



FUNDAÇÃO ENSINO E CULTURA "FERNANDO PESSOA"

NIPC. 502 057 602 • Reg. Comercial n.º 26 Conservatória do Registo Comercial do Porto

CÓDIGO DE PREVENÇÃO E COMBATE DO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

Fundação Ensino e Cultura Fernando Pessoa

PREÂMBULO

A Fundação Ensino e Cultura Fernando Pessoa, adiante designada por FFP, é uma fundação privada que tem como finalidade de interesse social o desenvolvimento de atividades de promoção da educação e do ensino, da cultura e da investigação científica, da formação profissional e corporativa, da saúde pública; sendo ainda finalidades da Fundação, a educação para a saúde e a prestação de cuidados de saúde, a proteção ambiental e a extensão comunitária.

O presente Código de Prevenção e Combate do Assédio no Local de Trabalho pretende constituir uma referência de boas práticas a serem exercidas dentro da Instituição por todos os trabalhadores da FFP.

A Fundação Ensino e Cultura Fernando Pessoa condena veemente todas as formas de assédio praticadas no trabalho, pelo que adota uma política de tolerância zero.

A Fundação Ensino e Cultura Fernando Pessoa e suas unidades orgânicas [(a Universidade Fernando Pessoa (UFP), a Escola Superior de Saúde Fernando Pessoa (ESS-FP) e o Hospital-Escola da Fundação Fernando Pessoa (HE)] cumprem, por isso, o seu dever legal de prevenção e combate ao assédio no local de trabalho, visando, por conseguinte, por via do presente Código, defender os valores da igualdade e dignidade da pessoa humana, não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

UNIVERSIDADE FERNANDO PESSOA

Praça 9 de Abril, 349 • 4249-004 Porto • Portugal
T. +351 22 507 1300* • <https://www.ufp.pt>
geral@fundacaofernandopessoa.pt

ESCOLA SUPERIOR DE SAÚDE FERNANDO PESSOA

Rua Delfim Maia, 334 • 4200-253 Porto • Portugal
T. +351 22 509 6371* • <https://ess.fernandopessoa.pt>
geral@fundacaofernandopessoa.pt

HOSPITAL-ESCOLA FERNANDO PESSOA

Av. Fernando Pessoa, 150 • 4420-096 Gondomar • Portugal
T. +351 22 245 5455* • <http://he.ufp.pt> • geral.he@ufp.edu.pt
* (chamada para a rede fixa nacional)



Capítulo I

Objeto e âmbito de aplicação

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Prevenção e Combate do Assédio no Local de Trabalho estabelece os princípios e as normas que devem vigorar na atuação dos trabalhadores da Fundação Ensino e Cultura Fernando Pessoa (FFP) no exercício das suas atividades e no relacionamento entre colegas, tudo sem prejuízo da observância de outros deveres que sejam legalmente aplicáveis.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1. O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores da FFP, independentemente da sua posição hierárquica, incluindo os membros dos órgãos sociais e dirigentes.
2. O presente Código é de aplicação obrigatória a todas as relações laborais.

Capítulo II

Princípios estruturantes

Artigo 3.º

Princípios

1. No exercício das respetivas funções, os trabalhadores da FFP devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da instituição, no respeito pelos princípios da igualdade e dignidade da pessoa humana, não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.
2. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
3. Os trabalhadores e os membros dos órgãos sociais da FFP não podem adotar comportamentos discriminatórios, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.
4. A FFP assume uma política de proibição total da prática de assédio no local de trabalho.

Artigo 4.º

Deveres

1. Todos os trabalhadores devem executar o seu trabalho e pautar as suas relações laborais pelo respeito e urbanidade para com os seus pares e superiores hierárquicos.
2. A FFP e todos os seus colaboradores estão obrigados a pautar a sua conduta pelo respeito pela etnia, cor, religião, convicções políticas, estatuto económico, situação académica,



nacionalidade, sexo, aparência física, orientação sexual, identificação de género, estado de gravidez, parentalidade, deficiência, sempre respeitando a salvaguarda da liberdade, da dignidade da pessoa humana, da reserva da vida privada e da sua integridade física e moral.

3. Qualquer pessoa abrangida por este Código deve denunciar o incidente suscetível de configurar assédio ao Senhor Diretor de Recurso Humanos da FFP ou através do canal de denúncia interna disponível na página da internet da FFP, em cumprimento do disposto na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

Capítulo III

Proibição de assédio no local de trabalho

Artigo 5.º

Definição de assédio laboral

1. Assédio é o comportamento indesejado e ilícito, nomeadamente o que é 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, humilhante ou desestabilizador.
2. O assédio moral assenta na adoção de comportamentos indesejados e abusivos, manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador em causa.
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.

Artigo 6.º

Formas de assédio

1. O assédio pode adotar as seguintes configurações:
 - a. Assédio vertical de sentido descendente, quando praticado por superior hierárquico e/ou chefia direta para com dependente hierárquico;
 - b. Assédio vertical de sentido ascendente, quando praticado por dependente hierárquico para com a chefia direta e/ou superior hierárquico;
 - c. Assédio horizontal, quando praticado por colegas de trabalho; e
 - d. Outro, quando praticado por terceiros.
2. O assédio pode ser praticado, nomeadamente, nas seguintes dimensões:
 - - Isolamento por falta de contacto com os colegas e/ ou com as chefias;
 - - Perseguição profissional;
 - - Intimidação; e
 - - Humilhação pessoal.



