

CÓDIGO DE CONDUTA

(Ano 2026_Revisão 4)

CÓDIGO DE CONDUTA

O Código de Conduta da MALHINTER-Confeções, Lda, daqui em diante designada por Malhinter é um conjunto de princípios que norteiam a nossa empresa, com o objetivo de sustentar uma cultura ética e de integridade, assumindo comportamentos socialmente responsáveis, assim contribuindo para o bem-estar e felicidade das pessoas contribuindo para a sustentabilidade ambiental.

Baseado nos valores de excelência, respeito, trabalho de equipa e liderança, o código fornece linhas guia para orientar a relação entre os colaboradores, bem como a interação com os clientes.

Os colaboradores da empresa, internamente ou em representação externa, devem pautar a sua atuação de acordo com os princípios e valores éticos associados à empresa, adotando comportamentos baseados na responsabilidade, no rigor e no respeito estrito pela dignidade e direitos das pessoas.

A empresa incentiva o respeito e a cooperação entre todos os colaboradores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno, pelo que não são toleradas ou admissíveis quaisquer práticas de assédio.

Agir de uma forma socialmente responsável, trabalhar em conjunto e refletir sobre a forma como trabalhamos, incutindo uma dimensão ética das nossas ações.

A responsabilidade social da MALHINTER determina igualmente a aplicação do princípio da sustentabilidade – na sua tripla dimensão económica, social e ambiental – como valor orientador de todas as atividades no âmbito da devida diligência para o setor têxtil e vestuário.

A política de recursos humanos da MALHINTER aposta na atualização permanente de conhecimento, na ética, no desenvolvimento do potencial e na motivação, incentivando a flexibilidade e a adaptabilidade e promovendo o mérito, a competência, a participação e o empenho.

O presente Código de Conduta constitui um elemento enquadrador da atuação relacional dos colaboradores da MALHINTER que visa refletir a cultura empresarial da empresa e constituir uma referência valorativa para a orientação do comportamento de todas as pessoas.

RESPONSABILIDADE SOCIAL E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Agir numa lógica de desenvolvimento sustentável nas vertentes económica, social e ambiental.

Assumir a responsabilidade social junto das comunidades onde desenvolve as suas atividades empresariais de forma a contribuir para o seu progresso e bem-estar.

Mitigar e/ou minimizar os impactos ambientais que decorrem dos aspetos ambientais associados às atividades e serviços desenvolvidos.

Promover, divulgar, estimular e influenciar os colaboradores, clientes, fornecedores e comunidade em geral para a adoção das melhores práticas ambientais, nomeadamente, no que diz respeito à prevenção da produção de resíduos, à correta segregação dos mesmos, de modo a potenciar a sua valorização e o seu correto encaminhamento, à prevenção da poluição do ar, água e solos, assim como, o uso eficiente dos recursos naturais consumidos (água e energia).

A MALHINTER deverá assumir uma atitude socialmente responsável na Comunidade e perante a opinião pública e o mercado, bem como adotar uma política de sustentabilidade ambiental consciente.

Crescer de forma sustentada, cumprindo os requisitos aplicáveis à atividade, nomeadamente legais, ambientais, relativos à segurança e à saúde no trabalho e ainda à responsabilidade social e código de trabalho no que concerne a mulheres grávidas e puérperas.

CAPÍTULO I. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Artigo 1.º Âmbito

1. O presente Código de Conduta estabelece linhas de orientação em matéria de ética profissional para todos os trabalhadores ao serviço da MALHINTER, constituindo igualmente uma referência para quaisquer colaboradores ou prestadores de serviços no que respeita ao padrão de conduta exigível no seu relacionamento com terceiros.
2. A aplicação do presente Código de Conduta e a sua observância não impede, nem dispensa a aplicação de outras regras de conduta ou normas, de fonte legal ou de qualquer outra natureza, aplicáveis.

