

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

O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (doravante abreviadamente designado por “Código”) visa dar cumprimento ao disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, na sua redação atual.

Nos termos da referida norma, o empregador deve adotar códigos de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que tenha sete ou mais trabalhadores ao seu serviço.

A **FUNDAÇÃO FRANCISCO MANUEL DOS SANTOS** (doravante abreviadamente designada por “Fundação” ou “FFMS”), reconhece a importância dessas medidas e a essencialidade de um ambiente de trabalho saudável para a sua imagem institucional, sucesso e desenvolvimento profissional e humano dos seus trabalhadores.

Neste contexto, o presente Código vem responder às exigências do quadro legal, estabelecendo linhas condutoras destinadas a assegurar uma adequada prevenção e combate às situações de assédio no trabalho que venham a ser identificadas no seio da Fundação.

Assim, nos termos e para os efeitos da alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, determina-se o seguinte:

I – Disposições Gerais

Cláusula Primeira
Objeto e Âmbito de Aplicação

O presente Código:

1. Estabelece os princípios e regras de conduta para a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, no âmbito da FFMS.
2. Aplica-se a todos os trabalhadores da FFMS que a ela estejam vinculados por contrato individual de trabalho, por tempo indeterminado ou a termo, assim como aos trabalhadores temporários utilizados pela mesma e, ainda, aos titulares dos seus órgãos estatutários.

3. Deve ser interpretado em articulação com os direitos, deveres e princípios estabelecidos nos [Estatutos](#), na [Carta de Princípios](#) e no [Código de Boas Práticas da Fundação](#), disponíveis online no site da Fundação.

Cláusula Segunda

Objetivos

Constituem objetivos gerais do presente Código:

- a. Prevenir e combater o assédio no trabalho, estabelecendo os princípios de comportamento e as regras internas a observar perante a constatação de situações desse tipo;
- b. Promover um ambiente de trabalho que facilite o desenvolvimento profissional e humano dos trabalhadores da Fundação;
- c. Valorizar os recursos humanos da Fundação, estabelecendo as regras que permitam a prestação de trabalho em condições de dignidade, igualdade e não discriminação;
- d. Compilar normas, procedimentos, políticas e valores da FFMS, em matéria de assédio no trabalho;
- e. Fomentar a atuação dos trabalhadores de acordo com uma cultura assente na responsabilidade, na lealdade, no compromisso, no respeito e no apoio mútuos e no trabalho em equipa, em linha com os princípios definidos na Carta de Princípios e no Código de Boas Práticas da Fundação;
- f. Garantir o conhecimento e a compreensão deste documento por todos os trabalhadores da FFMS.

Cláusula Terceira

Fiscalização e Incumprimento

1. A supervisão das obrigações estabelecidas no presente Código é da competência do Conselho de Curadores, que nomeará um órgão não estatutário que ficará especialmente responsável pela aplicação do presente Código.
2. A infração das disposições do presente Código constitui fundamento para a aplicação de sanção disciplinar, que poderá ir, consoante a sua gravidade, até ao despedimento com justa causa e sem indemnização ou compensação.

II – Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Cláusula Quarta

Assédio no Trabalho

1. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticada 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. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com os objetivos ou os efeitos referidos no número anterior.
3. São proibidas e não são toleradas quaisquer formas de assédio, tal como ele é definido nos números anteriores, bem como quaisquer comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos, ainda que de carácter isolado, nos termos definidos na Carta de Princípios e no Código de Boas Práticas da Fundação.

