça, religião, cor, origem nacional, gênero (incluindo gravidez, parto ou condições médicas relacionadas), orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero, idade, status de pessoa com deficiência ou outras características aplicáveis protegidas por lei.
- O assédio é proibido. A Eco-Oil não tolera qualquer tipo de expressão de assédio, verbal ou física, proveniente de qualquer pessoa, representando qualquer função ou categoria; o nosso compromisso é o de manter um local de trabalho livre de assédio, para conferir aos nossos funcionários um ambiente seguro e amigável. Não serão toleradas quaisquer manifestações de intimidação, humilhação ou sabotagem no local de trabalho.
- Programa de educação e formação para todos os funcionários desenvolverem habilidades e apurarem competências.
- Equipamentos de proteção individual de alta qualidade e contínua avaliação de riscos

Envolvimento

O desempenho da Eco-Oil é uma construção coletiva, e os seus funcionários, com o seu esforço e dedicação, são responsáveis por um desempenho contínuo e digno ao longo dos anos.

F. Código de Ética e Conduta

O presente código ético de conduta estabelece um conjunto de princípios e valores éticos de conduta que devem ser reconhecidos e adotados por todos os colaboradores da empresa **ECO-OIL**, independentemente da função e hierarquia. Este código vem reforçar o compromisso da **ECO-OIL** no cumprimento dos requisitos legais, regulamentares e normas internas e, deste modo, com a sustentabilidade.

Capítulo I – ÂMBITO E PRINCIPIOS GERAIS

Âmbito de Aplicação

O presente código ético de conduta aplica-se a todos os colaboradores da **ECO-OIL** entendendo-se como tal todas as pessoas que prestem atividade na empresa, independentemente do seu vínculo contratual ou outro, abrangendo assim os seus trabalhadores, administradores, avançados, bolseiros ou estagiários.

A aplicação do presente código ético de conduta e a sua observância não impede, nem dispensa a aplicação de outras regras de conduta ou deontológicas aplicáveis a determinadas funções, atividades, ou grupos profissionais, em conformidade com a Política e Gestão Integrada – Qualidade, Ambiente e Segurança.

Valores e princípios éticos

No exercício das suas atividades, funções e competências, os colaboradores da **ECO-OIL** devem atuar, em todos os momentos, tendo em vista o melhor interesse da empresa, no respeito pelos princípios legais, regulamentos internos, disposições hierárquicas da empresa e o presente código ético de conduta.

A **ECO-OIL** e os seus colaboradores devem pautar a sua atuação e comportamento pelos princípios previstos no presente código ético de conduta, bem como os seguintes:

- Agir em conformidade com a lei e regras internas, dentro dos limites dos poderes que lhes forem confiados, assegurando o respeito pelos legítimos direitos de todos os envolvidos.
- Manter uma relação interna e externa de respeito mútuo, cortesia e confiança.
- Promover os princípios da igualdade e de solidariedade, repudiando qualquer tipo de discriminação e corrupção. Ninguém deverá ser discriminado em função da sua ascendência, sexo, etnia, nacionalidade, religião, convicções políticas ou ideológicas, grau académico, situação económica, condição social ou orientação sexual (ver capítulo IV para mais informação).
- Colaborar e partilhar conhecimentos, prestando informações fidedignas e completas, bem como aceitando críticas e sugestões como forma de melhoria contínua do seu trabalho e da qualidade de serviços prestados pela **ECO-OIL**. O conhecimento acerca de informação relacionada com a atividade da empresa é propriedade desta pelo que só deve ser partilhada interna e externamente, dentro dos limites de sigilo e reserva estabelecidos.
- Desempenhar a sua atividade com todo o empenho, conhecimentos e capacidade, cumprindo com rigor e eficiência todas as tarefas que lhes são confiadas de forma a obter com eficácia os resultados pretendidos.
- O desenvolvimento de outra atividade profissional deverá ser sempre do conhecimento da **ECO-OIL**, não podendo colocar em causa o desempenho ao serviço da empresa, não podendo ser conflituante com o horário e a necessidade de um efetivo descanso, para poder ser assegurado um trabalho digno e produtivo, em condições de segurança e saúde.
- Providenciar e manter as condições necessárias para execução das suas atividades de uma forma segura e protegida, respeitando os procedimentos e regras internas.
- Proteger os dados pessoais das pessoas e entidades relacionadas com a **ECO-OIL**, cumprindo com rigor as regras estabelecidas internamente e do regime geral de proteção de dados pessoais.

