

*CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO DA
TAIPAS TURITERMAS, CIPRL.*

DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, e obriga à adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores.

Neste contexto, é aprovado o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao assédio no trabalho, que se aprova e publicita, nos termos que se seguem.

OBJETIVO E PRINCÍPIOS GERAIS ORIENTADORES:

Com a aprovação do presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da Taipas Turitermas, CIPRL pretende-se:

- 1- Prevenir e combater qualquer prática de assédio no trabalho.
- 2- Estabelecer linhas de orientação em matéria de ética e conduta profissional para todos os colaboradores e trabalhadores que exercem funções ou atividades profissionais na Taipas Turitermas, CIPRL.(doravante designada, por Taipas Termal, com o objetivo claro de consolidar os princípios que se desejam servir de referência ao perfil ético dos seus trabalhadores, e que devem constituir critérios de conduta profissional a observar;
- 3- Assegurar a responsabilização e o compromisso dos agentes que, no âmbito da atividade da organização, promovem a consolidação contínua do referido perfil e carácter ético que subjaz à atuação dos seus colaboradores e trabalhadores nas suas relações internas.

CONCEITO DE ASSÉDIO:

Perturbar ou constranger o trabalhador, afetar a sua dignidade, ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador:

É PRÁTICA DE ASSÉDIO EXPRESSAMENTE PROIBIDA.

O conceito de assédio mantém-se inalterado relativamente ao anterior regime:

- ✓ - Entende-se por **ASSÉDIO** todo 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.
- ✓ - Entende-se por **ASSÉDIO SEXUAL** todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, 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.

NORMAS DE CONDUTA A OBSERVAR NAS RELAÇÕES INTERNAS

As relações entre os trabalhadores da Taipas Turitermas, CIPRL devem basear-se na confiança, na honestidade e no respeito mútuo.

O direito à reserva da intimidade da vida privada deve ser respeitado escrupulosamente.

Não são toleradas quaisquer formas de assédio moral, económico, sexual ou outro, bem como comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos.

É proibido, no local de trabalho, o acesso a quaisquer calendários, literatura, posters ou quaisquer materiais com conteúdos de natureza sexual.

É proibido, no local de trabalho, o acesso a sites pornográficos ou utilização inapropriada de correio eletrónico para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual.

Os trabalhadores que exercem funções de direção, coordenação e chefia devem orientar e instruir os elementos que integram as suas equipas de forma clara e compreensível e definir-lhes objetivos e tarefas desafiantes, mas exequíveis.

Os subordinados devem respeitar os seus superiores hierárquicos e empenhar-se zelosamente em alcançar os objetivos e cumprir as tarefas que estes, no âmbito das atribuições da Taipas Termal, lhes definam.

Os recursos físicos, técnicos e tecnológicos afetos à atividade da Taipas Termal, independentemente da sua natureza, destinam-se a ser utilizados, em exclusivo, no cumprimento das atribuições da Taipas Termal, devendo os respetivos trabalhadores, no exercício da sua atividade, ser responsáveis pelo correto uso dos mesmos, com respeito pelo cumprimento do presente Código.

DENÚNCIA POR ASSÉDIO:

Departamento de Recursos Humanos:

Qualquer trabalhador, vítima de assédio deverá proceder à apresentação de uma participação junto do Responsável do Departamento de Recursos Humanos.

Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT):

O formulário eletrónico da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) para queixas do setor privado continua em reestruturação, pelo que até à disponibilização do novo formulário prometido, encontra-se disponível um formulário para pedidos de intervenção da ACT, que pode ser preenchido e entregue pessoalmente nos serviços, enviado por correio ou por email, tendo por referência a morada do local de trabalho.

Inspeção-Geral de Finanças (IGF):

A Inspeção-Geral de Finanças (IGF) disponibiliza endereços eletrónicos próprios para receber queixas de assédio em contexto laboral no setor público.

Os sites destas últimas duas entidades fornecem informação sobre como identificar práticas de assédio e sobre medidas de prevenção e de reação a situações de assédio.

O conhecimento da prática de qualquer comportamento que seja suscetível de consubstanciar assédio e/ou assédio sexual dará origem à instauração do competente procedimento disciplinar.

PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE:

O denunciante e as testemunhas que aquele indique estão protegidos nos termos do Código de Trabalho, ou seja, nenhum poderá ser sancionado disciplinarmente (a menos que atuem com dolo) com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Assim, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a denúncia de assédio, para além do que o Código de Trabalho já previa para exercício de direitos em matéria de igualdade e não discriminação.

A prática de assédio denunciada à autoridade inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador (ou representante) constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, juntamente com outros comportamentos do empregador que se traduzam em ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador.

Se o contrato de trabalho cessar por acordo, o acordo de revogação deve constar de documento assinado por ambas as partes, um exemplar para cada uma.

O documento deverá mencionar, além da data de celebração do acordo e a de início da produção dos respetivos efeitos, expressamente o prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revogação.

Em processo laboral, as testemunhas em processo judicial cuja causa de pedir seja a prática de assédio, serão sempre notificadas pelo tribunal.

REPARAÇÃO:

A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei e confere à vítima o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

A reparação dos danos emergentes de doenças profissionais que resultem da prática de assédio é da responsabilidade do empregador, sendo o pagamento da reparação feito pela Segurança Social que fica sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.

Relativamente à responsabilidade civil, aplicar-se-á o que vier a ser publicado quanto à matéria da indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais resultantes do assédio.

O trabalhador, vítima de assédio, poderá receber aconselhamento médico junto dos serviços de medicina e saúde no trabalho devendo para efeito comunicar tal pretensão à Taipas Termal.

DISPOSIÇÕES FINAIS

O presente Código entra em vigor no dia 1 de outubro de 2017, tendo sido aprovado em reunião de direcção, ordenando-se a sua divulgação interna.

O desrespeito ou incumprimento por parte de qualquer trabalhador da Taipas Termal das normas de conduta constantes do presente Código poderá fazer incorrê-lo em responsabilidade disciplinar ou outra aplicável, consoante a gravidade do caso.

A observância do presente Código não impede a aplicação simultânea das normas legais, gerais ou especiais, bem como as normas internas de conduta específicas e já em vigor na Taipas Termal.

Caldas das Taipas, 01 de Outubro de 2017

O Presidente da Direcção,

	Taipas Turitermas Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada
	Largo das Termas 4805 - 679 Caldas das Taipas (Dr. Ricardo Costa) 7890 - geral@taipastermal.com NIPC 501676430

Dr. Ricardo Costa

