



POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

2023

INDÍCE

GLOSSÁRIO.....	2
PREÂMBULO	6
Capítulo I - DISPOSIÇÕES GERAIS	6
Capítulo II - IDENTIFICAÇÃO DE ASSÉDIO NO TRABALHO	7
Capítulo III - DIRECTRIZES COMPORTAMENTAIS	8
Capítulo VI - DISPOSIÇÕES FINAIS.....	9

P.DAR.03_R0

Público

DS DS DS




GLOSSÁRIO

Os termos constantes desta Política, serão interpretados de acordo com os seguintes significados:

- a) **Assédio:** Comportamento impróprio, praticado de forma oral, verbal, directa ou indirectamente, incluindo recurso a meios electrónicos, com o objectivo de perturbar ou constranger o colega de trabalho, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- b) **Assédio Moral:** Ataque verbal ofensivo ou humilhante, podendo abranger a violência psicológica, isolamento social, perseguição profissional, intimidação e humilhação pessoal, tornando para este, insuportável o ambiente de trabalho de tal forma que prejudique o seu desempenho profissional ou induza à rescisão unilateral do contrato de trabalho por iniciativa de qualquer uma das partes.
- c) **Assédio Sexual:** Atitude imprópria, de carácter ou conotação sexual, sob forma verbal ou física, incluindo tentativas de contacto físico indesejado, proposta de troca de favores sexuais com promessa de obtenção ou concessão de vantagens ilegítimas ou ainda perda de privilégios em caso de recusa e quaisquer outros meios de coação moral no local de trabalho, com o intuito de perturbar ou constranger o colega de trabalho, afectar a sua dignidade, ou induzi-lo a adoptar determinada postura.
- d) **Atentado ao Pudor:** Acto de importunar outrem, através da prática, na sua presença ou por qualquer meio a si direccionado, de actos ou exhibições de carácter sexual, com o intuito ou não de sugerir, propor ou constrangê-la a contacto sexual.
- e) **Bullying:** Prática de actos violentos, intimidativos, intencionais e repetidos com ameaças físicas ou psicológicas, através de actos de humilhação pública, coação e/ou discriminação, com o objectivo de perturbar ou constranger o colega de trabalho.
- f) **Canal de Denúncia:** Meio oficial para o registo de denúncias e relatos sobre toda e qualquer conduta contraria ao nosso Código de Ética e Conduta, incluindo quaisquer formas de assédio.



- g) Colaborador(es):** Todos os nossos trabalhadores.
- h) Convite Imoral:** Proposta indecente e obscena de carácter sexual.
- i) Perseguição:** Subtipo de assédio moral, que consiste na prática de acção compulsiva e obsessiva de importunar ou ainda invadir a vida íntima, vexar e constranger o colega de trabalho, causando humilhação e ofensa à sua dignidade, para inferiorizá-lo, isolá-lo e desestabilizá-lo mentalmente.



PREÂMBULO

Estamos empenhados em construir um ambiente de trabalho onde os nossos colaboradores se sintam valorizados e protegidos. Por isso, é importante assegurar a sua integridade física, moral e psicológica é fundamental no desenvolvimento das suas habilidades em matérias técnica e de abordagem e, certamente, ajuda a aumentar a sua performance para os mais altos padrões de qualidade.

Um ambiente de trabalho são e harmonioso, de colaboradores orgulhosos de fazerem parte da nossa equipa, resultará da conjugação de oportunidades de crescimento profissional e pessoal, mas sobretudo, da atenção que se dispensar a protecção da integridade física, moral e psicológica no local de trabalho.

Assim, em linha com os princípios emanados da Lei do Trabalho e do nosso Código de Ética e Conduta, mostra-se necessário e urgente estabelecer normas que assegurem e garantam a protecção dos nossos colaboradores de possíveis actos de assédio.

Nestes termos, a Comissão Executiva aprovou a presente *Política de Prevenção e Combate ao Assédio* que constitui um instrumento regulador das relações que se estabelecem entre colaboradores.



Capítulo I

DISPOSIÇÕES GERAIS

1. OBJECTIVO

Esta Política tem como objectivo traçar as directrizes que permitam identificar, prevenir e erradicar toda e qualquer forma de assédio no trabalho.

2. ÂMBITO

Esta política é aplicável a todos os colaboradores independentemente das funções e/ou cargo e em tudo quanto se ajustar e adequar, às empresas do Grupo Índico.

3. PRINCÍPIOS ORIENTADORES

Na prevenção e combate ao assédio, guiamo-nos pelos seguintes princípios:

- a) Relacionamo-nos dentro dos padrões éticos, agindo dentro dos padrões morais de convivência social.
- b) Não praticamos qualquer tipo de discriminação, assédio ou intimidação e tratamos a todos de igual forma, independentemente da raça, género, habilidade física, orientação sexual, convicções políticas ou ideológicas, religião, instrução, estado civil ou outros.
- c) Respeitamos mutuamente a individualidade e privacidade e não interferimos, nem divulgamos informações da vida privada dos nossos colegas de trabalho.
- d) Agimos conscientemente e assumimos as consequências das nossas acções.
- e) Não nos calamos perante condutas de assédio, quer sejamos alvo ou testemunhas.

