



**Fundação Ferreira Freire**

Código de Conduta para a  
Prevenção e Combate ao  
Assédio no Trabalho

Elaborado por: Direção da Qualidade

Edição 01 | Novembro 2017





## PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

EDIÇÃO: 01  
Novembro 2017

### Preâmbulo

Fundação Ferreira Freire, Instituição Particular de Solidariedade Social, com sede em Largo Ferreira Freire, nº 1, 3060-522 Portunhos, Pessoa Coletiva n.º 500848653, Número de Identificação da Segurança Social (NISS) nº 20004661056, aqui representada pelo seu Presidente do Conselho de Administração Alberto Manuel Ferreira Barreto, portador do Cartão de Cidadão nº 015848612 ZZ01, morador no Largo do Poço, nº 20, Portunhos, 3060-560 Portunhos, 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), nomeadamente, para efeitos de alínea k) do nº 1 do art.127 do código de trabalho, adota o presente Código de 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 Ferreira Freire.

### Cláusula 1.ª

O “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” estabelece linhas de orientação relativas à prevenção e combate ao assédio.

### 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. 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.
4. O “assédio” é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição.

### Cláusula 3.ª

1. O trabalhador que considere estar a ser alvo de assédio no local de trabalho e durante o tempo de trabalho, deve reportar a situação à Gerência/Administração, por escrito e de forma o mais circunstanciada possível, indicando logo todas as provas que possua.

2. Recebida a denúncia e sempre que face aos elementos disponíveis esta seja considerada séria e suficientemente indiciada, proceder-se-á a instrução, em tempo útil, salvaguardado o princípio do contraditório, todos os intervenientes se pautando pela justeza, imparcialidade, confidencialidade e colaboração para apuramento/esclarecimento da verdade.
3. A final, será produzido documento conclusivo enviado ao trabalhador queixoso e ao visado.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

1. As formas que o Empregador pode adotar para identificar o potencial para a ocorrência de assédio no local de trabalho incluem, entre outras:
  - a) Possibilidade de consulta aos/às trabalhadores/as por forma a identificar fatores de risco de assédio;
  - b) Possibilidade de consulta aos/às trabalhadores/as averiguando a ocorrência de casos de assédio mesmo que latentes.
2. O Empregador deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho em cumprimento da alínea l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho.

Portunhos, 1 de Novembro de 2017

O Presidente do Conselho de Administração



