

**SOCIEDADE PONTO VERDE – SOCIEDADE GESTORA DE
RESÍDUOS DE EMBALAGENS, S.A.**



**Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao
Assédio Laboral**

HISTÓRICO DO DOCUMENTO

Responsável	Área de Pessoas e Bem-Estar Corporativo
Órgão de aprovação	Administradora-Delegada
Versão	2026.01
Publicação obrigatória no site e na intranet	Sim

Histórico		
Versão	Data de aprovação	Descritivo
2026.01	23/01/2026	Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Assédio Laboral

Índice

Enquadramento	4
Capítulo I Disposições introdutórias	4
(Objeto)	4
(Âmbito de Aplicação)	5
(Divulgação)	5
(Princípios)	5
(Conceito)	6
Capítulo II – Procedimento	6
(Procedimento)	7
Capítulo III Sanções	7
(Responsabilidade)	7
(Ação Disciplinar)	8
(Direitos)	8
(Ações)	8

Enquadramento

O presente Código tem como objetivo prevenir a prática de assédio no trabalho, na sequência do estatuído na Lei nº73/2017, de 16 de Agosto, que procedeu à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009](#), de 12 de fevereiro (adiante “CT”).

Considerando que:

O Artigo 29º nº1 do CT define o assédio como 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, ou hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Por sua vez, o número 2 do mesmo preceito acrescenta o assédio sexual, definido como *“comportamento indesejado, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido para o assédio em geral”*.

O Código de Trabalho obriga o empregador a adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no local de trabalho sempre que a empresa empregue sete ou mais trabalhadores.

A **Sociedade Ponto Verde – Sociedade Gestora de Resíduos de Embalagens, S.A.** adota o seu “Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho”, pretendendo contribuir para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores (trabalhadores e estagiários) e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual, a observar nos termos e condições seguintes:

Capítulo I Disposições introdutórias

Artigo 1.º

(Objeto)

Através deste Código de boa conduta, dá-se cumprimento ao dever previsto no artigo 127.º, n.º 1, alínea k), do Código do Trabalho em vigor, mediante um conjunto de normas e

princípios que devem ser observados por todos os colaboradores, membros dos órgãos sociais e prestadores de serviços da Sociedade Ponto Verde, constituindo um instrumento que tem por objetivo dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e sancionar situações suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2.º

(Âmbito de Aplicação)

O presente Código de Conduta aplica-se a:

- i) todas as pessoas que mantenham relações com a Sociedade Ponto Verde, mesmo que temporárias;
- ii) todos os colaboradores, membros dos órgãos sociais e prestadores de serviços da Sociedade Ponto Verde;
- iii) todas as relações no âmbito da atividade da Sociedade Ponto Verde, quer esta se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, nas instalações da Sociedade Ponto Verde, ou em deslocações;
- iv) relações no âmbito da atividade da Sociedade Ponto Verde quer se realizem presencialmente, ou através de tecnologias de informação e comunicação.

Artigo 3.º

(Divulgação)

A Sociedade Ponto Verde assegurará a divulgação adequada do presente Código de Conduta a todos os colaboradores, membros dos órgãos sociais e prestadores de serviços, garantindo a consolidação dos princípios e a adoção dos comportamentos aqui definidos.

Artigo 4.º

(Princípios)

No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas identificadas no artigo 2.º devem reger a sua atuação de acordo com os seguintes princípios:

- a) Igualdade e não discriminação;
- b) Respeito pela dignidade da pessoa humana e pela sua integridade física e moral;

- c) Respeito pela dignidade profissional de cada colaborador;
- d) Promoção de um ambiente de trabalho seguro, positivo e civicamente responsável;
- e) Lealdade e cooperação na prossecução do interesse de Sociedade Ponto Verde, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no local de trabalho;
- f) Repúdio de qualquer prática discriminatória, seja em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, etnia, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical;
- g) Tolerância zero relativamente ao assédio, independentemente da forma que assuma, do género, da qualidade funcional ou da posição hierárquica da pessoa assediada e da pessoa que assedia.

Artigo 5.º

(Conceito)

1. Nos termos do artigo 29.º do Código do Trabalho entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja 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. O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física e/ou psicológica, com carácter reiterado.
3. O assédio sexual ocorre quando existe um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do género ou com conotação sexual, percecionados como abusivos, que afetem a dignidade do trabalhador visado, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física, com carácter reiterado.
4. Situações de carácter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.

Capítulo II – Procedimento

Artigo 6.º

(Procedimento)

1. O(a) colaborador(a) que considere estar a ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico, aos Diretores ou aos Administradores.
2. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou de prática de assédio deve denunciá-las, de acordo com o disposto nos números seguintes, prestando a devida colaboração em eventuais e subsequentes processos disciplinares ou de investigação criminal.
3. A denúncia ou queixa no âmbito deste código de conduta pode, ainda, ser apresentada em https://www.pepdata.com/whistleblower_channel/3534b0570499eaf7.
4. A denúncia ou queixa pode, igualmente, ser apresentada, nos termos legais, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho em <https://portal.act.gov.pt/Pages/queixa-denuncia.aspx>.
5. A denúncia ou queixa pode, ainda, ser apresentada, nos termos legais, junto do Ministério Público ou do órgão de polícia criminal competente, em caso de responsabilidade penal e para efeitos de instauração de processo-crime.
6. A denúncia ou queixa deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar prática de assédio.
7. As pessoas destinatárias do presente Código de Conduta que denunciem infrações ao mesmo, de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções, ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicadas, sendo-lhes assegurada a devida proteção e confidencialidade.
8. Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.

Capítulo III Sanções

Artigo 7.º

(Responsabilidade)

Quem assediar outrem pratica um ato ilícito com:

- a) Relevância civil, ficando obrigado a indemnizar a pessoa assediada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito;

- b) Relevância disciplinar, se praticado por quem é trabalhador, no contexto laboral, nos termos dos artigos 328.º e seguintes do Código do Trabalho, podendo constituir justa causa de despedimento;
- c) Relevância contraordenacional, constituindo a prática de assédio uma contraordenação muito grave, nos termos do artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho;
- d) Relevância penal, se estiverem preenchidos os requisitos previstos na legislação penal, designadamente para os crimes de perseguição e importunação sexual.

Artigo 8º

(Ação Disciplinar)

1. Sempre que o alegado assediador identificado na queixa/denúncia for colaborador sujeito ao poder disciplinar, será instaurado, no prazo de cinco dias, o competente procedimento disciplinar, sempre que se verificarem indícios suscetíveis de poderem configurar uma situação de assédio nos termos da lei.
2. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer pessoas destinatárias do presente Código.

Artigo 9º

(Direitos)

A pessoa assediada tem direito a ser indemnizada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais decorrentes da prática de assédio de que foi alvo, nos termos gerais de direito.

Artigo 10º

(Ações)

Serão implementadas ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos colaboradores;
- b) Verificação da existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades;
- c) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
- d) Proceder à divulgação deste Código aos seus destinatários.

O presente Código de Conduta entra de imediato em vigor, encontrando-se disponível na intranet e no sítio da internet Sociedade Ponto Verde será igualmente afixado, em papel, em local visível aos seus destinatários.

Apacado,

António Pereira

2026.01.23