Cláusula Quinta

Deveres e Obrigações da Fundação

Com vista à prevenção e combate a situações de assédio no trabalho, e sem prejuízo de outras obrigações estabelecidas na Carta de Princípios e no Código de Boas Práticas da FFMS ou na lei, a Fundação deverá:

- a. Abster-se de praticar sobre os trabalhadores qualquer ato ou comportamento que seja suscetível de ser qualificado como assédio no trabalho;
- b. Respeitar e tratar os trabalhadores com urbanidade e probidade, abstendo-se de praticar sobre os mesmos qualquer tipo de violências físicas, injúrias ou outras ofensas;
- c. Abster-se de praticar sobre os trabalhadores qualquer tipo de discriminação, nomeadamente com base em 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, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical;

- d. Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, do ponto de vista físico ou moral;
- e. Promover a sensibilização e formação de dirigentes e trabalhadores sobre as boas práticas comportamentais e prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- f. Prestar apoio e assistência aos trabalhadores que sejam vítimas de assédio;
- g. Consultar os serviços de segurança e saúde no trabalho da Fundação sobre eventuais medidas destinadas a prevenir a ocorrência de situações de assédio ou atenuar os efeitos de situações de assédio ocorridas;
- h. Instaurar os competentes procedimentos disciplinares, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;
- i. Proceder ao acompanhamento da execução e eventual revisão do presente Código, de forma a garantir a sua eficácia na prevenção e no tratamento das situações de assédio no trabalho.

Cláusula Sexta

Deveres e Obrigações dos Trabalhadores

Sem prejuízo de outras regras de conduta aplicáveis em áreas funcionais específicas da Fundação ou previstas na Carta de Princípios e no Código de Boas Práticas da FFMS ou na lei, constituem obrigações dos trabalhadores:

- a. Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas ou entidades que estejam ou entrem em relação com a FFMS;
- b. Demonstrar consideração e respeito mútuos para com as pessoas referidas na alínea anterior;
- c. Abster-se de praticar, sobre os demais trabalhadores, membros de órgãos estatutários ou outras pessoas ou entidades que estejam e se relacionam com a FFMS, qualquer tipo de violências físicas, injúrias ou outras ofensas, bem como qualquer outro ato ou comportamento que seja suscetível de ser qualificado como assédio no trabalho;
- d. Abster-se de praticar qualquer tipo de discriminação, nomeadamente com base em 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, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou

ideológicas e filiação sindical, e ainda de adotar qualquer comportamento que possa consubstanciar uma violação de direitos e garantias de outros trabalhadores;

- e. Reportar imediatamente à Fundação sempre que sejam alvo de assédio, discriminação e intimidação e sempre que tenham conhecimento direto de situações que possam configurar atos desse tipo;
- f. Se puderem fazê-lo em condições de segurança, e de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, tomar as medidas para impedir a continuação dos atos de assédio, discriminação e intimidação que sejam do seu conhecimento direto;
- g. Comunicar à Fundação se alguns dos atos referidos nas alíneas anteriores forem praticados sobre si ou outros trabalhadores, por parte de clientes, fornecedores ou outras pessoas que se relacionem com a FFMS.

Cláusula Sétima

Direitos e Garantias dos Trabalhadores

1. A prática de assédio no trabalho confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista na lei.
2. A prática de assédio que configure uma ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, contanto seja denunciada à Autoridade para as Condições do Trabalho (doravante “ACT”) e seja praticada pelo empregador ou seu representante.
3. Os trabalhadores têm ainda direito, nos termos legais, à reparação de danos emergentes de doença profissional que resultem da prática de assédio no trabalho.
4. A Fundação não poderá opor-se ao exercício dos direitos dos trabalhadores previstos no presente Código e na legislação em vigor, nem despedi-los, aplicar-lhes outra sanção ou tratá-los desfavoravelmente por causa desse exercício.
5. Presume-se abusiva a decisão de despedimento ou a aplicação de outra sanção, quando tenham lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

