



CORREIA & SANTINHA, LDA.
PARQUE DE DIVERTIMENTOS AQUÁTICOS

E.N. 125, Vale de Deus, Estômbar, Apartado 90 – 8401-901 Lagoa – Algarve – Portugal
Telefone: 282 340 800 – Email: info@slidesplash.com – Website: www.slidesplash.com

CÓDIGO DE REGRAS DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE
AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO
("Código de Boa Conduta")

CORREIA & SANTINHA, LDA.

O presente Código de Boa Conduta é elaborado em cumprimento da obrigação decorrente da alínea *k*) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de ora em diante "CT"), na redação em vigor, referente à prevenção e combate ao assédio no trabalho.

I – Âmbito de aplicação

O presente Código de Boa Conduta aplica-se a todos os trabalhadores da Correia & Santinha, Lda. que prestam o seu trabalho no Slide & Splash (a "**Empresa**"), independentemente da modalidade de contrato de trabalho ou tipo de vínculo e categoria profissional que detenham na Empresa e, bem assim, aos membros dos seus órgãos sociais e estatutários.

II – Princípios gerais de igualdade e não discriminação

Nos termos do artigo 15.º do CT, tanto a Empresa, na qualidade de empregadora, como os seus trabalhadores gozam do direito à respetiva integridade física e moral.

É dever dos trabalhadores e do empregador e pessoas que o representam tratar com respeito, urbanidade e probidade todos com quem se relacionem no âmbito laboral (artigos 127.º, n.º 1, alínea a) e 128.º, n.º 1, alínea a), do CT).

Todos os trabalhadores da Empresa têm direito a igualdade e transparência de tratamento, não sendo admissível, nem tolerável, qualquer forma de discriminação em razão da raça, etnia, sexo, idade, deficiência, religião, orientação sexual, convicção política ou filiação sindical e, bem assim, qualquer forma de assédio sexual ou psicológico, de conduta verbal ou física de humilhação, de coação ou ameaça.

Independentemente da posição hierárquica, das funções e das responsabilidades de cada um, devem os trabalhadores da Empresa manter, em qualquer momento, relações fundadas no respeito pela dignidade dos demais, pela participação, pela igualdade, pela colaboração e cooperação recíprocas, com vista a promover um ambiente de respeito e de trabalho positivo.

II – Conceito de assédio e proibição

1. O assédio pode assumir um de dois tipos: moral ou sexual.
2. O assédio moral traduz-se no comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, de forma reiterada, com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. O assédio sexual traduz-se no comportamento indesejado e reiterado de índole sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de afetar a pessoa nos termos referidos anteriormente.
4. Não constituem assédio, por exemplo, as seguintes situações:
 - (i) o conflito laboral pontual;
 - (ii) as decisões legítimas advindas da organização de trabalho, desde que conformes à lei, ao contrato de trabalho ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;
 - (iii) o legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar;
 - (iv) a normal pressão inerente ao exercício das funções profissionais.
5. Tal como previsto no artigo 29.º do CT, independentemente do carácter moral ou sexual que possa revestir, qualquer comportamento de assédio é proibido.
6. Exemplos de prática de assédio incluem, entre outros comportamentos, sem limitação, quaisquer comentários depreciativos, insultos, epítetos, piadas inapropriadas, provocações, insinuações, gestos ou linguagem obscena, exibição no local de trabalho de materiais ofensivos, contacto físico imposto, condutas físicas, verbais ou visuais baseadas, entre outras características, no sexo, raça, cor, credo, religião, etnia, nacionalidade, idade, deficiência, cidadania, orientação sexual ou estado civil.