Capítulo II – RELAÇÕES INTERNAS

Relações com os colaboradores

A **ECO-OIL** assume o fator humano como um dos pilares na estratégia da empresa e na obtenção dos resultados pretendidos. O respeito pelos colaboradores, a igualdade de oportunidades, o tratamento indiferenciado, o trabalho de equipa e a partilha de conhecimentos são elementos fundamentais na relação da **ECO-OIL** com os seus colaboradores.

A **ECO-OIL** preocupa-se em proporcionar a todos os colaboradores as condições de trabalho necessárias para a execução das suas tarefas, facultando equipamentos e infraestruturas adequadas e seguras.

Os colaboradores podem desfrutar de momentos de convívio e lazer em locais apropriados, proporcionados pela empresa, como forma de reconhecimento do esforço e dedicação.

A **ECO-OIL** preocupa-se com a saúde dos seus colaboradores, disponibilizando espaços e promovendo iniciativas para a prática de desporto, alimentação saudável e na prevenção de doenças.

Relações entre colaboradores

Os colaboradores no exercício da sua atividade devem ter uma atitude de envolvimento e participação na missão da empresa, promovendo um clima de confiança e ambiente de trabalho propício ao bem-estar e obtenção dos resultados pretendidos. Devem ser evitados comportamentos que possam causar distração, perturbação ou desconforto passível de prejudicar o desempenho de outros colaboradores.

Os colaboradores devem partilhar conhecimentos e manter um espírito de equipa baseada no apoio mútuo.

Obrigações dos colaboradores

Os colaboradores, quer durante a vigência do contrato, quer após a cessação do mesmo, durante o período de dois anos, deverão guardar absoluto segredo sobre quaisquer informações ou conhecimentos de natureza técnica, empresarial ou outra, adquiridos, necessária ou involuntariamente, durante a relação laboral ou por causa desta, respeitantes à **ECO-OIL** ou a quaisquer outras pessoas, singulares ou coletivas, que com estas se relacionem, nomeadamente administradores, outros colaboradores, clientes, fornecedores e outros parceiros comerciais, salvo se previamente autorizado por escrito pelo empregador.

Os colaboradores, quer durante a vigência do contrato, quer após a cessação do mesmo, reconhece e aceita a proibição de efetuar quaisquer reproduções, cópias, modificações, comunicações públicas, distribuição ou qualquer outro tipo de cedência, gratuita ou onerosa, de quaisquer documentos, incluindo programas informáticos, publicações, informações contidas em base de dados, na “intranet”, em qualquer tipo de comunicação interna ou nas redes informáticas, ou qualquer outro material intelectual pertencente ou relativo à **ECO-OIL** ou a qualquer terceiro que com estes se relacionem, nomeadamente clientes e parceiros, salvo se previamente autorizado por escrito pela empregador.

Os colaboradores, durante a vigência do contrato, não poderão exercer qualquer outra atividade, remunerada ou não remunerada, por conta própria ou alheia, ao abrigo do contrato de trabalho, contrato de prestação de serviços, desempenho de funções em cargos sociais societários ou qualquer outro tipo contratual, por si ou por interposta pessoa, em Portugal ou no estrangeiro, concorrente com as atividades da **ECO-OIL**.

Os colaboradores em caso algum poderão aceitar quaisquer comissões, prémios ou gratificações de quaisquer terceiros com os quais a **ECO-OIL** mantenha relações comerciais, profissionais ou de parceria. Podem, contudo, aceitar ofertas simbólicas, dentro dos padrões habituais culturais e proporcionais ao custo de vida.

Os colaboradores devem cumprir e respeitar os procedimentos, políticas, normas ou regulamentos em vigor em cada momento na **ECO-OIL**, bem como nos clientes desta em que preste serviços.

Os colaboradores obrigam-se a zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, incluindo quaisquer equipamentos ou documentos que lhe sejam confiados pela **ECO-OIL** ou por

quaisquer terceiros, designadamente clientes, assegurando proteção adequada aos mesmos contra perda, extravio, furto, roubo, reprodução ou divulgação indevida.

Os colaboradores reconhecem que todos os equipamentos, materiais e serviços eletrônicos, informáticos ou de comunicação, nomeadamente computadores, impressoras, equipamentos de cópia, telefones, endereços de correio eletrônico e acessos à internet, por si utilizados no âmbito das suas funções, são propriedade da **ECO-OIL** e apenas deverão ser utilizados para fins profissionais. A sua utilização para quaisquer fins não profissionais apenas é admitida mediante autorização da administração da empresa.