CAPÍTULO II. PRINCÍPIOS e DEVERES GERAIS DE CONDUTA

Artigo 2º Deveres gerais

1. A atuação dos trabalhadores deve pautar-se pela lealdade para com a Malhinter.

Os trabalhadores devem igualmente aderir a padrões elevados de ética profissional e evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesses

2. Os trabalhadores devem cumprir sempre com zelo, eficiência e da melhor forma possível as responsabilidades e deveres que lhes sejam cometidos no trabalho, contribuindo para o eficaz funcionamento da empresa, tendo em consideração a missão e as políticas de qualidade, de ambiente e de segurança em vigor

Artigo 3º Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho

O presente Código de Conduta visa, por um lado, aumentar a consciência e a compreensão de todos os recursos humanos da Malhinter e facultar um quadro orientador de ação que permita, por um lado, identificar, prevenir e gerir problemas de assédio no trabalho, e por outro lado, dar resposta à alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho - pelo que não são toleradas ou admissíveis quaisquer práticas de assédio.

O que é o assédio no local de trabalho e quais as suas modalidades?

De acordo com o artigo 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. Constitui assédio sexual o “comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.”

Como identificar uma potencial situação de assédio?

O assédio constitui uma expressão de comportamentos inaceitáveis por parte de um ou mais indivíduos e podem assumir diversas formas, algumas das quais mais facilmente identificáveis do que outras.

O assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores ou quadros dirigentes são repetida e deliberadamente intimidados, ameaçados e/ou humilhados em circunstâncias relacionadas com o trabalho.

O assédio pode ser levado a cabo por um ou mais quadros dirigentes ou trabalhadores, com o propósito ou efeito de violar a dignidade de um quadro dirigente ou trabalhador, afetando a sua saúde e/ou criando um ambiente de trabalho hostil.

O assédio no local de trabalho inclui, mas não está limitado aos seguintes vetores:

- Comportamento que seja degradante, ofensivo, insultuoso, intimidante, embaraçoso ou humilhante;
- Segmentar um indivíduo com tratamento diferenciado de uma natureza irritante;
- Impedimento do desempenho / sabotagem do trabalho;
- Espalhar rumores, incluindo blogs negativos, ou cyberbullying;
- Toques sexuais inapropriados, avanços, sugestões ou pedidos;
- Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato eletrónico ou impresso que são conhecidos ou que devem ser reconhecidos como ofensivos.

Por outro lado, o assédio no local de trabalho não representa nem pretende impedir que os empregadores disciplinem ou procedam à gestão dos seus trabalhadores.

Assim, o assédio no local de trabalho não inclui, nomeadamente:

- Gestão de desempenho;
- Pressão decorrente do exercício das funções;
- Exercício de autoridade e do poder disciplinar;
- Requisitos ou decisões operacionais;
- Um desentendimento ou mal-entendido;
- Mudança relacionada ao trabalho (v.g: mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional);
- Um único comentário ou ação, a menos que tenha efeitos graves, prejudiciais e duradouros;
- Rudeza, a menos que seja extrema e repetitiva;
- Elogios ocasionais.

Procedimento em caso de alegação de assédio

Em caso de eventual situação de assédio, que não se tolera, o procedimento a desenvolver internamente baseia-se nos seguintes princípios:

- O interesse de todas as partes em agir com a discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;
- A não divulgação de qualquer informação a outras partes não envolvidas no incidente;
- As queixas devem ser investigadas e tratadas com celeridade;
- Todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e beneficiar de um tratamento equitativo;
- As queixas devem ser sustentadas com base em informações detalhadas;
- Caso seja provada a ocorrência de assédio, serão tomadas medidas adequadas contra o(s) que o tenha(m) levado a cabo, as quais poderão compreender sanções disciplinares aí incluídos o despedimento;
- Os autores de acusações falsas poderão ser alvo de processos disciplinares.

Em caso de eventual situação de assédio, pode haver uma abordagem informal ou um procedimento formal.

- Abordagem preliminar

Em alguns casos, pode ser possível corrigir situações sem se percorrer todos o formalismo inerente ao procedimento disciplinar.

Por vezes, as pessoas não sabem que seu comportamento não é adequado, bem-vindo ou rejeitável, e uma abordagem direta, frontal e imediata, que também inclua os intervenientes, pode conduzir a um entendimento sobre o ocorrido e quanto à cessação do comportamento.