Artigo 7.º

Autores e vítimas

1. A vítima de assédio no local de trabalho é qualquer pessoa, em qualquer tipo de posto de trabalho.
2. O autor de assédio no local de trabalho é qualquer pessoa que tenha acesso ao local de trabalho, nomeadamente:
 - - Superiores hierárquicos, diretos ou indiretos;
 - - Colegas de trabalho;
 - - Prestadores de serviços;
 - - Fornecedores;
 - - Clientes.

Artigo 8.º

Prática proibidas

1. É terminantemente proibida a adoção de comportamento que visem a prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões intrinsecamente relacionadas com este.
2. São proibidos, entre outros, os seguintes comportamentos, suscetíveis de configurarem a prática de assédio:
 - Assédio sexual (insinuações, sexuais, comentários sobre aspeto do visado, sobre o seu corpo com ou sem caráter sexual, convites para encontros indesejados, através das diversas vias de comunicação, envio de mensagens ou imagens de caráter sexual, comentários que ofendem a reserva da vida privado do ofendido, contacto físico não desejado, agressão ou tentativa de agressão sexual, aliciamento para favores sexuais em troca de melhores condições no trabalho, etc.);
 - Assédio moral (isolamento social, perseguição profissional, intimidação e/ ou ameaças expressas ou implícitas, humilhação pessoal, ação de retaliação contra o visado por qualquer queixa de assédio no qual tenha sido visado ou tenha assistido ou participando no inquérito, ofensas à integridade moral e ao bom nome do visado, entre outras.

Artigo 9.º

Incumprimento do presente Código

Qualquer violação das normas estatuídas no presente Código dará origem à abertura de procedimento disciplinar para averiguação da existência de prática de assédio.

Capítulo IV

Procedimento Interno

Artigo 10.º



Denúncia

O trabalhador que considere ser alvo de assédio ou tenha conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de configurar situações de assédio deve denunciar a situação ou, diretamente e por escrito, ao Senhor Diretor de Recursos Humanos ou através do canal de denúncia disponível na página da internet da FFP.

Artigo 11.º

Forma e conteúdo da denúncia.

A denúncia deve ser feita, por escrito, de forma mais detalhada possível, contendo uma descrição circunstanciada dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima e do assediante, bem como os meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

Artigo 12.º

Procedimento disciplinar

1. A FFP, sempre que tiver conhecimento de factos suscetíveis de configurar a prática de assédio instaura procedimento disciplinar, nos termos do disposto no artigo 127º do C. Trabalho.
2. Sem prejuízo do disposto no n.º 1 antecedente, existindo a denúncia de factos que necessitem de ser apurados e fundamentados, a FFP instaurará, dentro dos prazos previstos no Código do Trabalho, o procedimento de inquérito prévio, que será conduzido de forma diligente.
3. Aos procedimentos mencionados no presente artigo, aplica-se o regime previsto no Código do Trabalho ou, quando aplicável, o regime vertido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 13.º

Sanções disciplinares

1. Dando-se como provados factos que configurem a prática de assédio no local de trabalho, da autoria de trabalhadores da instituição, a FFP aplicará as sanções disciplinares previstas no Código do Trabalho.
2. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal.
3. Quando, findo o procedimento disciplinar, se conclua que a denúncia apresentada é infundada ou foi dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem, contenha falsas declarações ou tenha matéria difamatória, a FFP promoverá a instauração do respetivo procedimento disciplinar e participará criminalmente junto da autoridade judicial competente.

Capítulo V

Prevenção do assédio



Artigo 14.º

Medidas Preventivas

1. Ao Senhor Diretor de Recursos Humanos da FFP, ou a quem este delegar tal competência, cabe implementar as ações de prevenção do assédio no local de trabalho, nomeadamente:
 - a. Consultar regular aos trabalhadores de todos os serviços da FFP;
 - b. Consultar regular com as chefias dos diversos serviços da FFP;
 - c. Fomentar a informação e a formação de todos os trabalhadores em matéria de assédio e gestão de conflitos laborais;
 - d. Garantir que todos os trabalhadores têm conhecimento do teor do presente Código e que nos processos de admissão de novos colaboradores, estes ficarão cientes das normas vigentes na instituição em matéria de prevenção e combate ao assédio no local de trabalho; e
 - e. Assegurar que os mecanismos internos de denúncia de situações de assédio cumprem as normas legais.
2. A FFP dispõe de um canal de denúncia interna na sua página da internet, em cumprimento do disposto na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

Capítulo VI

Disposições finais

Artigo 15.º

Legislação subsidiária

Em tudo o que não estiver estipulado no presente Código, aplicar-se-ão as disposições legais previstas no Código do Trabalho.

Artigo 16.º

Entrada em vigor

1. O presente Código de Prevenção e Combate do Assédio no Local de Trabalho entra em vigor no dia seguinte à data da sua publicação na página eletrónica na FFP.
2. O presente Código será, igualmente, publicado no portal do colaborador.

Porto, 3 de Dezembro de 2024