Capítulo II

IDENTIFICAÇÃO DE ASSÉDIO

1. O que não é assédio?

Não constituem assédio as seguintes condutas ou acções:



- f) As decisões da hierarquia, justificadas por regras de organização do trabalho e do contrato de trabalho;
- g) O exercício do poder disciplinar, exteriorizado por chamadas de atenção, repreensões, ou mesmo aplicação de sanções disciplinares ou medidas correctivas de ética e conduta;
- h) Avaliação de desempenho;
- i) Diferenças de opiniões;
- j) A pressão decorrente do normal exercício de funções;
- k) A denúncia de não-conformidades;
- l) Elogios;
- m) Convites para confraternização profissional ou pessoal;
- n) Cumprimentos ou saudações, que embora envolvendo contacto físico, não tenham componentes sexuais ou insinuações indevidas;
- o) Piadas para descontração social, sem o intuito de envergonhar, humilhar ou constranger o colega de trabalho.

2. O que é assédio?

2.1. Assédio Moral

Constituem assédio moral, as seguintes condutas:

- a) Usar linguagem verbal ou gestual ofensiva, grosseira, proferir comentários ofensivos ou degradantes com ou contra o colega de trabalho, em público ou em privado, na sua presença ou ausência;
- b) Proferir insultos relacionados com raça, etnia, género ou de qualquer outra característica;
- c) *Bullying* e atribuição de apelidos depreciativos ao colega de trabalho;



- d) Adotar comportamentos provocativos, intimidativos ou ameaçadores, nomeadamente, ignorar, isolar, segregar o Colaborador ou criar situações de *stress* e ansiedade, impedindo-o de realizar as suas funções de forma habitual e saudável ou levá-lo a situações de esgotamento físico e mental por meio de ataques psicológicos, ou exercer pressão sobre o mesmo com vista a que se desvincule;
- e) Divulgar informações humilhantes, sejam estas verdadeiras ou falsas, sobre o colega de trabalho, com intenção de manchar a sua imagem e reputação;
- f) Recusar-se a atribuir tarefas ao colaborador, de forma sistemática e frequente, com o intuito de fazê-lo sentir incompetente e incapaz.

2.2. Assédio Sexual

- a) Exibir, apresentar, ceder, divulgar ou publicitar, a qualquer título ou por qualquer meio, imagens ou objectos ofensivos, em função do teor discriminatório ou sexualmente sugestivo ou pornográfico;
- b) Realizar qualquer contacto físico impróprio e/ou indesejado, insinuações sexuais ou pressão para cedência de favores sexuais;
- c) Fazer convites imorais dentro e fora do horário e local de trabalho;
- d) Realizar qualquer forma de atentado ao pudor.

Capítulo II

REGRAS COMPORTAMENTAIS

Adicionalmente ao Código de Ética e Conduta, bem assim ao Regulamento Interno, todos os colaboradores deverão:

1. Directrizes Positivas

- a) Promover o respeito e a cortesia, abstendo-se de utilizar linguagem ultrajante, depreciativa ou de abusos verbais, físicos ou psicológicos contra colegas de trabalho;



- b) Participar nas acções de formação e sensibilização referentes à prevenção e combate ao assédio;
 - c) Denunciar, sempre de boa-fé situações de assédio no trabalho, quer seja vítima ou as tenha presenciado.
2. **Directrizes Negativas**
- a) Desvalorizar o trabalho dos colegas;
 - b) Ridicularizar, de forma directa ou indirecta, quaisquer características físicas ou psicológicas de colegas de trabalho;
 - c) Divulgar rumores e comentários maliciosos acerca de colegas de trabalho, ainda que sejam verdadeiros;
 - d) Intimidar colegas de trabalho;
 - e) Violar o dever de ocupação efectiva dos Colaboradores.

Capítulo III

DISPOSIÇÕES FINAIS

1. Denúncias

A prática de assédio, ainda que suspeita, deve ser denunciada, pelo respectivo canal assegurando-se desde já o sigilo das informações fornecidas e a protecção do denunciante.

2. Sanções

O incumprimento das disposições da presente Política, está sujeito à aplicação das sanções previstas no Regulamento Interno.

Não obstante as sanções acima indicadas, os destinatários da presente Política poderão sempre ser convidados a corrigir os seus comportamentos desviantes.

3. Revisões

A presente Política será revista sempre que necessário, sob proposta do Gabinete Jurídico e de *Compliance*.



4. Dúvidas

Para qualquer esclarecimento sobre a presente Política deverá ser contactado o Gabinete Jurídico e de *Compliance*.

5. Entrada em Vigor

A presente Política entra em vigor imediatamente após a sua divulgação.

Revisão n°	Páginas revistas	Alterações efectuadas	Data	Validação		
				Proponente	Aprovação (CE)	Assinaturas
1	N/A	2ª Edição	24 de Março de 2023	Gabinete Jurídico e <i>Compliance</i>	Ruben Chivale Olívio Melembe Nasma Omar	  





Público