

---

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

---



**BAGUIM DO MONTE 2022**

## Índice

Enquadramento .....	3
1. Objeto e âmbito .....	4
1.1. Compromisso .....	4
2. Princípios de política e responsabilidades .....	4
2.1. Comportamentos ilícitos .....	5
2.2. Procedimentos preventivos.....	6
3. Denúncias, responsabilidade disciplinar e sanções .....	7
3.1. Ação disciplinar e sanções .....	7
3.2. Proteção aos denunciantes e testemunhas.....	8
3.3. Responsabilidade do empregador .....	8
4. Disposições finais – Divulgação, compromisso e aplicação .....	8

## Enquadramento

A política de segurança e saúde da Vidraria Central do Porto tem como objetivo assegurar a aplicação de métodos e recursos que visem a valorização pessoal e profissional dos seus colaboradores, assegurando um ambiente laboral seguro e agradável para todos, promovendo a saúde física e mental dos seus trabalhadores.

O presente código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, tem o propósito de ser uma referência para todos os membros da empresa, órgãos sociais e trabalhadores, contribuindo para que a empresa seja reconhecida por garantir a salvaguarda moral dos seus colaboradores, assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual reforçando a prevenção e combate ao assédio no trabalho e comprometendo-se a instaurar procedimentos disciplinares sempre que tiver conhecimento de indícios suficientes de situações de assédio moral e/ ou sexual.

O assédio sexual e o assédio moral no local de trabalho, como maneira de agir desfavoravelmente contra a dignidade humana, não podem ser tolerados. A vulnerabilidade das diferenças de género consentem a desvalorização representativa e objetiva do lugar ocupado pelas mulheres e a organização por hierarquias no mundo do trabalho, estão na origem das situações de assédio moral e sexual, nomeadamente a intimidação e a perseguição profissional, visto que demarcam acessos desiguais a recursos e poderes.

Ao adotar o presente código, a VCP, compromete-se a defender os valores da não discriminação e o combate ao assédio no trabalho, concretizando os princípios gerais e as regras de natureza legal, ética e deontológica a que está sujeita.



## 1. Objeto e âmbito

O presente Código de Conduta determina a política, as linhas guia de conduta profissional e os comportamentos para prevenção e combate ao assédio no trabalho

Aplica-se a todos os que alguma forma se relacionam com a instituição Vidraria Central do Porto, S.A., nomeadamente aos órgãos sociais, de administração e direção, dos trabalhadores, colaboradores e outras pessoas ou instituições que de alguma forma participem nas suas atividades.

### 1.1 Compromisso

A VCP, enquanto entidade empregadora, compromete-se a promover o respeito recíproco pela dignidade dos colaboradores no local de trabalho, a todos os níveis, e considera inconciliável com a dignidade da pessoa humana todo e qualquer ato de assédio moral e/ou sexual no trabalho.

Repudia, igualmente, os atos intimidatórios e discriminatórios baseados na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, instrução, origem ou condição social, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, nacionalidade, origem étnica, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical, ou quaisquer outros fatores de discriminação não expressamente aqui mencionados.

Os trabalhadores/as que não cumpram com este princípio fundamental estão sujeitos às sanções previstas.

## 2. Princípios de política e responsabilidades

No exercício das suas atividades, funções e competências os colaboradores/as da Vidraria Central do Porto, S.A., devem atuar no melhor interesse da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho bem como com terceiros com quem a instituição se relacione sejam ou não destinatários dos serviços prestados.

## 2.1 Comportamentos ilícitos

Nos termos do n.º 2 e 3 do art.º 29.º do código do trabalho,

“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”

e,

“constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, 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”

O assédio moral pode ser caracterizado e verificado por comportamentos do tipo:

- Isolamento social: Os atos praticados pelo “abusador moral” podem causar o isolamento ou falta de ligação da vítima com os colegas ou entidade empregadora.
- Perseguição profissional: A vítima vê-se obrigada a atingir objetivos dificilmente irrealizáveis; Vê o seu trabalho e esforço desvalorizado; Sofre uma sobrecarga de funções ou recebe funções que não lhe competem a si.
- Intimidação: A vítima recebe frequentes ameaças de que pode ser despedida; é alvo de “stresse” extremo com objetivo de causar o seu desconforto ou cansaço.
- Humilhação pessoal: A vítima passa a ser humilhada, gozada ou alvo de risos devido a particularidades físicas, psicológicas, etc.