Nestes casos, os intervenientes, se assim o entenderem, podem enveredar por esta abordagem, comunicando e solicitando o apoio da sua chefia direta, ou outro elemento da sua estrutura hierárquica ou, ainda, outro colaborador da organização.

- Procedimento formal

Em caso de alegação de assédio, o que representa a apresentação, por escrito, de todo o circunstancialismo de que se tenha conhecimento e que envolva a situação, é aberto um procedimento disciplinar que, sem prejuízo das regras constantes no Código do Trabalho, obedecerá ao seguinte:

- O trabalhador deve apresentar e formalizar por escrito a sua queixa, de forma o mais detalhada possível, junto dos Recursos Humanos, seja através de e-mail seja através de contacto pessoal, cabendo à Angélica Gomes receber todas as queixas de assédio no trabalho;
- A Malhinter realiza a investigação das queixas que receber, tendo que ter ao seu dispor meios necessários, acesso às informações e documentação que possam estar relacionados com o caso, sendo que todos os recursos humanos estão obrigados a cooperar;
- A Malhinter elabora um relatório com conclusões, que inclui os factos e seu enquadramento jurídico, indicando, se possível, circunstâncias agravantes ou atenuantes, e propondo ao responsável a tomada da decisão final;
- A Malhinter, com o acordo do representante do poder disciplinar, pode recomendar a adoção de medidas de carácter preventivo.

Contactos úteis

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

Telefone: 252 316 262

Artigo 4º Políticas, religião, convicções ideológicas e filiação sindical.

Devem ainda demonstrar consideração e respeito mútuos, abster-se de qualquer tipo de pressão abusiva e evitar comportamentos que possam razoavelmente ser considerados como ofensivos pelos demais trabalhadores.

Todos os funcionários podem, sem nenhuma distinção, desenvolver atividade sindical, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões de trabalhadores e participar nas negociações coletivas de trabalho.

Os representantes dos funcionários não serão discriminados e podem realizar atividades de representação nos seus locais de trabalho.

Artigo 5º Segredo profissional, proteção de dados pessoais e informação privilegiada

1. Os trabalhadores não podem divulgar ou dar a conhecer informações confidenciais obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das suas funções, a pessoas alheias à Malhinter bem como os membros do seu agregado familiar.
2. Sem prejuízo do princípio da transparência, os colaboradores devem atuar com reserva e discrição relativamente às informações de que tenham conhecimento no exercício das suas funções e respeitar as regras instituídas relativamente à confidencialidade da informação
3. Os trabalhadores que tenham acesso a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas, designadamente os relativos aos colaboradores devem, para além do respeito das disposições legais e regulamentares aplicáveis, usar da maior prudência na utilização desses dados, no sentido de assegurar a respetiva confidencialidade, abstendo-se, em particular, de qualquer comunicação.

Artigo 6º Ambiente de trabalho, segurança e saúde

Proporcionar um bom ambiente de trabalho nas mais adequadas condições de segurança e saúde no trabalho e promovendo o espírito de equipa, união e de entreaajuda entre os colaboradores.

Garantir a comunicação, partilha e registo de informação entre os colaboradores.

Assegurar o cumprimento das normas aplicáveis em matéria de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho, devendo os colaboradores observar estritamente as leis, regulamentos e instruções internas sobre esta matéria.

Comprometemo-nos com a nossa responsabilidade pela segurança e saúde dos nossos colaboradores. Disponibilizamos segurança e higiene no trabalho em conformidade com os regulamentos nacionais respetivamente aplicáveis.

Através de melhorias contínuas no ambiente de trabalho e através de várias medidas preventivas e de melhoria da saúde, preservamos e promovemos a saúde, produtividade e satisfação no emprego dos nossos colaboradores.

Cada um dos nossos colaboradores contribui para a melhoria da sua saúde e cumpre os requisitos de higiene e segurança no trabalho.

