

## **CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO**

### **Preâmbulo:**

O presente documento visa responder à necessidade de o empregador, em cumprimento da alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código de Trabalho, adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

O assédio no trabalho é um fenómeno cujo combate tem sido assumido como uma das prioridades da legislação laboral, quer a nível nacional quer a nível europeu. Um ambiente de assédio atenta contra a dignidade no trabalho e, em consequência, penaliza a produtividade e a eficiência de qualquer organização.

Este Código pretende concretizar um conjunto de princípios e regras de comportamento para orientação e disciplina interna da Sociedade de Transportes Coletivos do Porto (STCP) na prevenção e combate a qualquer prática de assédio em contexto de trabalho e deve ser respeitado e aplicado por todos, independentemente da posição hierárquica e das funções ou responsabilidades específicas que assumam.

### **Artigo 1º**

#### **Âmbito de aplicação**

1. O presente Código de Boa Conduta regula a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sob qualquer forma.
2. O presente Código de Boa Conduta deve ser observado e respeitado pelos membros dos órgãos sociais da empregadora e por todos os seus trabalhadores.

### **Artigo 2º**

#### **Proibição e definição de assédio no trabalho**

1. É expressamente proibida a prática de assédio no trabalho.
2. A prática de assédio é punida disciplinarmente, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil e/ou criminal legalmente prevista.
3. Para efeitos do presente Código, considera-se assédio no trabalho o definido nos n.ºs 2 e 3 do artigo 29º do Código do Trabalho, a saber:

*“Entende-se por assédio 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.*

*Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.”*

### **Artigo 2ª-A**

#### **(Medidas a adotar pela STCP visando a prevenção do assédio no trabalho)**

A STCP desenvolverá, nomeadamente, as seguintes medidas, com o objetivo de prevenir o assédio no trabalho:

- a)** Informação aos trabalhadores com funções de chefia quanto à necessidade de manutenção de um ambiente de trabalho isento de situações de assédio, quer nas relações entre chefias, quer em relação aos trabalhadores sob a sua direção;
- b)** Inclusão, quando adequado, nas ações de formação que proporcione aos seus trabalhadores, do tema do assédio no trabalho e meios de o prevenir e combater;
- c)** Informação aos novos colaboradores, na fase de formação inicial ou de integração profissional, visando sensibilizá-los para a problemática do assédio no trabalho e para a importância do seu empenhamento na prevenção e combate a eventuais situações de assédio no trabalho.

### **Artigo 2º-B**

#### **(Conduta dos trabalhadores visando a prevenção do assédio no trabalho)**

Os trabalhadores da STCP, visando a prevenção do assédio no trabalho, devem adotar nomeadamente as seguintes condutas:

- a)** No relacionamento entre si, os trabalhadores, em especial aqueles com responsabilidades hierárquicas, devem observar sempre os princípios de lealdade, de urbanidade, de respeito, de integridade e de cooperação, abstendo-se de qualquer comportamento que possa constranger a dignidade de cada um e abster-se de quaisquer práticas de assédio no trabalho.
- b)** Participar nas eventuais ações de sensibilização e/ou de formação promovidas pela STCP em que conste a problemática do assédio no trabalho;
- c)** Participar à STCP as situações de assédio no trabalho, tendo em conta, antes da apresentação da denúncia, o disposto no nº 1 do artigo 3º do presente Código.

### **Artigo 3º**

#### **Participação**

1. Previamente à apresentação de participação sobre uma situação de assédio no trabalho, de que se considere vítima ou de que tenha tomado conhecimento, o trabalhador deve

procurar esclarecer-se, nomeadamente junto de elemento designado para o efeito pelo Departamento de Recursos Humanos da STCP, sobre os seguintes aspetos:

- a) Se a conduta em causa é suscetível de configurar assédio no trabalho;
  - b) Se existem meios alternativos que se mostrem adequados para corrigir a situação.
2. O trabalhador que for alvo de comportamento ou atuação passível de configurar assédio no trabalho, bem como o trabalhador que testemunhar esse tipo de comportamento ou atuação, cumprido o disposto no número anterior, deverá efetuar, imediatamente ou no mais curto espaço de tempo possível, a respetiva participação.
3. A participação deve ser reduzida a escrito, ser devidamente fundamentada e conter, nomeadamente, os seguintes elementos:
- a) Identificação do trabalhador alvo do alegado assédio;
  - b) Identificação do trabalhador praticante do alegado assédio;
  - c) Local e data dos factos ocorridos;
  - d) Descrição dos factos imputados ao trabalhador praticante do alegado assédio, da forma mais objetiva, detalhada e clara possível;
  - e) Identificação de pessoas e/ou elementos que possam comprovar os factos relatados.
4. A participação deve ser feita, entregue ou endereçada ao Departamento de Recursos Humanos da STCP, em envelope fechado, do qual deve constar a indicação “Código de Boa Conduta / Assédio no trabalho”, que diligenciará pela comunicação ao Departamento de Assessoria Jurídica para averiguação dos factos participados, no estrito cumprimento da lei em vigor no momento.
5. O procedimento de inquérito/averiguação e instrução será conduzido de forma a assegurar que a privacidade, confidencialidade e dignidade das pessoas afetadas sejam protegidas, sem prejuízo do que for absolutamente necessário para fundamentar um procedimento disciplinar.
6. O denunciante da prática de assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, por declarações prestadas ou factos apurados em processo judicial ou contraordenacional desencadeado por assédio, até ao trânsito em julgado da respetiva decisão final, a menos que atuem com dolo.

#### **Artigo 4º**

#### **Divulgação**

O presente Código de Boa Conduta estará permanentemente disponível na Intranet da STCP.

Porto, 22 de junho de 2018