Cláusula Oitava

Comunicação de Incumprimentos

1. A comunicação de incumprimentos deverá ser feita ao órgão especialmente designado para esse efeito pelo Conselho de Curadores da Fundação, responsável pela aplicação deste código.
2. A comunicação pode, também, ser realizada através do preenchimento do formulário online disponível no SharePoint e no website da Fundação e na caixa física criada para o efeito localizada nas instalações da Fundação, as quais permitem a apresentação de denúncias ou queixas de forma anónima ou com identificação do denunciante ou da testemunha que reporta essa situação.
3. A denúncia ou queixa, pode, ainda, ser apresentada, nos termos legais, junto da ACT, que disponibiliza um endereço de correio eletrónico para o efeito, do Ministério Público ou do órgão de polícia criminal competente, em caso de responsabilidade penal e para efeitos de instauração de processo crime.
4. A receção da denúncia, sempre que contiver os elementos necessários para o efeito, dará lugar à instauração de procedimento prévio de inquérito ou de procedimento disciplinar, nos termos gerais.
5. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou de prática de assédio deve prestar a devida colaboração em eventuais e subsequentes processos disciplinares ou de investigação criminal, a que haja lugar.
6. Todos os intervenientes nos procedimentos (designadamente o denunciante, testemunhas, titular do poder disciplinar e responsáveis hierárquicos) devem agir com discrição e absoluto sigilo, de forma a proteger a dignidade e das partes envolvidas em eventuais situações de assédio no trabalho.
7. Não é permitida a divulgação de qualquer informação sobre os procedimentos em curso a outras partes não envolvidas nas situações sob averiguação.
8. As denúncias só serão consideradas se forem sustentadas com informações detalhadas e serão investigadas e tratadas com diligência e celeridade.
9. Todos os intervenientes serão ouvidos de forma objetiva, imparcial e beneficiarão de um tratamento equitativo.
10. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até à decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

11. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a Fundação manterá reserva e confidencialidade sobre a pessoa do denunciante e não serão permitidas retaliações ou represálias contra qualquer trabalhador em virtude de comunicações feitas de boa-fé.
12. Contudo, a FFMS reserva o direito de proceder disciplinar ou judicialmente contra as acusações que se revelarem intencionalmente falsas, abusivas ou de má-fé, sobretudo se forem recolhidos indícios da prática de comportamentos de denúncia caluniosa ou de discriminação.

III – Disposições Finais

Cláusula Nona

Omissões e Outras Normas Internas

1. Nos casos omissos no presente Código, aplicar-se-á o Código do Trabalho e a demais legislação do trabalho em vigor, bem como, o previsto nos Estatutos, na Carta de Princípios e no Código de Boas Práticas da Fundação.
2. Para esclarecimento de dúvidas que se coloquem a propósito das matérias objeto do presente Código, para a comunicação de qualquer irregularidade ou para a resolução de eventuais problemas que os titulares dos órgãos estatutários e os trabalhadores da Fundação considerem ser de colocar ao Conselho de Administração, deverão ser endereçadas ao Administrador responsável pela aplicação do presente Código.
3. O presente Código apenas pode ser alterado, modificado ou substituído, total ou parcialmente, por deliberação do Conselho de Administração da Fundação, nos termos dos respetivos Estatutos.
4. A aprovação do Código não prejudica a manutenção em vigor dos códigos, regulamentos, políticas internas e outros princípios éticos adotados pela Fundação, nomeadamente a Carta de Princípios e o Código de Boas Práticas da Fundação.

Cláusula Décima

Publicação, Entrada em Vigor e Prova de Receção

1. O presente Código de Conduta será afixado nas instalações da Fundação e colocado à disposição no SharePoint, entra em vigor em 14 de outubro de 2025 e, prevê a possibilidade de, através de um processo continuado e participativo, se proceder à sua atualização e adaptação.

2. O presente Código será disponibilizado na página oficial na Internet da Fundação (www.ffms.pt).
3. Cada trabalhador receberá um exemplar do presente Código, preenchendo a declaração de receção em anexo.

Lisboa, 14 de outubro de 2025

Pela FUNDAÇÃO FRANCISCO MANUEL DOS SANTOS

ANEXO

DECLARAÇÃO

_____, trabalhador(a) ao serviço da FUNDAÇÃO FRANCISCO MANUEL DOS SANTOS, com a função _____, declaro que, nesta data, li e tomei conhecimento do Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho aplicado por esta Fundação, tomando conhecimento integral do seu teor, e que me comprometo a respeitar todas as suas disposições.

_____, ____ de _____ de _____.

Assinatura: _____