6.1 Horários de trabalho e tabelas salariais

Para além do regime da adaptabilidade previsto na lei laboral, a empresa pode observar um regime especial de adaptabilidade do período de trabalho, bem como o regime do trabalho suplementar consagrado no âmbito do CCT outorgado celebrado entre a ANIVÉC e demais sindicatos publicado no Boletim de Trabalho e Emprego nº 32 de 29 de Agosto de 2017.

6.2 A escolha do emprego é livre

Não há trabalho forçado, escravo ou trabalho involuntário em prisões.

Os empregados não serão obrigados a deixar “depósitos” ou documentos de identidade com a entidade empregadora e poderão sair do emprego, quando entenderem, com ou sem aviso prévio.

6.3 O trabalho infantil é proibido

A contratação de mão de obra infantil é proibida, de acordo com a lei geral da República Portuguesa e em particular com a lei geral do trabalho.

6.4. Declaração Universal dos Direitos Humanos/OCDE/ Organização Internacional do Trabalho

No âmbito da Devida Diligência, a empresa compromete-se a cumprir e a divulgar a “Declaração dos Direitos Humanos”, bem como as orientações da OCDE e convenções da Organização Internacional do Trabalho (Agência especializada das Nações Unidas), tais como: Direito de Associação, Proteção da Maternidade, Segurança e Saúde no Trabalho, Condições de Trabalho, Proteção Social, entre outras.

CAPÍTULO III. RELACIONAMENTO COM O EXTERIOR

Artigo 7º Princípios

1. Respeitar os valores da Malhinter e os princípios pautados neste Código, tanto nas relações internas, como nas externas.
2. Reportar quaisquer irregularidades suscetíveis de pôr em causa o desenvolvimento dos negócios ou o bom nome da Malhinter.
3. Abster-se de participar ou manter quaisquer contratos ou transações em condições diferentes das normais de mercado com entidades com as quais a Malhinter mantenha relações comerciais ou controladas pelos seus dirigentes, nomeadamente obtenção de descontos, negociação de prazos de pagamento ou venda de bens ou serviços que possam interferir com relações comerciais entre as entidades e a empresa ou entre colaboradores da empresa beneficiários das transações e essas entidades.

Artigo 8.º Concorrência

A Malhinter observará as regras de mercado, promovendo uma concorrência leal e evitando a adoção de qualquer prática restritiva da concorrência.

A Malhinter deve respeitar e zelar pelo cumprimento escrupuloso das normas legais e regulamentares aplicáveis às suas atividades.

Os colaboradores da Malhinter não devem, em nome da empresa e no âmbito da sua atividade, violar a lei geral e a regulamentação específica aplicável.

Artigo 9º Relacionamento com fornecedores

1. Os colaboradores da Malhinter devem atuar de forma a permitir que sejam honrados os compromissos com fornecedores de produtos ou serviços e a exigir da parte destes o integral cumprimento das suas obrigações, bem como a observância das boas práticas e regras subjacentes à atividade em causa, tendo em conta o normal funcionamento do mercado.
2. Os colaboradores da Malhinter devem promover que os contratos a celebrar explicitem, de forma clara, os direitos e obrigações das partes e observem as normas aplicáveis.
3. A escolha dos fornecedores deve ser efetuada com base em critérios imparciais e transparentes, sem concessão de privilégios ou favoritismos e evitando, sempre que possível, situações de exclusividade.
4. Os colaboradores da Malhinter terão presente que, para a seleção de fornecedores e prestadores de serviços, não serão apenas considerados indicadores económico-financeiros, condições comerciais e qualidade dos produtos ou serviços, mas, também, o comportamento ético do fornecedor, nomeadamente, no cumprimento do presente Código de Conduta, e os requisitos ambientais e sociais.
5. Os colaboradores da Malhinter devem sensibilizar os fornecedores e prestadores de serviços para o cumprimento de princípios éticos em linha com os constantes do presente Código de Conduta.

Artigo 10.º Relacionamento com clientes

1. A Malhinter deverá assegurar a igualdade de tratamento e a não discriminação injustificada de todos os clientes.

A Malhinter deve cumprir com qualidade e atuando com eficiência, diligência e neutralidade.

