



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

Chaves, dezembro de 2025

## 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

[vitrochaves@vitrochaves.com](mailto:vitrochaves@vitrochaves.com)

### Site

[www.vitrochaves.com](http://www.vitrochaves.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

## 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, nº 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**

## Definição de Assédio



**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 subtils, 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;

t) Criar regularmente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu des controlo, 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 infracção, 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 - [vitrochaves@vitrochaves.com](mailto:vitrochaves@vitrochaves.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.

Contactos Úteis

**- ACT - Autoridade Para as Condições do Trabalho**

[www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt)