



CÓDIGO PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

ENQUADRAMENTO

O assédio, enquanto comportamento que visa intimidar ou condicionar uma ou mais pessoas em contexto laboral que tenha um efeito nefasto no trabalhador afetado e, conseqüentemente, na organização onde ocorre, deve ser evitado e sancionado nos termos legais.

O assédio no trabalho produz conseqüências a diferentes níveis, dos quais se destacam as manifestações de violência de género e de violência nas organizações, com impacto na saúde física e mental da vítima, quebra de produtividade e deterioração do ambiente e qualidade de trabalho.

A preocupação com a prevenção do assédio (de natureza moral ou “*mobbing*” ou sexual) é, pois, de carácter nacional, tendo sido materializada na alteração legislativa promovida pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto (retificação n.º 28/2017, de 02/10) a qual teve por efeito o reforço do quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho, designadamente fixando o dever a cargo do empregador de adotar códigos de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Em conformidade com os valores do Grupo FHC ínsitos no seu *Código de Conduta e Política de Compliance*¹, não será tolerada discriminação por quaisquer motivos tais como raça, cor, sexo, idade, religião, nacionalidade, ascendência, etnia, deficiência, orientação sexual, identidade de género, expressão de género, informação genética, condição de cidadania, estado civil, estado ou condição militar ou qualquer outra característica protegida pela lei aplicável. O Grupo FHC adota e incentiva os seus parceiros comerciais a adotar Códigos de Prevenção do Assédio no Trabalho.

Todos os colaboradores do Grupo FHC devem beneficiar de um ambiente de trabalho livre de assédio moral, sexual, sendo garantida a sua proteção contra atos de retaliação em caso de denúncia de práticas não conformes, nos termos do *Regulamento de Comunicação de Infrações (Whistleblowing)*² do Grupo.

O Grupo FHC, tem, por conseguinte, o firme desiderato de impedir a ocorrência de todo o tipo de assédio, e caso este ocorra, assegurar a eficaz aplicação das medidas adequadas à prevenção da sua reincidência.

Assim, e no cumprimento do previsto no quadro legal em vigor, em conformidade com os documentos suprarreferidos e que vinculam o Grupo FHC e os seus colaboradores, o presente documento pretende definir o código para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

¹ [Código de Conduta e Política de Compliance](#)

² [Regulamento de Comunicação de Infrações \(Whistleblowing\)](#)

CANAL DE DENÚNCIA/COMUNICAÇÃO

Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta deve denunciar qualquer incidente de assédio de que tenha sido alvo ou que tenha testemunhado.

Qualquer pessoa abrangida pelo presente código poderá colocar **dúvidas ou proceder a denúncias** sobre situações que razoavelmente se possam enquadrar na definição de assédio constante do presente código através do **endereço de correio eletrónico específico para o efeito disponibilizado pela Empresa e amplamente divulgado no Portal do Colaborador: assedio.nao@groupfhc.pt**.

CÓDIGO PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

ARTIGO 1º

OBJETO

O presente Código para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios e normas que devem ser observados no exercício das atividades desenvolvidas no Grupo FHC, constituindo um instrumento autorregulador, de forma a prevenir, combater e sancionar situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

ARTIGO 2º

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

1. O presente Código aplica-se a:
 - a. Todas as pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com o Grupo FHC, mesmo que temporárias;
 - b. Todos os/as trabalhadores/as, estagiários e colaboradores/as do Grupo FHC, independentemente da sua posição hierárquica, incluindo os membros dos órgãos sociais e dirigentes bem como prestadores de serviços.
 - c. Todas as relações no âmbito da atividade da empresa, quer esta se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na sede ou outra instalação, ou em viagens de trabalho.
 - d. Relações no âmbito da atividade da empresa, que se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.
2. A aplicação do presente Código e a sua observância não obsta nem isenta a aplicação de outros normativos, assim como de demais regras de natureza ética e Códigos de Conduta, Regulamentos, Normas e Circulares Internas aplicáveis.
3. O presente Código é de aplicação obrigatória a todas as relações de carácter laboral ou prestação de serviços independentemente de ocorrerem no local de trabalho ou fora deste.

ARTIGO 3º
COMPROMISSO

1. O Grupo FHC assume uma política de não tolerância à prática de assédio no trabalho.
2. Todos os colaboradores beneficiam de um ambiente de trabalho livre de assédio moral, sexual e eventuais retaliações a este associadas.
3. No exercício das suas atividades, funções e competências, os Colaboradores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da entidade empregadora, com salvaguarda dos princípios da igualdade e não discriminação, da dignidade da pessoa humana e de combate ao assédio no trabalho, fomentando as relações de respeito, confiança, lealdade, boa-fé, entreajuda e solidariedade no contexto laboral.
4. Os Colaboradores devem abster-se de comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.
5. Qualquer prática contrária aos princípios insitos no presente código está sujeita às sanções legalmente previstas.

ARTIGO 4º
DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO

1. Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado, praticado no próprio emprego, no acesso ao mesmo, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador podendo ser de carácter moral ou sexual.
2. O assédio moral consiste em ataques verbais ou não verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica de forma clara ou dissimulada.
3. O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado que reveste carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não-verbal ou física.

PRÁTICAS PROIBIDAS

1. É proibida a prática de assédio no trabalho, independentemente do seu autor, carácter e dos meios através dos quais se realize.

