



h.
50

Código de Boa Conduta

PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO









Índice

Preâmbulo	3
CAPÍTULO I	4
Artigo 1.º Objeto	4
Artigo 2.º Âmbito de aplicação	4
Artigo 3.º Princípios gerais	4
Artigo 4.º Conceitos	5
Artigo 5.º Comportamentos ilícitos	5
CAPÍTULO II	6
Artigo 6.º Denúncia	6
Artigo 7.º Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia	7
CAPÍTULO III	7
Artigo 8.º Abordagem informal	7
Artigo 9.º Procedimento formal	8
Artigo 10.º Direitos dos Colaboradores vítimas de assédio	8
Artigo 11.º Confidencialidade	8
Artigo 12.º Deveres do TNSJ, E.P.E.	9
CAPÍTULO IV	9
Artigo 13.º Interpretação	9
Artigo 14.º Formação	9
Artigo 15.º Publicação de divulgação	10
Artigo 16.º Remissão	10





h.

Preâmbulo

O TNSJ, E.P.E. reconhece a essencialidade da existência e promoção de um ambiente de trabalho saudável que eleve a dignidade das pessoas que o integram, visando a conjugação entre os objetivos de imagem institucional e de sucesso empresarial, e os fundamentais valores do desenvolvimento profissional e humano de todos os Colaboradores.

Considerando que a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, n.º1, alínea b), estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, e que a tutela do assédio moral e sexual é reforçada pelo conteúdo da norma do artigo 13.º que consagra o princípio da igualdade;

E que a Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017 de 2 de outubro, reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, tornando obrigatória a adoção de um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;

É aprovado o seguinte Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, com o objetivo de cumprir o dever previsto na alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho em vigor.

Este Código de Boa Conduta deve ser levado ao conhecimento de todos os destinatários e servir de base a ações de formação comportamental a promover no âmbito do TNSJ, E.P.E.





M. 22.

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento da atividade desenvolvida pelo TNSJ, E.P.E., sendo assim um instrumento autorregulador, bem como a expressão de uma vontade de dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciarem assédio no trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O presente Código aplica-se a todos os membros dos órgãos sociais, trabalhadores, colaboradores e outras pessoas, adiante designados por Colaboradores, que participem ativamente nas atividades do TNSJ, E.P.E.

Artigo 3.º

Princípios gerais

- 1. O TNSJ, E.P.E. assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.
- 2. No exercício das suas atividades, funções e competências, os Colaboradores do TNSJ devem sempre atuar no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.
- 3. Os Colaboradores do TNSJ devem pautar a sua atuação pelo princípio da igualdade, abstendo-se de adotar comportamentos discriminatórios, nomeadamente com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, ideologia política e religião.







Artigo 4.º

Conceitos

- 1. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, particularmente 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.
- 2. O assédio moral consiste em ataques verbais, de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.
- 3. O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de caráter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, sob forma verbal ou física.
- 4. O assédio é caracterizado pela intencionalidade e repetição.

Artigo 5.º

Comportamentos ilícitos

- 1. São expressamente proibidos todos os comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho, nomeadamente;
- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado;
- b) Promover o isolamento social;
- c) Ridicularizar uma característica física ou psicológica;
- d) Efetuar recorrentes ameaças de despedimento;
- e) Não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- f) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexequíveis de cumprir;
- g) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;







- i) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
- j) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- k) Transferir o trabalhador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- l) Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- m) Criar sistematicamente situações objetivas de *stress*, de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador.

CAPÍTULO II

Procedimentos em caso de alegação de assédio

Artigo 6.º

Denúncia

- 1. O Colaborador que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar, de forma pormenorizada, fundamentada e comprovada, tal situação ao seu superior hierárquico ou à Direção de Recursos Humanos.
- 2. Qualquer Colaborador que tenha conhecimento de comportamentos suscetíveis de indiciar situações de assédio deve participar essa situação à Direção de Recursos Humanos ou ao seu superior hierárquico.
- 3. As situações suscetíveis de consubstanciar assédio, praticadas por terceiros que não exerçam funções no TNSJ, são objeto de queixa por parte da Administração, pela vítima ou por qualquer Colaborador que delas tenha conhecimento, junto da Autoridade para as Condições do Trabalho ou da Inspeção-Geral de Finanças.
- 4. Todas as pessoas envolvidas em procedimentos internos relacionados com assédio no trabalho devem modelar a sua atuação por princípios de boa-fé, confidencialidade, discrição, sigilo e imparcialidade, no respeito pela dignidade da pessoa, obrigando-se a não divulgar qualquer informação a que aceda no âmbito dos referidos procedimentos.







Artigo 7.º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

- 1. A denúncia ou participação deverá ser efetuada com detalhe, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente quanto às circunstâncias, data, local, identidade da(s) vítima(s) e do/a assediante(s), bem como quaisquer meios de prova testemunhal ou documental eventualmente existentes.
- 2. Quando efetuada verbalmente, a denúncia ou participação será reduzida a escrito.
- 3. As situações que, nos termos da Lei, possam configurar assédio poderão ser alvo de queixa junto da Autoridade para as Condições do Trabalho e da Inspeção-Geral de Finanças, a efetuar por qualquer pessoa para os endereços eletrónicos próprios, criados para o efeito por aquelas entidades.

CAPÍTULO III

Responsabilidade e Consequências

Artigo 8.º

Abordagem informal

- 1. Em alguns casos, pode ser possível corrigir situações sem se percorrer todo o formalismo inerente ao procedimento disciplinar, designadamente quando os autores manifestamente não percecionem o seu comportamento como inadequado ou rejeitável, e uma abordagem direta, frontal e imediata, que também inclua os intervenientes, possa conduzir a um entendimento sobre o ocorrido e à cessação imediata e definitiva do comportamento.
- 2. Nos casos previstos no número anterior, os intervenientes, se assim o entenderem, podem enveredar por esta abordagem, comunicando e solicitando o apoio da sua chefia direta, ou outro elemento da sua estrutura hierárquica, ou ainda outro colaborador da organização.
- 3. Na sequência dessa abordagem, o TNSJ, E.P.E. adotará medidas preventivas apropriadas para eliminar comportamentos e evitar danos.







4. O TNSJ, E.P.E. decidirá as medidas que toma (ou não) e informa a pessoa afetada por essas medidas no prazo de 10 dias úteis.

Artigo 9.º

Procedimento formal

- 1. A prática de assédio, designadamente de assédio sexual e/ou de assédio moral, constitui um comportamento proibido o qual será, além da punição legalmente admissível em sede criminal, objeto de ação disciplinar nos termos previstos na legislação laboral.
- 2. Em caso de alegação de assédio é aberto um procedimento disciplinar que obedecerá às regras e trâmites constantes no Código do Trabalho.

Artigo 10.º

Direitos dos Colaboradores vítimas de assédio

- 1. Os Colaboradores vítimas de assédio têm direito a:
- a) Receber uma indemnização por todos os prejuízos causados;
- b) Apresentar uma queixa-crime;
- c) Não serem sancionados disciplinarmente por denunciar o assédio de que são vítimas, salvo se agirem com a intenção de prejudicar a entidade empregadora;
- d) Reparação dos danos emergentes de doenças profissionais da prática de assédio.

Artigo 11.º

Confidencialidade

- 1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, testemunhas, bem como quanto à denúncia, até ser deduzida acusação.
- 2. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou da participação de assédio no trabalho.
- 3. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos do processo judicial ou contraordenacional desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado.







Artigo 12.º

Deveres do TNSJ, E.P.E.

- 1. Na prevenção e combate à prática de assédio, o TNSJ, E.P.E. deve adotar as seguintes medidas:
- a) Abster-se da prática de qualquer comportamento que prejudique os Colaboradores na sua integridade física e moral;
- b) Instaurar procedimento disciplinar sempre que chegue ao seu conhecimento um caso de assédio;
- c) Proteger e defender o trabalhador na eventualidade deste ser vítima de assédio;
- d) Prestar a colaboração necessária, caso exista qualquer comportamento de assédio, numa eventual denúncia à Autoridade para as Condições do Trabalho;
- e) Adotar um Código de Boa Conduta e dá-lo a conhecer a todos os seus Colaboradores.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Artigo 13.º

Interpretação

Em caso de dúvida na interpretação de qualquer artigo, ou acerca da qualificação de alguns comportamentos, os colaboradores devem solicitar esclarecimento à Direção de Recursos Humanos.

Artigo 14.º

Formação

Sempre que possível deve o TNSJ, E.P.E. formar os seus Colaboradores para a identificação dos fatores que propiciem um ambiente de trabalho isento de práticas de assédio e discriminação.





Artigo 15.º

Publicação e Divulgação

- 1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Conselho de Administração do TNSJ, E.P.E. e respetiva divulgação junto de todos os Colaboradores.
- 2. O presente Código de Conduta será ainda publicitado no sítio do TNSJ, E.P.E. na internet.

Artigo 16.º

Remissão

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições previstas no Código do Trabalho.

Porto, 11 de outubro de 2019

O Conselho de Administração do TNSJ, E.P.E.

Pedro Sobrado

Presidente

Sandra Martins

Vogal

Ih Ihm, Societa Rondins

Susana Marques

Vogal