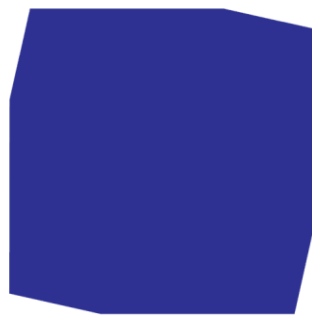




**FUNDAÇÃO
CUPERTINO DE
MIRANDA**

VN FAMALICÃO

**CÓDIGO DE BOA CONDUTA
PARA A PREVENÇÃO E
COMBATE AO
ASSÉDIO LABORAL**

MAIO de 2025

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	3
I. OBJETO E ÂMBITO.....	4
Artigo 1.º : Objeto	4
Artigo 2.º : Âmbito de Aplicação	4
Artigo 3.º : Objetivos.....	5
Artigo 4.º : Definições.....	5
II. PRINCÍPIOS E CARACTERIZAÇÃO DE COMPORTAMENTOS	5
Artigo 5.º : Princípios Gerais.....	5
Artigo 6.º : Comportamentos ilícitos.....	6
Artigo 7.º : Situações que não configuram assédio	6
III. PRINCÍPIOS E CARACTERIZAÇÃO DE COMPORTAMENTOS	7
Artigo 8.º : Processos e procedimentos internos	7
IV. PROCEDIMENTOS DE COMUNICAÇÃO, AVERIGUAÇÃO E GESTÃO DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO EM CONTEXTO LABORAL.....	7
Artigo 9.º : Mecanismos de comunicação de situações de assédio em contexto laboral.....	7
Artigo 10.º : Registo e processo de averiguação das situações comunicadas.....	8
Artigo 11.º : Abertura de processo disciplinar	9
Artigo 12.º : Mecanismos de esclarecimento e de apoio disponibilizados nas situações de assédio em contexto laboral	9
Artigo 13.º : Regime de proteção do denunciante, queixoso e testemunhas	9
Artigo 14.º : Direito a indemnização	10
V. DISPOSIÇÕES GERAIS	10
Artigo 15.º : Divulgação, Compromisso e Aplicação.....	10

INTRODUÇÃO

A Fundação Cupertino de Miranda (doravante “Fundação” ou FCM) é uma instituição privada de interesse geral, sem fins lucrativos, cuja missão principal se centra na promoção da cultura, desenvolvendo, de forma acessória, atividades de cariz social. Conforme descrito no art.º 3.º dos seus Estatutos, a sua ação concretiza-se através de diversas valências, como exposições no Museu, serviços da Biblioteca com sala de leitura, preservação e divulgação de espólios artísticos, documentais e literários (próprios ou de terceiros), nomeadamente no âmbito do Centro de Português do Surrealismo e da Torre Literária. Promove ainda cursos, conferências, concertos, audições musicais, espetáculos e ações de apoio à família e a instituições de solidariedade social, ou quaisquer outras atividades que considere relevantes na área cultural e social.

A visão e o espírito da Fundação encontram expressão maior nas palavras do seu fundador, Arthur Cupertino de Miranda: *“Templo de Arte, de Cultura e de Bondade, seja, na minha terra natal: Louvor ao Trabalho, Honra ao Saber, Hino ao Amor, Testemunho do meu devotamento a este Povo.”*

A Fundação Cupertino de Miranda, no cumprimento da sua missão cultural e social, e enquanto instituição de utilidade pública, orienta-se por elevados princípios éticos, deontológicos e de respeito mútuo. Neste sentido, adotou o presente **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**, em conformidade com as obrigações legais em vigor e alinhado com os seus próprios valores institucionais.

Nos termos do artigo 2.º do Código de Conduta da Fundação Cupertino de Miranda, em vigor desde 2015, os Colaboradores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da instituição e no respeito pelos princípios da legalidade, autorregulação, não discriminação, diligência, eficiência e responsabilidade, entre outros, tendo em consideração a missão e as políticas de atuação em vigor na Fundação, promovendo uma cultura organizacional assente no respeito, na não discriminação e na igualdade de oportunidades. O artigo 13.º estabelece ainda que todos os Colaboradores observarão, no relacionamento entre si, os melhores princípios de respeito pela integridade e dignidade e respeito pela estrutura hierárquica, abstendo-se de qualquer comportamento suscetível de ser interpretado como ofensivo ou atentatório da dignidade de outrem.

O Código do Trabalho proíbe, desde 2003, a prática de assédio, considerando-a uma contraordenação muito grave. Com a entrada em vigor da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, foi reforçado o

enquadramento jurídico nesta matéria, passando a ser obrigatória a elaboração de códigos de boa conduta para prevenir e combater o assédio nos locais de trabalho.

