

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Preâmbulo

O presente Código de Boa Conduta, para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretende constituir, nos termos da Lei nº 73/2017 de 16 de agosto, uma referência para todas as partes integrantes da Termalitur- Termas de São Pedro do Sul, E.M., S. A, contribuindo para que a mesma seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor.

A Termalitur compromete-se assim, a defender os valores da não discriminação e do combate contra o assédio no trabalho, assumindo o presente Código como um instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a sua conformidade com as práticas legais a que está sujeita.

Artigo 1º

Âmbito de aplicação

1. O presente Código de Boa Conduta, para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho aplica-se a todas as pessoas, que tenham acesso às instalações onde se desenvolvem as atividades da empresa - a todos os órgãos sociais, chefias, trabalhadores (com qualquer vínculo contratual), fornecedores, prestadores de serviços, utentes e outras pessoas que participem nas atividades desenvolvidas pela empresa.
2. No exercício das suas atividades, funções e competências, os órgãos sociais, chefias e os trabalhadores da empresa devem atuar, tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, não podendo adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da empresa, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

Artigo 2º

Assédio no local de trabalho

1. Entende-se como assédio no local de trabalho, o comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude), praticado com algum grau de reiteração que tem como objetivo afetar a dignidade da pessoa e/ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, que ocorre no acesso ou no trabalho.
2. O assédio é moral quando consistir em ataques verbais – de conteúdo ofensivo ou humilhante e físicos, podendo abranger violência física e/ou psicológica.
3. O assédio é sexual quando os comportamentos indesejados de natureza verbal ou física revestem carácter sexual.

Artigo 3º

Comportamentos ilícitos

1. Considerando o que, nos termos do artigo 29º do Código do Trabalho, se entende por assédio, são expressamente proibidos os seguintes comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho.

2. Assédio Moral

- a) Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;
- b) Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;
- c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;
- d) Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- e) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- f) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- g) Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a – falta de ocupação efetiva;
- h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;
- i) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
- j) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento empresa públicas sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e trabalhadoras;
- k) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- l) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- m) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
- n) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- o) Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- p) Transferir o/a trabalhador/a de sector com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- q) Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- r) Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador/a demora na casa de banho;
- s) 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;
- t) Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
- u) Criar sistematicamente situações objetivas de stresse, de molde a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo.

3. Assédio Sexual

- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados e de teor sexual;
- c) Realizar telefonemas, enviar cartas, *sms* ou *e-mails* indesejados, de carácter sexual;
- d) Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- e) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- f) 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;

Artigo 4º

Situações que não constituem assédio

1. Nem todas as situações de conflito existentes no local de trabalho constituem assédio.
2. Nomeadamente, não constituem situações de assédio moral:
 - a) O conflito laboral pontual;
 - b) As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;
 - c) As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais (as quais podendo constituir crime, não traduzem, pelo facto de não terem carácter repetitivo, situações de assédio);
 - d) O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.);
 - e) A pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.
3. Nomeadamente, não constituem situações de assédio sexual:
 - a) A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;
 - b) Os elogios ocasionais.

Artigo 5º

Medidas preventivas e de combate ao assédio

1. A Termalstur, de forma a potenciar o êxito da luta contra o assédio no trabalho, compromete-se:
 - a) Empenhamento conjunto entre os órgãos sociais, chefias e trabalhadores na criação de um ambiente de trabalho sem violência;
 - b) Proceder a uma avaliação anual de riscos psicossociais;
 - c) Divulgação de informação sobre o que é o assédio, quais as suas consequências, sanções que pode implicar, em que se refira expressamente que são proibidos e não serão tolerados quaisquer atos de assédio no local de trabalho, assim como informação sobre os serviços e instituições de aconselhamento e de apoio;

21
g
A

- d) Promover ações de formação sobre a prevenção de assédio no trabalho a todo o pessoal, incluindo as chefias;
- e) Proibição no local de trabalho de quaisquer calendários, literatura, posters ou quaisquer materiais com conteúdos de natureza sexual;
- f) Proibição de utilização inapropriada de correio eletrónico para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual;
- g) Compromisso de garantir a inexistência de represálias sobre os/as queixosos/as
- h) Criação de procedimentos formais de queixa sobre eventuais situações de assédio;
- i) Garantia de confidencialidade relativamente às vítimas e a todos/as os/as intervenientes no processo;

Artigo 6º

Prática de assédio no trabalho e respetivas sanções

1. É proibida a prática de assédio.
2. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
3. Sempre que o Presidente do Conselho de Administração tome conhecimento de situações ou de potenciais situações de assédio no trabalho, procederá à abertura de um procedimento disciplinar, que deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes ao conhecimento da infração.

Artigo 7º

Procedimentos formais de comunicação de queixas de assédio

1. Para assegurar a efetividade dos direitos e combater e/ou denunciar situações de assédio, além de que a prática de assédio possa ser denunciada à Autoridade para as Condições do Trabalho, as situações de assédio podem ser denunciadas diretamente na empresa.
2. A Termalitur disponibilizará, às potenciais vítimas de assédio ou para todos aqueles que achem que estamos perante uma potencial situação de assédio, três formas de comunicação para a realização da queixa.
3. A comunicação da queixa de assédio pode ser realizada:
 - a) Por via eletrónica, através do correio eletrónico próprio para o efeito;
 - b) Através do preenchimento de um formulário, que estará disponível em vários pontos da empresa. Este deverá ser colocado numa das caixas, intituladas “Aqui não se tolera o assédio”, caixas estas que também estarão disponíveis em vários pontos da empresa.
 - c) Por escrito, ao/a Diretor (a) do serviço em questão.

Artigo 8º

Proteção ao Denunciante e Testemunhas

1. Ao denunciante e testemunhas é garantida a confidencialidade e a proteção adequadas ao processo. Em caso algum os que denunciem situações de assédio, de que tiverem conhecimento

no exercício das suas funções ou por causa delas, serão sob qualquer forma, prejudicados, sendo-lhe assegurado o anonimato, se assim desejarem, até à dedução de acusação.

2. Não serão sancionados disciplinarmente, o denunciante e as testemunhas indicadas (salvo se atuarem com dolo), por declarações ou factos constantes dos autos de processo judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até decisão final, transitada em julgado.

3. Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de outra sanção disciplinar a trabalhador denunciante de assédio, quando ocorra no período de um ano a contar da denúncia.

Artigo 9º

Aplicação e Divulgação

1. O presente Código de Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho entra em vigor imediatamente após a sua aprovação, sendo disponibilizado para consulta no “site” e instalações da empresa.

Termas de São Pedro do Sul, 02 de janeiro de 2018

Presidente do Conselho de Administração



O Vogal



A Vogal

