

1. O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na Vieira Pocargil, S.A. constituindo um instrumento auto regulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar e eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

1. 1 - É proibida a prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

1.2 - Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

1. 3 - O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.

1.4 - O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de caráter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.

1.5 Todos os/as trabalhadores/as e colaboradores/as beneficiam de um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, assédio moral e eventuais retaliações.

1.6 O assédio sexual e o assédio moral prejudicam as relações de trabalho e são contrários aos princípios da Vieira Pocargil, S.A. e não são tolerados.

1.7 O presente Código aplica-se a todas pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com a Vieira Pocargil, S.A. mesmo que temporárias.

1.8 Aplica-se a todos os/as trabalhadores/as e colaboradores/as e também aos administradores. / gerentes administradores.

1.9 Aplica-se a todas as relações no âmbito da atividade da Vieira Pocargil, S.A., quer este se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na sede, em filiais ou em viagens de trabalho. quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.

2.1 Discriminação e prevenção e combate ao assédio no trabalho

A Vieira Pocargil, S.A. tem uma **política interna de tolerância zero ao assédio (moral e assédio sexual) no trabalho.**

Existe o claro **compromisso** da organização e dos seus responsáveis máximos com a rejeição de comportamentos de assédio (moral e sexual).

Existe o claro **compromisso** da organização e dos seus responsáveis máximos com a prevenção de situações de assédio (moral e sexual) no local de trabalho.

A organização rejeita todas as situações de assédio (moral e sexual) a todos os níveis da organização: entre colegas; entre chefias e trabalhadores; entre gerência e trabalhadores/as; entre trabalhadores/as e pessoas externas à organização.

Existe o claro **compromisso** da organização na rejeição do recurso por parte da organização a quaisquer formas de assédio (moral e sexual) na gestão do trabalho, objetivos, prazos ou na gestão e organização dos recursos humanos.

A Vieira Pocargil, S.A. não permite qualquer tipo de discriminação, assédio no trabalho, desde a contratação, remuneração, progressão, encerramento de contrato ou reforma, com base em sexo, raça, classe social, religião, deficiência, orientação sexual, nacionalidade, estado civil, opinião pública até qualquer outra condição que pode dar azo à discriminação e tem como objetivo a prevenção e combate ao assédio (moral e sexual) no trabalho.

A Vieira Pocargil, S.A. não permite qualquer tipo de comportamento que constitua um comportamento ameaçador, abusivo, de assédio moral e sexual ou de exploração que possa ser consubstanciado em gestos, linguagem ou contacto físico abusivo.

A definição de um padrão básico de comportamento para gerência, gestores/as, administradores/as, chefias e trabalhadores/as no local de trabalho, e também para fornecedores, clientes e prestadores de serviço está discriminada no Código de Ética e de Conduta Empresarial.

Esta política define e esclarece sobre os recursos, mecanismos, instrumentos disponíveis e todos os procedimentos a desencadear no caso de situações de assédio (moral e sexual) e quaisquer outros tipos de discriminação para os/as trabalhadores/as e colaboradores/as conforme descrito no ponto 6 deste Código de Conduta. Neste dois pontos estão identificados os elementos chave na organização para a disseminação de uma cultura preventiva do assédio (moral e sexual) e quaisquer outros tipos de discriminação.

3. Canais de denúncia interna

A organização tem um sistema de resolução interna para:

- Tornar claro que reportar situações de assédio ou fazer queixas por situações de assédio não desprotege as pessoas que o sofrem.
- Proteger as pessoas alvo de assédio sexual por reportar situações de assédio e apresentar queixa é uma forma das pessoas se protegerem contra o agressor, o promotor do assédio sexual.
- Proteger as pessoas alvo de assédio sexual porque ao fazer queixa a entidade empregadora protegerá o trabalhador queixoso de eventuais represálias.
- Ao fazer queixa a entidade empregadora irá proceder a um inquérito para perceber a situação a fundo – ouvindo a pessoa que se queixa, quem assedia e eventuais testemunhas.

A organização garante a confidencialidade da queixa e da situação vivida. As únicas pessoas que devem saber da existência deste processo são: a pessoa que apresenta queixa, o agressor e eventuais testemunhas.

O sistema de resolução de incidentes de assédio (moral ou sexual) e quaisquer outras tipos de discriminação pretende ser:

Justo:

- Isto significa que as pessoas envolvidas, a pessoa alvo de assédio e a pessoa acusada de assédio, tem a oportunidade de apresentar as suas versões dos acontecimentos, apresentar informação adicional relevante e a possibilidade de recorrer de decisões que não lhe sejam favoráveis durante este processo.
- A pessoa responsável pelo processo é imparcial: não assume uma posição a favor ou contra qualquer uma das partes antes da sua decisão final (não deve prejudicar); pertence a um serviço/departamento diferente das pessoas envolvidas no processo (pessoa alvo do assédio e da pessoa acusada de assédio).