O assédio sexual pode ser caracterizado e verificados por comportamentos do tipo:

- Insinuações sexuais: nomeadamente piadas ou comentários relativos ao aspeto físico, corpo ou de carácter sexual que tenham causado ofensa ou desconforto à pessoa-alvo;
- Atenção sexual não pretendida: através de convites para ligações indesejadas, propostas claras e não consentidas de natureza sexual (que podem ser verbais ou escritos, e quando escritos manifestarem-se por email, chamadas telefónicas, imagens, sms, redes sociais ou online); Contacto visual, físico ou agressão sexual intimidadora e insinuante.
- Contactos físicos ou tentativas sem permissão: toque, ou comportamentos mais íntimos e intrusivos do agressor para com a vítima.
- Aliciamento / suborno: Solicitar favores sexuais para prometer à vítima uma melhoria, obtenção ou promoção no trabalho, etc.

Todos estes comportamentos são ilícitos e por isso condenáveis.

## 2.2 Procedimentos preventivos

Os comportamentos definidos no ponto anterior bem como os demais comportamentos que relevem do uso de violência no trabalho merecerão, por parte da VCP, atenção especial e serão objeto de intervenções preventivas, sem prejuízo das intervenções corretivas e repressivas, com as seguintes finalidades principais:

- Integrar a prevenção e o combate ao assédio e/ou violência no trabalho no âmbito da sua política de segurança e saúde no trabalho;
- Promover uma cultura organizacional de tolerância zero quanto à prática do assédio
- Promover a consciencialização de todos, órgãos sociais, diretores e trabalhadores, quanto à importância da prevenção, combate e eliminação do assédio e/ou violência no trabalho;



- Assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de situações de perigo, bem como um canal de denúncia sobre qualquer irregularidade suscetível de ação disciplinar;
- Garantir a confidencialidade dos processos de tratamento de informação e a inexistência de represálias sobre denunciantes e/ou testemunhas;
- Instaurar processo disciplinar nos termos do código do trabalho e do CCT do seu setor de atividade.
- Ter tolerância zero para com acusações falsas, devendo os seus autores ser alvo de ação disciplinar:
- Divulgar o código de boa conduta junto dos seus destinatários, incluindo a promoção ações de formação para o efeito.

### **3. Denúncias, responsabilidade disciplinar e sanções**

#### **3.1 Ação disciplinar e sanções**

Sempre que a entidade empregadora tome conhecimento da violação das disposições do presente código de conduta procederá à abertura de um procedimento disciplinar no cumprimento das disposições constantes no CT e CCT.

As comunicações e denúncias devem ser sustentadas com informação circunstanciada, nomeadamente, a identificação do(a) assediado(a), a identificação da vítima, o(s) local(ais), a(s) data(s) em que ocorreu(ocorreram), a descrição circunstanciada dos factos e os meios de prova.

Os órgãos sociais e demais colaboradores da VCP prestarão a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

Quem apresentar queixa, fundamentada na má-fé, será alvo de ação disciplinar.

A repetida prática de abusos e violência, cometida por um colaborador/a, no local de trabalho, pode originar a resolução de contrato de trabalho com justa causa.

### 3.2 Proteção ao denunciante e testemunhas

Este procedimento de análise e deliberação assegura a igualdade e a clareza de todas as atuações a todos e aos demais incluídos (quem faz a denuncia, quem é denunciado e possíveis testemunhas). A todos é garantido o anonimato e proteção.

É garantida atribuição de proteção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente, salvo quando atuem com dolo.

Os colaboradores que denunciem o cometimento de infrações ao presente código, de que tiveram conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

### 3.3 Responsabilidade do empregador

Nos termos dos n.ºs 8 e 9 do art.º 283.º do CT, o empregador é responsável pela reparação de danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, ficando esta indemnização sub-rogada nos direitos do trabalhador

## 4 Disposições finais, divulgação, compromisso e aplicação

O presente código de boa conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela administração e divulgação por todos os funcionários da VCP.

Posteriormente será disponibilizado no sítio da internet da VCP em [www.vcp.pt](http://www.vcp.pt)

Elaborado a: 14 de novembro de 2022

Aprovado a: 14 / Novembro / 2022

 **VIDUARIA CENTRAL DO PORTO, S.A.**  
A Administração 