2. São designadamente proibidos, entre outros, os seguintes comportamentos, que são suscetíveis de configurarem a prática de assédio:

- a. Qualquer forma de intimidação, física ou psicológica, em prejuízo da liberdade e privacidade do Colaborador;
- b. Ameaças de qualquer tipo, expressas ou implícitas;
- c. Ataques verbais e/ou físicos, incluindo comentários reiterados de natureza degradante, ofensivos da dignidade do Colaborador;
- d. Comentários explícitos sobre a aparência física;
- e. Quaisquer outras condutas ou comportamentos que se enquadrem num contexto de deterioração da integridade física e psíquica do trabalhador;
- f. Comportamentos indesejados, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou efeito referidos no número 1 do artigo 4.º;
- g. Ação de retaliação contra Colaborador que tenha denunciado práticas de assédio ou que tenha assistido ou participado de uma investigação, processo ou procedimento relacionado com assédio na empresa.

CAPÍTULO II

PROCEDIMENTO INTERNO

ARTIGO 6º

DENÚNCIA

1. Qualquer pessoa abrangida por este Código que acredite ter sido sujeita a prática de assédio no trabalho, ou assistido a idêntica prática no mesmo contexto deve denunciar o incidente de assédio quer se trate do alvo ou de testemunha.
2. Os denunciantes dos incidentes de assédio são especialmente protegidos pelo Grupo FHC relativamente a formas ou tentativas de retaliação ou de ação discriminatória ou disciplinar, sendo-lhes diretamente aplicáveis as garantias de proteção previstas no Regulamento de Comunicação de Infrações (Whistleblowing) do Grupo FHC em conformidade com a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.
3. O trabalhador que considere ser alvo de assédio no trabalho ou que tenha conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu superior hierárquico, ao chefe do departamento ou ao Diretor Geral e/ou administrador devendo prestar a devida colaboração no processo disciplinar a que haja lugar.
4. Não sendo possível, por qualquer razão, cumprir o previsto no número anteriores, o colaborador deverá reportar o incidente à Direção de Capital Humano.
5. Em qualquer um dos casos o trabalhador poderá optar por recorrer à utilização do canal de denúncias através do endereço de correio eletrónico criado para o efeito disponibilizado pela Empresa e divulgado no Portal do Colaborador, conforme previsto no n.º 3 do artigo 7.º do presente Código.
6. Ao destinatário da denúncia referida nos números anteriores, cabe encaminhar a referida para cumprimento dos procedimentos melhor descritos no artigo 8.º do presente Código.
7. A retaliação em razão da denúncia efetuada nos termos do presente artigo e seguintes, será sujeita a ação disciplinar.

ARTIGO 7º

FORMA, CONTEÚDO E MEIOS DE EFETUAR A DENÚNCIA

1. A denúncia ou participação deve conter uma descrição dos factos, identificando as circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima e do assediante.
2. A denúncia deverá ser reduzida a escrito.
3. A denúncia, participação ou queixa relativas a situações de assédio no trabalho, pode ser dirigida pelo endereço eletrónico criado para o efeito – **assedio.nao@groupfhc.pt**

CAPÍTULO III

REGIMES SANCIONATÓRIOS

ARTIGO 8º

PROCEDIMENTOS

1. Sempre que o Grupo FHC, na pessoa dos seus responsáveis, tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código procederá à abertura de um procedimento de averiguação prévia.
2. O processo de averiguação e respetivo procedimento disciplinar, se aplicável, será conduzido pela equipa de instrutores responsáveis pela execução da política de prevenção de assédio no trabalho, designados pelo Conselho de Administração do Grupo FHC.
3. É garantida a confidencialidade relativamente a todas as pessoas envolvidas.
4. Os trabalhadores e administradores do Grupo FHC, não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.
5. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.
6. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil e penal legalmente prevista.

ARTIGO 9º

SANÇÕES

1. Os trabalhadores envolvidos em comportamento proibido por este Código, bem como aqueles que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar.
2. A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um trabalhador ou colaborador com a mesma ou outra vítima pode resultar na imediata cessação de contrato de trabalho decorrido o procedimento disciplinar legalmente previsto.
3. Qualquer forma de retaliação ou coação registada durante o processo de averiguação agrava fortemente as eventuais sanções aplicáveis.

CAPÍTULO IV

PREVENÇÃO DO ASSÉDIO

ARTIGO 10º

MEDIDAS PREVENTIVAS

Cabe à Administração, ou a quem esta delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a. Consulta regular aos trabalhadores de todos os departamentos e unidades;
- b. Consulta regular aos Chefes de Departamento e Diretores de Serviço;
- c. Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade e anonimato dos denunciantes;
- d. Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho a todos os colaboradores do Grupo;
- e. Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos de chefia, mediante afixação nos locais de trabalho e disponibilização no Portal do Colaborador;
- f. Designar equipa responsável pelo tratamento das denúncias previstas no presente Código de Conduta, com formação específica orientada para o acompanhamento e avaliação da efetiva resolução de cada incidente denunciado;
- g. Nomear o gestor do canal de denúncia;
- h. No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código.

ARTIGO 11º

REVISÃO

O presente Código deve ser revisto periodicamente, sempre que se verificarem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

ARTIGO 12º

ENTRADA EM VIGOR

O presente Código de Conduta entra em vigor em 05 de dezembro de 2023, sendo disponibilizado para consulta dos Colaboradores na mesma data.