CÓDIGO DE BOA CONDUTA

PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Preâmbulo

A Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, que entrou em vigor a 1 de Outubro de 2017, tem como finalidade primordial o reforço do quadro legislativo de prevenção da prática de assédio no trabalho, incorporando alterações legislativas significativas confirmadoras de maior protecção às vítimas de assédio e correspondente penalização de quem contra elas compactue, directa ou indirectamente.

Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O assédio, enquanto acto, frequente, perpetrado por um ou mais indivíduos, com vista a intimidar uma ou mais pessoas através de interações verbais, físicas, mensais ou por escrito, pode ocorrer por diversas vias, em qualquer ambiente, criando ansiedade desnecessária e injustificável nos trabalhadores afectados.

Pelos factos acima expostos, e em cumprimento do disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 127º do Código do Trabalho, na redacção que lhe foi conferida pela Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, é elaborado o presente **CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO** (adiante designado abreviadamente por **"Código de Conduta**")

CAPÍTULO I
ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Artigo 1º
Âmbito

1. O presente Código de Conduta aplica-se à **"LAVANDA PRISMÁTICA, UNIPESSOAL, LDA."** e tem como destinatários todos os colaboradores da empresa, independentemente da sua posição hierárquica, incluindo os membros dos corpos sociais e demais dirigentes, quadros, trabalhadores, prestadores de serviços e demais colaboradores.
2. A aplicação do presente Código de Conduta e a sua observância não obsta nem isenta a aplicação de outras regras de natureza ética e demais Códigos de Conduta, Regulamentos, Normas e Circulares Internas.
3. O presente Código de Conduta é de aplicação obrigatória a todas as relações de carácter laboral, tenham elas lugar no local de trabalho ou fora deste.

CAPÍTULO II
PRINCÍPIOS ESTRUTURANTES

Artigo 2º
Valores

Todos os colaboradores devem pautar a sua conduta e actuação pelos princípios da igualdade e dignidade da pessoa humana, fomentando as relações de respeito, confiança, lealdade, boa-fé, entreajuda e solidariedade no contexto laboral.

Artigo 3º
Deveres

1. Todos os colaboradores devem respeitar os deveres que lhe estão adstritos legalmente e, designadamente, tratar os demais colaboradores, superiores hierárquicos e colegas, com urbanidade e educação.
2. Empregador e colaboradores obrigam-se a pautar a sua conduta com respeito pela etnia, cor, religião, convicções políticas, estatuto económico, situação académica, nacionalidade, sexo, aparência física, orientação sexual, identificação ou expressão de género, estado de gravidez, parentalidade, deficiência física, mental ou de desenvolvimento, quer dos próprios ou por associação a uma pessoa que possua ou assuma-se que a mesma possua uma ou mais dessas características, salvaguardando a liberdade e intimidade privada em quaisquer circunstâncias.

CAPÍTULO III
PROIBIÇÃO DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Artigo 4º
Assédio

Para efeitos do presente Código de Conduta, considera-se assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Artigo 5º
Práticas Proibidas

1. É proibida a prática de assédio no trabalho, independentemente dos meios através dos quais se realize.
2. São proibidos, entre outros, os seguintes comportamentos, que são definidores da ocorrência de assédio:
    a. Qualquer forma de intimidação, física ou psicológica, em prejuízo da liberdade e privacidade do trabalhador;
    b. Ameaças de qualquer tipo, expressas ou implícitas;
    c. Ataques verbais e/ou físicos, incluindo comentários reiterados de natureza degradante, ofensivos da dignidade do colaborador;
    d. Comentários explícitos sobre a aparência física;
    e. Quaisquer outras condutas ou comportamentos que se enquadrem num contexto de deterioração da integridade física e psíquica do trabalhador;
    f. Comportamentos indesejados, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou efeito referido no número 1 do presente artigo;
    g. Acção de retaliação contra um colaborador que se tenha queixado de assédio ou que tenha assistido ou participado de uma investigação, processo ou procedimento relacionado com assédio.

Artigo 6º
(Violação do presente Código de Conduta)

1. Em caso de violação das regras previstas no presente Código de Conduta, qualquer colaborador deverá contactar o superior hierárquico a quem responde directamente.
2. Caso não seja possível, por qualquer razão, proceder como descrito no número anterior, o colaborador deverá reportar a violação a qualquer outro superior hierárquico.
3. Não sendo possível, por qualquer razão, cumprir o previsto nos números anteriores, o colaborador deverá reportar a violação através do email: **apoio.queixa@fface.pt.**
4. A quem receber a denúncia cabe a obrigação de encaminhar, de imediato, a situação para início dos procedimentos constantes no artigo 7º do presente Código de Conduta.

CAPÍTULO IV
PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

Artigo 7º
Procedimento disciplinar

1. O empregador está obrigado a instaurar procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento directo ou indirecto de alegadas situações de assédio no trabalho.
2. Sem prejuízo do disposto no n.º 1 anterior, existindo factos que careçam de ser fundamentados, o empregador obrigar-se-á a, dentro dos prazos previsto na Lei, abrir procedimento prévio de inquérito, a ser conduzido de forma diligente.
3. Todos os colaboradores que tenham conhecimento da prática de assédio, devem denunciá-lo ao empregador para que sejam iniciados os procedimentos descritos nos números anteriores.
4. Aos procedimentos mencionados no presente artigo aplica-se o regime constante do Código do Trabalho ou, se aplicável, o regime constante em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 8º
Sanções disciplinares

1. O empregador não pode sancionar disciplinarmente o trabalhador vítima de assédio, o denunciante e as testemunhas por si indicadas, a menos que actuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
2. Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direito relativos a igualdade, não discriminação e assédio, o empregador não deve aplicar ao trabalhador vítima de assédio, ao denunciante e às testemunhas por si arroladas, a sanção disciplinar de despedimento ou outra sanção disciplinar alegadamente para punir uma infracção, presumindo-se, nesses casos, a aplicação da sanção como abusiva.
3. O empregador, no que de si depender, obriga-se a defender o anonimato dos denunciantes das situações de assédio.

Artigo 9º
Fiscalização

O empregador deve promover mecanismos internos na empresa que permitam o acompanhamento e fiscalização do cumprimento do presente Código de Conduta.

CAPÍTULO V
ENTRADA EM VIGOR, ACOMPANHAMENTO E DIVULGAÇÃO

Artigo 10º
Entrada em vigor e Acompanhamento

1. Este Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua divulgação a todos os colaboradores.

2. Em caso de dúvida na interpretação de qualquer artigo, os colaboradores deverão consultar a respectiva hierarquia que, em caso de dúvida ou interpretação ambígua, deverá consultar o Departamento de Recursos Humanos.

Artigo 11º
Divulgação

A empresa promoverá a adequada divulgação do presente Código de Conduta por todos os colaboradores da **LAVANDA PRISMÁTICA, UNIPESSOAL, LDA.**, de forma a consolidar a aplicação dos princípios e a adopção dos comportamentos no mesmo estabelecido.

Lisboa, 24 de abril de 2026