Os colaboradores obrigam-se, na data de cessão do contrato, por qualquer motivo, a entregar todos os objetos e equipamentos que tenham em seu poder, sob pena de incorrer em responsabilidade civil.

Os colaboradores devem contribuir ativamente para a promoção de uma cultura de segurança, higiene e saúde na **ECO-OIL**. Devem cumprir com as regras internas em vigor na empresa e promover tal cumprimento junto dos clientes, fornecedores e outras entidades relevantes para a atividade da empresa. Devem reportar superiormente eventuais situações de incumprimento verificadas.

Os colaboradores devem garantir que são cumpridas as disposições em matéria de proteção de dados, designadamente o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados. Devem ser salvaguardados os princípios de confidencialidade, integridade e disponibilidade dos dados pessoais.

Capítulo III – RELAÇÕES EXTERNAS

Relações com clientes

A **ECO-OIL** assegura que o tratamento seja igual para todos os clientes, exigindo aos seus colaboradores um relacionamento com isenção, imparcialidade e respeito.

A **ECO-OIL** assegura um serviço eficiente e com qualidade, direcionado para as necessidades dos clientes, exigindo aos seus colaboradores profissionalismo e comportamento ético.

Relações com fornecedores

A seleção e qualificação de fornecedores é efetuada segundo procedimentos internos escritos, de modo a ser transparente, justa e imparcial. Periodicamente é efetuada uma avaliação tendo em conta a qualidade do serviço prestado.

Os colaboradores da **ECO-OIL** devem relacionar-se com os fornecedores de uma forma equitativa, isenta, imparcial e de respeito.

A **ECO-OIL** assegura que o serviço prestado pelos fornecedores seja efetuado com os índices de qualidade pretendidos e requisitos ambientais e de segurança e proteção de pessoas, bens, informação e dados pessoais, exigidos pela regulamentação interna e lei em vigor.

Capítulo IV – DISPOSIÇÕES FINAIS

Incumprimento

O incumprimento das normas de conduta previstas neste código constituirá infração disciplinar grave e impeditiva da subsistência da relação de trabalho, sem prejuízo de fazer incorrer o colaborador na obrigação de indemnizar a empresa ou terceiros pelos prejuízos patrimoniais e/ou não patrimoniais sofridos.

Disposições complementares

O presente código ético de conduta é suportado ainda por vários outros documentos complementares, estabelecidos pela **ECO-OIL** no âmbito do seu sistema integrado de gestão – qualidade, ambiente, segurança e saúde do trabalho, bem como dos princípios subscritos no âmbito dos sistemas Eco-Vadis e Responsible Care.

São assim de referir: Política de gestão de recursos humanos; Política de proteção de dados e privacidade; Política anticorrupção; Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Disposições finais

O presente código ético de conduta entra em vigor imediatamente após aprovação da Administração e divulgação por todos os colaboradores. Será revisto anualmente ou sempre que for necessário.

G. Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

I. Enquadramento

O presente Código de Conduta visa, por um lado, aumentar a consciência e a compreensão de todos os recursos humanos da Eco-Oil e facultar um quadro orientador de ação que permita, por um lado, identificar, prevenir e gerir problemas de assédio no trabalho, e por outro lado, dar resposta à alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho.

II. Princípios Gerais de Conduta

Os colaboradores da Eco-Oil, internamente ou em representação externa, devem pautar a sua atuação de acordo com os princípios e valores éticos associados à empresa, adotando comportamentos baseados na responsabilidade, no rigor e no respeito estrito pela dignidade e direitos das pessoas.

A Eco-Oil incentiva o respeito e a cooperação entre todos os colaboradores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno, pelo que não são toleradas ou admissíveis quaisquer práticas de assédio.

III. O que é o Assédio no Local de Trabalho e quais as suas Modalidades

De acordo com o artigo 29.º do Código do Trabalho:

“1- 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.

2- 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.”

IV. COMO IDENTIFICAR UMA POTENCIAL SITUAÇÃO DE ASSÉDIO

O assédio constitui uma expressão de comportamentos inaceitáveis por parte de um ou mais indivíduos e que podem assumir diversas formas, algumas das quais mais facilmente identificáveis do que outras. O assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores ou quadros dirigentes são repetida e deliberadamente intimidados, ameaçados e/ou humilhados em circunstâncias relacionadas com o trabalho. O assédio pode ser levado a cabo por um ou mais quadros dirigentes ou trabalhadores, com o propósito ou efeito de violar a dignidade de um quadro dirigente ou trabalhador, afetando a sua saúde e/ou criando um ambiente de trabalho hostil.