A implementação do presente **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho** na FCM constitui, assim, uma resposta consciente e responsável às exigências legais, mas também um reflexo do compromisso institucional com a dignidade humana e com a construção de um ambiente de trabalho saudável, seguro e inclusivo.

Enquanto fundação privada sem fins lucrativos, dedicada à promoção do bem comum e do desenvolvimento cultural, educativo e social, a FCM adota este Código como um instrumento orientador para todos os que nela exercem funções, reforçando uma cultura de responsabilidade partilhada, confiança e respeito.

I. OBJETO E ÂMBITO

Artigo 1.º : Objeto

1. O presente **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho** (“Código”) tem como finalidade identificar comportamentos suscetíveis de configurar situações de assédio em contexto laboral, bem como estabelecer um conjunto de princípios, normas de conduta e procedimentos a observar pela Fundação Cupertino de Miranda e pelos seus Colaboradores.
2. O Código define medidas de prevenção, deteção, comunicação e averiguação de situações de assédio, promovendo uma cultura organizacional assente no respeito, na dignidade no trabalho e na integridade pessoal e profissional.

Artigo 2.º : Âmbito de Aplicação

1. O presente Código aplica-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores, prestadores de serviços, estagiários e mandatários que colaborem com a Fundação Cupertino de Miranda, de forma permanente ou ocasional, independentemente da natureza do vínculo estabelecido.
2. No caso dos prestadores de serviços, a vinculação ao presente Código é formalizada através de compromisso escrito no âmbito do respetivo processo de contratação.
3. Este Código tem natureza corporativa e é vinculativo para todos os Colaboradores, sem distinção de vínculo contratual ou posição hierárquica, aplicando-se no exercício das suas funções, quer estas sejam desempenhadas presencialmente, quer por via de tecnologias de informação e comunicação.

Artigo 3.º : Objetivos

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho tem como objetivos fundamentais:

- a) Formalizar e divulgar os valores e princípios de conduta que devem orientar o comportamento dos Colaboradores e da própria FCM;
- b) Promover, através de medidas essencialmente preventivas, um ambiente de trabalho seguro, respeitador, digno, tolerante e livre de qualquer forma de assédio;
- c) Contribuir ativamente para a prevenção de situações de assédio em contexto laboral;
- d) Estabelecer procedimentos claros de comunicação, averiguação e gestão de eventuais situações de assédio no local de trabalho.

Artigo 4.º : Definições

Para efeitos do presente Código, adotam-se as seguintes definições:

- a) **Assédio**: nos termos do artigo 29.º, n.º 2, do Código do Trabalho, entende-se por assédio “qualquer 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”.
- b) **Assédio sexual**: considera-se assédio sexual qualquer comportamento indesejado de natureza sexual, expresso por via verbal, não verbal ou física, que tenha por objetivo ou efeito os descritos na alínea anterior.
- c) **Colaboradores**: para efeitos do presente Código, considera-se “Colaboradores” todos os indivíduos abrangidos pelo seu âmbito de aplicação, conforme definido no artigo 2.º.

II. PRINCÍPIOS E CARACTERIZAÇÃO DE COMPORTAMENTOS

Artigo 5.º : Princípios Gerais

1. A Fundação Cupertino de Miranda e os seus Colaboradores repudiam qualquer comportamento que possa ser qualificado como assédio, independentemente da sua natureza, e seja este praticado no local de trabalho ou em contexto externo.

2. Rejeitam-se, igualmente, todos os comportamentos indesejados de natureza sexual ou moral — sejam verbais, não verbais ou físicos — que tenham por objetivo ou efeito perturbar, constranger ou degradar o ambiente de trabalho, nos termos definidos neste Código.
3. Sempre que tenham conhecimento de indícios ou factos que possam configurar uma situação de assédio, os Colaboradores devem agir de forma célere e responsável, recorrendo aos mecanismos de comunicação e denúncia previstos neste Código, com vista a prevenir ou travar tais situações.

Artigo 6.º : Comportamentos ilícitos

1. A Fundação Cupertino de Miranda rejeita, de forma inequívoca, qualquer forma de assédio, seja moral, sexual ou de qualquer outra forma, praticada por Colaboradores ou terceiros.
2. Considera-se inaceitável qualquer conjunto de atos ou condutas, isolados ou encadeados, com cariz persecutório, que tenham como objetivo ou efeito provocar no Colaborador desconforto, mal-estar ou sofrimento no contexto profissional, afetando a sua dignidade, integridade moral e/ou física.
3. As condutas referidas nos números anteriores, para além de atentarem contra os princípios da convivência ética e do respeito mútuo, podem ainda levar a vítima a adotar comportamentos condicionados pela situação de assédio ou a sofrer formas de marginalização, afastamento profissional ou exclusão social.

