



Código de Conduta - Prevenção da Prática de Assédio

A Fundação Maria e Oliveira, vem através da aprovação e afixação do presente código cumprir com os termos do artigo da alínea k), n.º1, do artigo 127º do Código do Trabalho.

O presente Código visa, não só assegurar o cumprimento da Lei, mas sobretudo ser um instrumento de apoio a todos os colaboradores, dado que no mesmo se transmitem informações que visam a proteção de cada um.

Esperamos que o conhecimento e leitura do mesmo sirva para o estabelecimento de relações de trabalho mais construtivas e saudáveis para todos.

Antes de mais, o Conselho Executivo da Fundação Maria e Oliveira, repudia veementemente qualquer ato de assédio seja de carácter moral ou sexual e punirá nos termos da lei os agressores.

1 - Definição de Assédio no local de Trabalho

O Código do Trabalho define o Assédio como "*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*".

O assédio pode ter um carácter moral quando consiste por exemplo em ataques verbais com conteúdo ofensivo, ou, carácter sexual quando os comportamento indesejados tiverem teor sexual, nomeadamente convites com o referido teor, envio de mensagens com esse conteúdo, etc..

Exemplos de comportamentos que não constituem Assédio no local de Trabalho	
Assédio Moral	Assédio Sexual
Conflito laboral pontual;	A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;

O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.);	Os elogios ocasionais
---	-----------------------

(Fonte: Guia Informativo - Prevenção e Combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação, da autoria da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.)

Exemplos de comportamentos tipificados como Assédio no local de Trabalho	
Assédio Moral	Assédio Sexual
Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;	Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexequíveis;	Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a – falta de ocupação efetiva;	Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros/as colegas ou subordinados/as;	Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;	Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada;

(Fonte: Guia Informativo - Prevenção e Combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação, da autoria da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.)

O assédio pode ser praticado por qualquer pessoa (homem ou mulher) com a qual os colaboradores contactem interna ou externamente à entidade – superiores hierárquicos, subordinados, colegas de trabalho, clientes, fornecedores, etc..



2 - Determinações da Gerência/Administração sobre esta matéria

A Fundação Maria e Oliveira, proíbe e não tolerará qualquer comportamento intimidatório e abusivo, pelo que incita a que todos estejam despertos para qualquer situação desta natureza que se passe direta ou indiretamente com cada pessoa.

Neste sentido, esclarece o seguinte:

- É proibido qualquer comportamento discriminatório (independentemente na natureza da discriminação) que seja feito dentro da empresa, ou através da utilização de qualquer meio de comunicação interno ou externo.
- É essencial a colaboração de todos no sentido de detetar, denunciar e combater este tipo de conduta.
- Os envolvidos em cada situação, nomeadamente, o denunciante ou vítima, serão protegidos e toda a situação será revestida de confidencialidade.

3 – Procedimentos a adotar em caso de assédio

Qualquer vítima de assédio deverá informar o Responsável de setor, ou a Diretora Técnica, para que a empresa possa tomar as medidas necessárias para a sua proteção.

O Conselho Executivo da Fundação Maria Oliveira, avaliará cada situação nos termos da lei, considerando para esse efeito nomeadamente a “Lista de Verificação: Assédio nos locais de trabalho” disponibilizada pela Autoridade para as Condições do Trabalho e sujeitará a processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa o trabalhador, cujo comportamento culposo seja provado.

Relativamente a entidades externas como sejam clientes, fornecedores, prestadores de serviços, entre outros, a empresa reagirá de imediato solicitando o afastamento e proibindo a sua entrada nas instalações e o contacto com a equipa.



4 – Sanções

- Os/as trabalhadores/as envolvidos/as em comportamento proibido por esta política, bem como aqueles/as que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar.
- A prática e a tentativa de assédio sexual e/ou moral e a retaliação pelos/as fornecedores resulta na imediata cessação contratos de fornecimento de bens ou serviços.
- A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um/uma trabalhador/a ou colaborador/a (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na imediata cessação de contrato de trabalho ou à cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.
- Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação agrava fortemente as eventuais sanções.
- Em casos particularmente graves e/ou no caso de se verificar a prova do incidente de assédio sexual e/ou moral, a Fundação Maria e Oliveira prestará total apoio jurídico/técnico/financeiro ao trabalhador/a que tenha sido alvo desse comportamento abusivo para que possa recorrer à justiça civil e/ou criminal, em caso de comprovada necessidade.

Alcobaça, 24 de Março de 2026

O Conselho Executivo