

Código de Conduta de Prevenção e Combate à Prática de Assédio no Trabalho

Autor/Editor

VITROCHAVES - INDÚSTRIA DE VIDRO S. A.

Versão e Publicação

Dezembro de 2025

Contactos

Unidade de Produção – Chaves - Sede

Estrada Nacional 2, Zona Industrial de Bobeda
5400-757 São Pedro de Agostém, Chaves
Tel. 276 340 150

Unidade de Produção – Benavente

Estrada do Contador, n.º 27
2130-017 Benavente – Portugal
Tel. 263 244 117

E-mail

vetrochaves@vetrochaves.com

Site

www.vetrochaves.com

Índice

1. ENQUADRAMENTO.....	4
2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS.....	5
Âmbito de aplicação e destinatários	5
Princípios Gerais	5
Definição de Assédio	6
Comportamentos Ilícitos	6
3. PROCEDIMENTO	9
Infrações	9
Formalização de denúncias.....	10
Regime Sancionatório	10
Prevenção do assédio.....	10
4. DISPOSIÇÕES FINAIS	11
Vigência e Divulgação.....	11

Handwritten signature

1. ENQUADRAMENTO

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho é adotado pela sociedade comercial anónima denominada VITROCHAVES – Indústria de Vidro S.A., com sede na Zona Industrial de Bobeda, 5400-757, Chaves, Vila Real e com uma unidade de produção na Estrada do Contador, n.º 27, 2130-017, Benavente, Lisboa, com o número único de pessoa coletiva e de matrícula, com o número individual de pessoa coletiva 501779230, registada na Conservatória do Registo Comercial, com o capital social de 3.000.000,00€ e visa dar cumprimento ao disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro), com as suas sucessivas alterações.

A VITROCHAVES-Indústria de Vidro S.A., enquanto entidade empregadora, compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

Considera-se assédio todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não-verbal ou física, praticado no âmbito da atividade laboral, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Este Código de Boa Conduta visa, por isso, identificar, prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende servir de referência aos seus destinatários no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral dos trabalhadores e outros colaboradores, assegurando, nomeadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um, através do cumprimento rigoroso das normas legais, especialmente as normas do Código do Trabalho e mediante a adoção de um conjunto de princípios como o da transparência, legalidade, igualdade e não discriminação.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1º

Âmbito de aplicação e destinatários

1. O presente Código de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores da sociedade comercial VITROCHAVES-Indústria de Vidro S.A, bem como aos seus representantes legais e a todos os que prestem colaboração à empresa.

2. Os trabalhadores, superiores hierárquicos, representantes legais e quaisquer colaboradores da sociedade comercial VITROCHAVES-Indústria de Vidro S.A. devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios eletrónicos ou outro tipo de comunicação que possa condicioná-los no seu local de trabalho ou em qualquer local em que exerçam funções.

Artigo 2º

Princípios Gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários deste Código devem salvaguardar sempre os interesses da entidade empregadora, no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

2. Os destinatários não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação a outros destinatários ou a terceiros, com base em quaisquer categorias suspeitas, designadamente a raça ou etnia, o sexo, a orientação sexual, a idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião política, ideologia, religião ou crença.

Artigo 3º

8
y
7
u

1. O assédio é o comportamento indesejado, nomeadamente baseado num 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. O assédio moral é um conjunto de comportamentos indesejados percecionados como abusivos, geralmente praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física.

3. O assédio sexual é um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, que podem ser de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa.

Artigo 4º

Comportamentos Ilícitos

1. Estão expressamente vedados, designadamente, os seguintes comportamentos, os quais podem ser suscetíveis de configurarem a prática de assédio:

a) Desvalorizar e desqualificar constantemente o trabalho de colegas ou subordinados;

b) Atribuir regularmente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;

c) Estabelecer regularmente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;

d) Promover o isolamento social;

e) Apropriar-se constantemente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;

- f) Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
- g) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
- h) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- i) Menosprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas, superiores hierárquicos e entidade empregadora;
- j) Difundir constantemente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
- k) Ocultar regularmente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento da entidade empregadora, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações concedido aos demais;
- l) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- m) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- n) Críticas em público aos colegas de trabalho, aos subordinados ou à entidade empregadora;
- o) Insinuar constantemente que o trabalhador ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- p) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, orientação sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas ou subordinados;
- q) Transferir o trabalhador de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- r) Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- s) Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador demora na casa de banho;

8
y
f
a

t) Criar regularmente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

2. Estão expressamente vedados, nomeadamente, os seguintes comportamentos, suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:

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

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

c) Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens ou e-mails indesejados, de carácter sexual;

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

e) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

3. PROCEDIMENTO

Artigo 5º

Infrações

1. Sempre que a entidade empregadora tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, e no caso de o infrator ser trabalhador sujeito ao poder disciplinar daquela, será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora ou o superior hierárquico com competência disciplinar tomem conhecimento da infração, nos termos do nº 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.

2. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários do presente Código de Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.

3. Os destinatários do presente Código de Conduta têm o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contraordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

Artigo 6º

1. Os trabalhadores que considerem ser alvo de assédio no trabalho suscetível de constituir infração disciplinar devem denunciar a situação à entidade empregadora e à Autoridade Para as Condições do Trabalho (ACT).

2. Os trabalhadores devem apresentar e formalizar por escrito a sua queixa de forma o mais detalhada possível, com o pedido à entidade empregadora para tomar as medidas necessárias para pôr fim aos comportamentos, seja através de e-mail - vetrochaves@vetrochaves.com - seja através de carta dirigida à entidade patronal.

Artigo 7º

Regime Sancionatório

1. Tomando conhecimento da existência de qualquer comportamento suscetível de enquadrar o conceito de assédio no trabalho, à VITROCHAVES-Indústria de Vidro S.A. caberá instaurar o competente processo disciplinar, nos termos gerais da previsão do Código do Trabalho.

2. Nos termos do disposto no artigo 29º, n.º 5 do Código do Trabalho, a prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

Artigo 8º

Prevenção do assédio

1. No âmbito da política de prevenção do assédio, a VITROCHAVES-Indústria de Vidro S.A. levará a cabo as seguintes medidas:

a) Consultar regularmente os trabalhadores e demais destinatários deste Código de Boa Conduta;

b) Promover a informação e formação em matéria de assédio no trabalho;

c) Divulgar o presente Código de Boa Conduta a todos os trabalhadores e superiores hierárquicos;

d) Verificar a 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 queixosos/denunciantes;

e) Dar a conhecer o presente Código de Boa Conduta a novos trabalhadores e colaboradores.

4. DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 9º

Vigência e Divulgação

1. O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Prática de Assédio no Trabalho entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela entidade empregadora e respetiva divulgação a todos os demais destinatários.

2. O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Prática de Assédio no Trabalho será ainda disponibilizado no site de internet da entidade empregadora, em <https://www.vitrochaves.com>

3. O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Prática de Assédio no Trabalho deve ser revisto sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

VITROCHAVES

INDÚSTRIA DE VIDRO S.A.

Chaves, 10 de Novembro de 2025



A handwritten signature in black ink, appearing to be "S. J. C.", located in the top right corner of the page.

Contactos Úteis

- ACT - Autoridade Para as Condições do Trabalho

www.act.gov.pt