III – Denúncia de situações de assédio

1. Qualquer trabalhador que seja vítima de assédio no trabalho, ou que assista ou tome conhecimento efetivo de um ato ou situação passível de configurar uma situação de assédio, deve proceder à sua pronta denúncia junto da Direção de Recursos Humanos da Empresa e/ou recorrer ao Canal de Denúncias interno disponível para esse fim;
2. As denúncias deverão ser comunicadas, preferencialmente, por escrito e de forma clara, detalhada, consistente e suportada de elementos probatórios (caso existam), identificando, sempre que

possível, o(s) autor(es) da situação de assédio, bem como as circunstâncias de modo, tempo e lugar dos comportamentos assediadores;

3. A comunicação dessas situações poderá ser feita através de qualquer uma das seguintes formas:
 - a. Canal de Denúncia da Empresa;
 - b. Reunião presencial (com o superior hierárquico).
4. As condutas comunicadas nos termos da alínea b) do ponto anterior deverão ser reportadas à Direção de Recursos Humanos da Empresa pelo receptor da denúncia (i.e., o superior hierárquico a quem a denúncia foi reportada) no prazo máximo de 48 horas úteis. A Direção de Recursos Humanos tratará de informar os órgãos de gestão da Empresa sobre o sucedido, os quais decidirão, desde logo, sobre as medidas a adotar, nomeadamente, em sede disciplinar, sem prejuízo de eventuais consequências penais que ao caso couberem;
5. As condutas comunicadas nos termos da alínea a) do ponto anterior seguirão os trâmites constantes da Política de Denúncias da Empresa, aprovada em instrumento autónomo;
6. São proibidas quaisquer medidas adotadas em represália ou reações de carácter negativo contra qualquer trabalhador da Empresa, em virtude de este ter denunciado uma situação de assédio, salvo se o trabalhador tiver agido de forma dolosa e/ou caluniosa (cfr. artigo 29.º, n.º 6, do CT);
7. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não serão sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo quanto, respetivamente, à denúncia efetuada e às declarações prestadas.

IV – Atuação da Empresa

1. No caso de reunião presencial, a Direção de Recursos Humanos manterá um registo e garantirá a confidencialidade de quaisquer comunicações de denúncia recebidas, em observância do disposto na regulamentação aplicável em matéria de proteção de dados pessoais e no Regime Geral de Proteção dos Denunciadores de Infrações;
2. Ao receber uma comunicação de denúncia, a Direção de Recursos Humanos da Empresa iniciará um processo de investigação interna, dando disso conhecimento aos órgãos de gestão da Empresa;
3. Todas as decisões de avançar ou não com uma investigação após comunicação de denúncia pela Direção de Recursos Humanos devem ser registadas e o seu arquivamento devidamente fundamentado;
4. No caso de a denúncia ser efetuada através do Canal de Denúncias da Empresa, o processo seguirá a tramitação e observará as garantias e os requisitos de proteção estabelecidos na Política de Denúncias em vigor e aplicável na Empresa;

5. A decisão de não realizar uma investigação não obstará a que o caso em apreço seja reaberto e reanalisado, podendo dar origem a um processo de investigação se e quando for recebida nova informação sobre a situação denunciada e desde que tal ocorra nos prazos legais para o efeito;
6. Sempre que a Empresa tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, instaurará, nos termos legais e/ou regulamentares aplicáveis, o competente processo disciplinar para sancionamento dessas condutas (cfr. artigo 127.º, n.º 1, alínea l) do CT).

V – Sancionamento dos comportamentos de assédio

1. A prática de situações de assédio em violação das regras constantes do presente Código de Conduta originará a responsabilidade disciplinar dos seus autores, podendo constituir infração grave e impeditiva da subsistência da relação de trabalho, nos termos legais e/ou regulamentares aplicáveis e em vigor a cada momento;
2. Caso tais comportamentos venham a confirmar-se no âmbito do referido procedimento, este poderá culminar na aplicação ao trabalhador da sanção de despedimento, sem direito a qualquer indemnização e/ou compensação, com a conseqüente cessação do respetivo contrato de trabalho, sem prejuízo, ainda, da eventual responsabilidade civil ou criminal nos termos gerais de direito;
3. Ainda que as situações denunciadas não configurem uma situação de assédio laboral, os factos e situações registados e/ou relatados poderão constituir uma infração passível de ação disciplinar para determinação e aplicação de sanção.

VI – Normas aplicáveis

Para além dos termos previstos e das obrigações resultantes do presente Código de Boa Conduta, são aplicáveis às situações nele reguladas todas e quaisquer normas legais aplicáveis que se encontrem em vigor em cada momento.

VII – Entrada em vigor

O presente Código de Boa Conduta produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da Empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos colaboradores da Empresa.

Lagoa, 1 de julho de 2023