Artigo 7.º : Situações que não configuram assédio

1. De forma geral, não se considera assédio um comportamento isolado, um conflito pontual ou uma atuação impulsiva, mesmo que possa causar desconforto ou mal-estar, ou configurar uma infração de natureza disciplinar ou penal.
2. Não constituem, igualmente, situações de assédio:
 - a) Conflitos laborais ocasionais ou situações não intencionais nem premeditadas;
 - b) Decisões legítimas relacionadas com a organização do trabalho, desde que respeitem os termos do contrato de trabalho e a legislação aplicável;
 - c) O exercício legítimo da autoridade hierárquica e do poder disciplinar;
 - d) A pressão ou exigência inerente ao desempenho de funções/cargos de responsabilidade, incluindo situações de stress ou ansiedade decorrente da atividade profissional.

III. PRINCÍPIOS E CARACTERIZAÇÃO DE COMPORTAMENTOS

Artigo 8.º : Processos e procedimentos internos

Compete à Fundação Cupertino de Miranda implementar ações concretas destinadas à identificação de fatores de risco e à prevenção de situações suscetíveis de configurar assédio no local de trabalho. Neste âmbito, a FCM compromete-se a:

- a) Divulgar, de forma acessível e contínua, informação preventiva sobre o assédio e as suas consequências, promovendo uma cultura de respeito e de tolerância;
- b) Criar e manter procedimentos eficazes para a comunicação de eventuais situações de assédio, nos termos do artigo 9.º e seguintes do presente normativo;
- c) Assegurar que a informação relevante seja partilhada exclusivamente com as partes que, por razões funcionais e legais, dela necessitem para o adequado esclarecimento dos factos, garantindo sempre o cumprimento da legislação em vigor;
- d) Garantir a inexistência de qualquer forma de retaliação contra o denunciante, o queixoso ou quaisquer testemunhas por estes indicadas, protegendo todos os intervenientes de eventuais represálias;
- e) Promover ações de formação a todos os Colaboradores, sempre que necessário, de forma a manter presentes os conteúdos versados neste Código de Boa Conduta.

IV. PROCEDIMENTOS DE COMUNICAÇÃO, AVERIGUAÇÃO E GESTÃO DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO EM CONTEXTO LABORAL

Artigo 9.º : Mecanismos de comunicação de situações de assédio em contexto laboral

1. Os Colaboradores que detenham conhecimento de práticas suscetíveis de constituir assédio, ou que considerem estar a ser alvo de tais práticas no local de trabalho, independentemente da sua natureza, deverão comunicar formalmente a situação ao Responsável de Recursos Humanos, mediante carta fechada, devidamente identificada como confidencial. Caso a situação comunicada envolva o Responsável de Recursos Humanos, a denúncia deverá ser dirigida ao Presidente do Conselho Executivo da FCM.
2. Efetuada a comunicação nos termos do número anterior, não será exigida a sua replicação a quaisquer outras pessoas ou área orgânica da FCM.

3. A exposição dos factos deverá revestir-se de carácter circunstanciado, devendo incluir, sempre que possível, a descrição pormenorizada dos comportamentos considerados assediantes, as datas e locais de ocorrência, bem como a identificação do(s) alegado(s) autor(es) e da presumível vítima. Deverão igualmente ser identificadas eventuais testemunhas ou elementos probatórios suscetíveis de corroborar os factos denunciados.
4. Será assegurada a estrita confidencialidade da identidade do denunciante, a qual apenas poderá ser conhecida pelo Responsável de Recursos Humanos da FCM, pelo Conselho Executivo, e por outros Colaboradores cuja intervenção se revele indispensável ao tratamento da denúncia. Em sede de eventual processo judicial, aplicar-se-ão os regimes legais específicos e vigentes para cada situação.
5. A denúncia efetuada nos termos supra não prejudica o direito dos Colaboradores de recorrer às entidades oficiais competentes, designadamente à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e à Inspeção-Geral de Finanças (IGF).
6. O Responsável de Recursos Humanos da FCM deverá dar conhecimento das denúncias recebidas ao Conselho Executivo da FCM ou, em caso de envolvimento deste último, ao Conselho de Administração da Fundação Cupertino de Miranda.