Confidencial:

- Isto significa que a informação acerca da queixa de assédio moral ou sexual é apenas do conhecimento de quem necessita conhecê-la. Só com confidencialidade estes incidentes podem ser resolvidos sem consequências ou danos colaterais para as pessoas envolvidas.

Transparente:

- O processo e todos os procedimentos devem ser claros para quem está envolvido. Estas pessoas devem, assim, estar conscientes de todos os passos do processo de resolução, bem como informadas do seu desenvolvimento e das razões para as eventuais decisões.

Acessível:

- O processo de apresentação de queixa e de resolução do incidente deve ser de fácil acesso parte de todos/as os/as trabalhadores/as. e de fácil compreensão. E todos/as os/as trabalhadores/as tem que estar informados da sua existência e modo de funcionamento.

Eficiente e rápido:

- O processo de resolução do incidente tem de ser eficiente e rápido e não deve sofrer atrasos. À medida que o tempo passa, a informação importante para a pessoa alvo de assédio (moral ou sexual) pode perder-se definitivamente, tendo impactos na capacidade de prova e na justeza do processo de resolução.
- Se o sistema de resolução acumula atrasos ou casos não resolvidos, pode tornar-se uma fonte de desconfiança para os trabalhadores/as com impactos negativos no local de trabalho.

Protetor:

- Vamos proteger os/as trabalhadores/as que apresentem queixa por assédio (moral ou sexual) de eventuais retaliações no local de trabalho.
- Vamos proteger os/as trabalhadores/as, gestores/as e outros elementos da organização de queixas ou acusações infundadas e de má fé. Isto é, deve prever sanções para este tipo de situações.
- Vamos salvaguardar o princípio da inocência.
- Garantimos a confidencialidade de todo o processo, impedindo que a informação do processo seja divulgada no interior da empresa. O acesso ao processo é restrito aos envolvidos.

4. Etapas do processo de resolução

Ponto de contacto

- Serve o presente para explicar de forma muito clara todos os procedimentos de resolução de um incidentes desta natureza.
- As pessoas de contacto são Odete Vaz (odete.vaz@pocargil.pt) e Patrícia Miranda (patricia.miranda@pocargil.pt)
- As pessoas de contacto estão disponíveis para ouvir a pessoa alvo de assédio moral/ sexual.
- As pessoas de contacto não vão formar um juízo acerca da situação descrita.
- As pessoas de contacto vão fornecer informação acerca do sistema de resolução dos incidentes de assédio (moral e/ou sexual).
- As pessoas de contacto vão informar acerca dos mecanismos e instrumentos externos (por exemplo: organismos do estado, sindicatos, recurso a advogado/a, etc.) existentes para a resolução deste tipo de situações. As pessoas de contacto não limitam o seu colega de trabalho aos mecanismos internos de resolução de incidentes de assédio mas oferecer-lhe uma informação completa sobre como poderá resolver esta situação.
- As pessoas de contacto vão fornecer todas as informações relevantes para que a pessoa alvo de assédio (moral e/ou sexual) possa tomar uma decisão informada acerca da forma como pretende resolver a situação.

Resolução rápida

Nalguns casos será apropriado adotar uma forma de resolução rápida do incidente de assédio (moral e/ou sexual). Esta opção adequa-se sobretudo nos casos em que:

- A pessoa alvo de assédio indica vontade de discutir e resolver o incidente de modo informal com a pessoa que acusa de assédio.
- A informação disponível sobre o incidente indica de forma clara que se trata de uma situação de mal-entendido ou de má comunicação entre os envolvidos.

Esta forma de resolução pode envolver:

- Um encontro e conversa direta (copresença) e informal entre os envolvidos (pessoa alvo de assédio e pessoa acusada de assédio). Um encontro mediado com outra pessoa que ajudará a chegar a entendimento para resolução da situação e servirá de testemunha dos esforços de resolução das duas partes.
- A existência de uma terceira parte que faça circular informação entre quem está envolvido, sem que haja um encontro direto (copresença) entre eles.

Resolução formal

- Se apesar dos esforços para uma rápida resolução do incidente não se chegar a um entendimento entre as partes, as pessoas têm o direito de fazer prosseguir a queixa e processo para a sua resolução formal. E contactar a Autoridade para as Condições de Trabalho (<https://portal.act.gov.pt/Pages/Contactos.aspx>)

Ou

- Se as pessoas envolvidas não estiverem dispostas a integrar uma tentativa de resolução rápida do incidente, o processo deve seguir para a sua resolução formal.
- Obter informação da pessoa alvo de assédio (moral e/ou sexual).

5. A Vieira Pocargil, S.A. instaura procedimento disciplinar, nos termos do Código do Trabalho sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.

6. A Vieira Pocargil, S.A. implementará ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos/às trabalhadores/as
- b) Consulta regular aos/ às Responsáveis de Departamento e Responsáveis de Secção;
- c) Fomenta a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- d) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores;
- f) No processo de admissão de trabalhadores faz constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

APROVADO:


POCARGIL
— VIEIRA POCARGIL, S.A. —
O Administrador

DATA DA APROVAÇÃO: 23/01/2024