2. No relacionamento com os clientes, os colaboradores da Malhinter deverão manter adequados padrões de correção, urbanidade e afabilidade.

CAPÍTULO IV. RELAÇÕES INTERNAS

Artigo 11º Princípios gerais

Os colaboradores da Malhinter devem no seu relacionamento interpessoal, observar os princípios de lealdade, de integridade, de cooperação, de urbanidade e respeito pelas hierarquias, pautando as suas relações recíprocas na base de um tratamento cordial, respeitoso e profissional.

Promover a participação de conhecimentos ou informações e a cooperação interdisciplinar ou entre departamentos, privilegiando o espírito de equipa.

Ter um desempenho de elevado sentido de responsabilidade e cooperação privilegiando o bom ambiente e o trato pessoal quer com os colegas quer com os superiores hierárquicos e estes com os subalternos.

Implementar as decisões dos superiores hierárquicos de acordo com os planos da empresa e incentivar e apoiar os subordinados na sua aplicação.

Artigo 12º Conduta

1. Os colaboradores devem pautar a sua conduta pelo cumprimento escrupuloso das leis e normativos aplicáveis à sua atividade, de acordo com as responsabilidades que lhes estão atribuídas, sempre com isenção, competência, rigor, zelo e transparência.
2. Usar o poder que lhes tenha sido delegado de forma não abusiva, orientado para a consecução dos objetivos da respetiva empresa e nunca a obtenção de vantagens pessoais.
3. No exercício das suas funções e competências, os colaboradores da Malhinter devem ter sempre presente os interesses da mesma, atuando com imparcialidade e ética profissional, abstendo-se de comportamentos tendentes ao favorecimento de terceiros em virtude de interesses próprios ou dos referidos terceiros e pautando as suas decisões pelos mais elevados padrões de seriedade, integridade e transparência.
4. Os colaboradores da Malhinter devem atuar no estrito cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes às funções que exercem, utilizando os meios que tenham sido colocados à sua disposição exclusivamente no âmbito e para o efeito do exercício das suas funções.

Artigo 13º Relação entre colaboradores e aperfeiçoamento profissional

1. Os colaboradores da Malhinter devem pautar a sua atuação na empresa pela motivação do aumento da produtividade, pelo envolvimento e participação, pela manutenção de um clima sadio e de confiança, no respeito pela estrutura hierárquica, colaborando proactivamente, partilhando conhecimento e informação e cultivando o espírito de equipa.
2. Os colaboradores da Malhinter que tenham entre si relações familiares ou equivalentes não devem exercer a sua atividade em relação hierárquica ou funcional direta.

3. Os colaboradores da Malhinter observarão os melhores princípios de respeito pela integridade e dignidade no relacionamento entre si, devendo a Malhinter promover a correção e a urbanidade nas relações entre os seus colaboradores.
4. Os colaboradores da Malhinter devem procurar, de forma contínua, aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos, tendo em vista a manutenção ou melhoria das suas capacidades profissionais. Relacionamento com a Comunidade e o Meio Ambiente

Artigo 14.º Compromisso de cumprimento

Todos os colaboradores da Malhinter ficam sujeitos ao presente Código de Conduta desde o início do desempenho de funções na empresa, devendo declarar periodicamente que não ocorreram quaisquer violações dos princípios e deveres no mesmo consignados.

Artigo 15.º Comunicação de irregularidades

A comunicação de eventuais irregularidades ou infrações a este Código de Conduta deve ser dirigida por escrito, em suporte de papel ou digital (email: contabilidade@malhinter.com).

A Malhinter disponibiliza também no seu website do canal de denúncias, uma medida implementada para garantir transparência e responsabilidade nas práticas da empresa.

Aplicação e acompanhamento

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Gerência e a sua divulgação a todos os responsáveis.
2. Em caso de dúvida na interpretação de qualquer artigo, os colaboradores da Malhinter devem consultar o respetivo superior hierárquico.
3. A violação do presente Código de Conduta por qualquer colaborador pode resultar na abertura de um procedimento disciplinar, com os efeitos considerados adequados.