Artigo 10.º : Registo e processo de averiguação das situações comunicadas

1. Compete ao Responsável de Recursos Humanos manter um registo permanentemente atualizado de todas as situações de assédio que lhe tenham sido formalmente comunicadas, em estrita conformidade com os procedimentos estabelecidos no artigo anterior.
2. A FCM desenvolverá todas as diligências necessárias à averiguação das situações denunciadas, podendo, para o efeito, contratar Serviços Jurídicos externos. As averiguações terão por base a informação e documentação disponível e relevante para os factos em análise, sendo que todos os Colaboradores se encontram vinculados ao dever de cooperação.
3. O Responsável de Recursos Humanos, ou, em alternativa, o Escritório de Advogados mandatado, procederá à elaboração de um relatório final, contendo a descrição factual, o respetivo enquadramento jurídico, a identificação de eventuais circunstâncias atenuantes ou agravantes, bem como, sempre que se justifique, a proposta de instauração de procedimento disciplinar.
4. O Presidente do Conselho Executivo da FCM poderá, com base na gravidade ou na natureza dos factos apurados, determinar a adoção de medidas de carácter preventivo, com vista à salvaguarda do ambiente de trabalho e à proteção das partes envolvidas.

5. As situações de assédio comunicadas que, pela sua natureza, possam configurar ilícitos de carácter criminal, serão remetidas ao Escritório de Advogados para análise e eventual atuação conforme o regime legal aplicável. Será assegurada a proteção adequada a todos os intervenientes no processo, em conformidade com a legislação em vigor.
6. Todas as estruturas orgânicas da FCM envolvidas no tratamento destes processos deverão atuar com a máxima reserva e discrição, garantindo o respeito pelos princípios da confidencialidade e da imparcialidade.

Artigo 11.º : Abertura de processo disciplinar

1. Mediante proposta do Responsável de Recursos Humanos, o Conselho Executivo da FCM deliberará sobre a eventual instauração de procedimento disciplinar relativamente ao(s) Colaborador(es) envolvido(s), observando-se os trâmites legais e regulamentares aplicáveis. O referido procedimento poderá culminar na aplicação de sanções disciplinares, incluindo, quando se justifique, a sanção de despedimento.
2. Na eventualidade de o procedimento disciplinar ser arquivado sem que haja lugar à aplicação de sanção disciplinar, não será efetuado qualquer registo do mesmo no cadastro individual do Colaborador.

Artigo 12.º : Mecanismos de esclarecimento e de apoio disponibilizados nas situações de assédio em contexto laboral

Os Colaboradores poderão, a título preventivo ou no âmbito de situações concretas, solicitar ao Responsável de Recursos Humanos da FCM esclarecimentos ou orientações relativamente a eventuais situações que, direta ou indiretamente, possam configurar práticas de assédio em contexto laboral.

Artigo 13.º : Regime de proteção do denunciante, queixoso e testemunhas

1. Salvo o disposto no ponto n.º 3 deste artigo, o denunciante, o queixoso e as testemunhas por estes indicadas não poderão ser objeto de procedimento disciplinar com fundamento nas declarações prestadas ou nos factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, instaurado em virtude de denúncia de assédio, até à pronúncia de decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do direito ao contraditório e da garantia de defesa.
2. Presume-se como violação do disposto no número anterior a instauração de qualquer procedimento disciplinar, civil ou criminal, ou a adoção de qualquer medida suscetível de afetar negativamente o

estatuto contratual ou profissional do trabalhador, promovida pela FCM até um ano após a data de apresentação da denúncia ou de outro ato legítimo de exercício de direitos relativos a situações de assédio.

3. Constitui infração disciplinar a apresentação de denúncia baseada em declarações falsas, efetuada de forma dolosa ou com manifesta má-fé, com o propósito de causar dano à pessoa visada, sendo passível de instauração do correspondente procedimento disciplinar.

Artigo 14.º : Direito a indemnização

A prática comprovada de assédio confere à vítima o direito a ser indemnizada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, nos termos gerais do direito, sem prejuízo da eventual responsabilidade contraordenacional e/ou penal que possa ser aplicada ao infrator.

V. DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 15.º : Divulgação, Compromisso e Aplicação

1. O presente Código de Conduta de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, que se aplica a todos os Colaboradores da Fundação, entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Conselho de Administração e a sua divulgação a todos os Colaboradores.
2. O presente Código será disponibilizado no sítio de *internet* da Fundação de modo a informar eficazmente o público acerca do seu conteúdo.
3. A violação das disposições contantes do presente Código de Boa Conduta poderá ter como consequência a abertura de um procedimento disciplinar, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal que possa, nos termos da lei, ser aplicável.
4. O cumprimento deste Código não isenta os Colaboradores da obrigação de conhecer e respeitar as demais normas internas da FCM, bem como todas as disposições legais, regulamentares e princípios éticos que regem a atividade da Fundação.
5. O presente Código será objeto de revisão sempre que se verifiquem alterações internas e/ou externas com impactos relevantes sobre o mesmo.

Vila Nova de Famalicão, 29 de maio de 2025.