O assédio no local de trabalho **inclui**, mas não está limitado aos seguintes vetores:

- Comportamento que seja degradante, ofensivo, insultuoso, intimidante, embaraçoso ou humilhante;
- Segmentar um indivíduo com tratamento diferenciado de uma natureza irritante;
- Impedimento do desempenho / sabotagem do trabalho;
- Espalhar rumores, incluindo blogs negativos, ou *ciberbullying*;
- Toques sexuais inapropriados, avanços, sugestões ou pedidos;
- Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato eletrónico ou impresso que são conhecidos ou que devem ser reconhecidos como ofensivos.

Por outro lado, o assédio no local de trabalho não representa nem pretende impedir que os empregadores disciplinem ou procedam à gestão dos seus trabalhadores. Assim, o assédio no local de trabalho **não inclui**, nomeadamente:

- Gestão de desempenho;
- Pressão decorrente do exercício das funções;
- Exercício de autoridade e do poder disciplinar;
- Requisitos ou decisões operacionais;
- Um desentendimento ou mal-entendido;
- Mudança relacionada ao trabalho (v.g.: mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional);

- Um único comentário ou ação, a menos que tenha efeitos graves, prejudiciais e duradouros;
- Rudeza, a menos que seja extrema e repetitiva;
- Elogios ocasionais.

V. PROCEDIMENTO EM CASO DE ALEGAÇÃO DE ASSÉDIO

Em caso de eventual situação de assédio, que não se tolera, o procedimento a desenvolver internamente baseia-se nos seguintes princípios:

- O interesse de todas as partes em agir com a discricção necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;
- A não divulgação de qualquer informação a outras partes não envolvidas no incidente;
- As queixas devem ser investigadas e tratadas com celeridade;
- Todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e beneficiar de um tratamento equitativo;
- As queixas devem ser sustentadas com base em informações detalhadas;
- Caso seja provada a ocorrência de assédio, serão tomadas medidas adequadas contra o(s) que o tenha(m) levado a cabo, as quais poderão compreender sanções disciplinares, aí incluído o despedimento; e
- Os autores de acusações falsas poderão ser alvo de processos disciplinares.

Em caso de eventual situação de assédio, pode haver uma abordagem informal ou um procedimento formal.

V.1 ABORDAGEM PRELIMINAR

Em alguns casos, pode ser possível corrigir situações sem se percorrer todo o formalismo inerente ao procedimento disciplinar. Por vezes, as pessoas não sabem que o seu comportamento não é adequado, bem-vindo ou rejeitável, e uma abordagem direta, frontal e imediata, que também inclua os intervenientes, pode conduzir a um entendimento sobre o ocorrido e quanto à cessação do comportamento. Nestes casos, os intervenientes, se assim o entenderem, podem enveredar por esta abordagem, comunicando e solicitando o apoio da sua chefia direta, ou outro elemento da sua estrutura hierárquica ou, ainda, outro colaborador da organização.

V.2 PROCEDIMENTO FORMAL

Em caso de alegação de assédio, o que representa a apresentação, por escrito, de todo o circunstancialismo de que se tenha conhecimento e que envolva a situação, é aberto um procedimento disciplinar que, sem prejuízo das regras constantes no Código do Trabalho, obedecerá ao seguinte:

- O trabalhador deve apresentar e formalizar por escrito a sua queixa, de forma o mais detalhada possível, junto do Representante dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde do Trabalho, seja através de e-mail seja através de contacto pessoal, devendo este encaminhar de imediato para a Direção-Geral todas as queixas de assédio no trabalho;
- A Direção Geral realiza a investigação das queixas que receber, dispondo para tal dos meios necessários, acesso às informações e documentação que possam estar relacionados com o caso, sendo que todos os colaboradores da empresa estão obrigados a cooperar;
- Nas suas diligências, a Direção Geral contará sempre com o apoio ativo do Responsável de Recursos Humanos;
- A Direção Geral elabora um relatório com conclusões, que inclui os factos e seu enquadramento jurídico, indicando, se possível, circunstâncias agravantes ou atenuantes, e propondo à Administração, dotada de poder disciplinar, a tomada da decisão final;
- A Direção Geral pode recomendar à Administração da Eco-Oil a adoção de medidas de carácter preventivo.

VI. CONTATOS ÚTEIS

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho (www.act.gov.pt / Telefone: 300 069 300)