



Fundação de Solidariedade Social

**CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA
PREVENÇÃO E COMBATEAO ASSÉDIO NO
TRABALHO**

FUNDAÇÃO VITOR REIS MORAIS

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

Preâmbulo

Fundação Vítor Reis Morais - dando cumprimento ao previsto na Lei nº 73/2016 de 16 de agosto, retificada pela declaração de Retificação nº 28/2017 de 02 de outubro, que introduziu alterações ao Código do Trabalho (CT), a saber, alínea k) e alínea l) do n.º 1 do artigo 127.º do CT - adotou o presente Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretendendo assim que o mesmo seja uma base orientadora para todos os que exercem funções na Fundação Vítor Reis Morais, através de contrato de trabalho, em regime de estágio, prestação de serviços, voluntariado ou outra.

Com a aprovação do presente código dá-se cumprimento não só a este imperativo legal, mas também ao compromisso da Fundação Vítor Reis Morais para a prevenção e combate a todos os comportamentos que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, e, caso eles ocorram, garantir a aplicação das medidas adequadas à prevenção da sua repetição, razões pelas quais a Fundação Vítor Reis Morais aprovou o presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, o qual se rege pelas disposições que se seguem.

Cláusula 1.ª

O "Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho" estabelece linhas de orientação em matéria de conduta profissional relativa à prevenção e combate ao assédio e aplica-se aos membros do Conselho de Administração e de todos os órgãos da Fundação e a todas as pessoas que, independentemente da natureza do vínculo contratual que detêm, desenvolvem a sua atividade profissional na Instituição ou que com ela colaboram.

Cláusula 2.ª

1. É proibida a prática de assédio.

2. 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.
3. 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.
4. 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 1, com carácter reiterado.
5. O "assédio" é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição.
6. Situações de carácter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.

Cláusula 3.ª

A Fundação Vítor Reis Morais tem uma política de "tolerância zero" ao assédio relacionado com o trabalho, incluindo trabalhadores, voluntários, clientes e fornecedores qualquer que seja o meio utilizado e mesmo que ocorra fora do local de trabalho.

Cláusula 4.ª

1. O/A trabalhador(a) que considere estar a ser alvo de assédio no local de trabalho, ou por parte de pessoas com as quais tem relações profissionais, deve reportar a situação ao Conselho de Administração da Fundação Vítor Reis Morais, o qual tratará a mesma de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere e com salvaguarda do princípio da inocência.
2. 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 decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório por parte daquele a quem o assédio é imputado.

Cláusula 5.^a

1. A Fundação Vítor Reis Morais divulga a existência do presente "Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho" junto dos seus trabalhadores, clientes e fornecedores;
2. Cabe ao Conselho de Administração a implementação de ações concretas com vista à identificação do potencial e de fatores de risco para a ocorrência de assédio no local de trabalho.
3. As formas que a Fundação Vítor Reis Morais pode adotar para identificar o potencial para a ocorrência de assédio no local de trabalho incluem, entre outras:
 - a) Consulta regular aos/às trabalhadores/as, que garanta o anonimato das respostas, avaliando ou identificando fatores que aumentem o risco de assédio;
 - b) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
 - c) Divulgação do presente Código aos seus destinatários;
 - d) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração expressa de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

Cláusula 6.^a

1. A Fundação Vítor Reis Morais deve instaurar procedimento disciplinar, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho, quando levados a cabo por trabalhadores/as do Organismo.
2. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

3. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.
4. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a colaboradores/as como estagiários/as, voluntários/as, bem como a parceiros, a Fundação Vítor Reis Morais deverá instaurar um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo os respetivos contratos, ou demais instrumentos jurídicos que os vinculem, cessar com fundamento na violação grave de deveres, nomeadamente, pela violação do compromisso assumido pela Fundação Vítor Reis Morais., de não tolerância ao assédio.
5. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a prestadores ou fornecedores de bens ou serviços ou trabalhadores/as de empresas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços, a Fundação Vítor Reis Morais deverá instaurar um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa, pela violação do compromisso assumido pelo Fundação Vítor Reis Morais de não tolerância ao assédio, ficando todo e qualquer encargo financeiro de carácter reparatório ou indemnizatório, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do CT, à responsabilidade da respetiva empresa e trabalhador/a e/ou prestador/a de serviço.
6. A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um/uma trabalhador/a, colaborador/a, parceiro/a, ou prestador de bens ou serviços (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na imediata cessação de protocolos de cooperação, contratos de trabalho ou à cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.

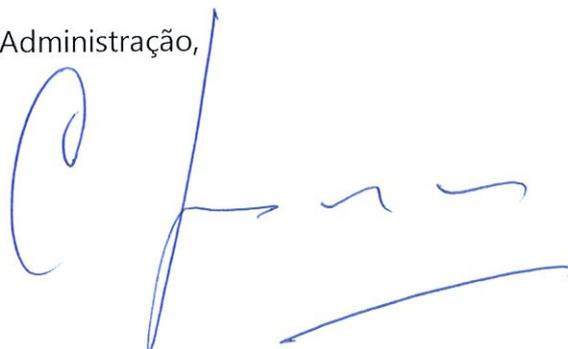
Cláusula 7.º

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, após a sua aprovação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado no sítio eletrónico da Fundação Vítor Reis Morais.

Cláusula 8.º

O presente Código de Conduta entra em vigor, a 12 dezembro de 2023, data da sua aprovação, pelo Conselho de Administração da Fundação Vítor Reis Morais.

Pelo Conselho de Administração,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large initial 'C' followed by a series of loops and a long horizontal stroke.

FUNDAÇÃO VÍTOR REIS MORAIS
Diretor Executivo