

Generali Seguros S.A.

**CÓDIGO
DE BOA CONDUTA
PARA A PREVENÇÃO
E COMBATE AO ASSÉDIO
NO TRABALHO**

2020



Compliance Officer
Código de Conduta da Generali Seguros S.A.

Sumário Executivo

A Generali Seguros S.A. (a seguir designada por “Generali”) conduz os seus negócios em conformidade com a Lei, com os regulamentos internos, e com a ética profissional.

E no âmbito do desenvolvimento de um ambiente baseado no respeito pelos fundamentais direitos humanos e do trabalho, visa assegurar no local de trabalho a prossecução da Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

“O assédio sexual e o assédio moral no local de trabalho, enquanto formas de atentar contra a dignidade das pessoas, não podem ser desvinculados de formas mais genéricas de desigualdade de acesso a recursos, poderes e prestígio. Por um lado, o mundo do trabalho não está imune a uma ordem de género e uma ideologia de género que reproduz desigualdades entre homens e mulheres. A vulnerabilidade às desigualdades de género é um fator fundamental para a promoção das situações de assédio, porque permitem a desvalorização simbólica e objetiva do lugar ocupado pelas mulheres. Por outro, a natureza hierárquica da organização do mundo do trabalho potencia situações de assédio moral e sexual, na medida em que determina acessos desiguais a recursos, poderes, autoridade e prestígio (Torres *et al*, 2016).”¹

Nesse sentido, convém desenvolver ações de alerta, de fomento de consciência global, de promoção da denúncia deste tipo de situações e a obtenção do compromisso de todos os Colaboradores a valorizar da melhor forma os colegas, promover o seu desenvolvimento e reconhecer as contribuições individuais para o sucesso da organização.

Na prossecução da finalidade de repúdio a qualquer forma de assédio moral, ou sexual, tanto no local de trabalho como fora deste, a Generali emitiu este Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho. Neste versam-se os princípios e regras a ter em consideração no dia-a-dia.

Em suma, com o presente Código visa-se reforçar a defesa dos valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, ao considerar o assédio no trabalho como uma violação ao conceito de trabalho digno.

¹ “Guia para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” - CITE

>> Índice

01. Objetivos	04
02. Âmbito	06
03. Definições	08
Local de trabalho	09
Caraterização do assédio	09
Assédio no Trabalho	10
Assédio Moral	10
Assédio Sexual	10
04. Prevenção	11
05. Denúncia	13
06. Procedimentos de averiguação e resolução	15
07. Sanções	17
08. Confidencialidade e garantias	19
09. Papéis e responsabilidades	21

01.

>> **Objetivos**



O presente Código, entre outros, tem como objetivo ajudar na identificação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho, definir medidas de prevenção e de combate aos mesmos, e reforçar junto de todos os Colaboradores que não são admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio.

Qualquer violação do Código por parte de um Colaborador poderá resultar em medidas disciplinares em conformidade com os regulamentos aplicáveis localmente. As violações também poderão resultar em responsabilidade indemnizatória ou criminal.

02.

>> Âmbito



O presente Código aplica-se a todos os Colaboradores da Generali independentemente do vínculo contratual e da posição que ocupam na empresa, neles se incluindo, nomeadamente, os quadros dirigentes e os membros do Conselho de Administração.

Igualmente, sempre que os mandatários, prestadores de serviços e fornecedores da Generali atuem em representação da Generali, devem respeitar os princípios e valores éticos vertidos no presente Código.

Qualquer violação do Código por parte de um Colaborador poderá resultar em medidas disciplinares em conformidade com os regulamentos aplicáveis localmente. As violações também poderão resultar em responsabilidade indemnizatória ou criminal

Todos os Colaboradores devem ter conhecimento do presente Código e participar nas ações de formação que sejam preparadas pela Companhia para a sua divulgação.

03.

>> Definições



Local de trabalho

A Generali garante um local de trabalho saudável, seguro e protegido.

A Generali garante aos seus Colaboradores boas condições de trabalho, proporcionando um ambiente seguro e saudável. Pede-se aos Colaboradores que evitem condutas que possam colocar em perigo a saúde ou segurança de outrem.

Os Colaboradores devem apoiar os esforços da Generali para proteger o meio ambiente e minimizar o impacto ambiental das suas actividades profissionais.

Caraterização do assédio

Independentemente da forma, são caraterísticas comuns de uma prática de assédio:

- A repetição - o assédio pressupõe a prática reiterada de um conjunto de atos / comportamentos;
- A intencionalidade - os atos / comportamentos são dirigidos à vítima com a intenção de afetar a sua dignidade e deteriorar a sua integridade moral e/ou física, podendo causar a diminuição da capacidade de a vítima resistir ou repelir uma situação que não deseja colocando-a numa posição de constrangimento, sujeição ou fragilidade;
- O aproveitamento de uma fragilidade - o assédio traduz um aproveitamento da fragilidade da vítima ou da sua posição profissional / hierárquica.

Não constituem assédio as seguintes situações:

- a) as decisões da hierarquia legitimadas nas regras da organização do trabalho e no contrato de trabalho;
- b) o exercício legítimo do poder hierárquico ou disciplinar (ex: avaliação de desempenho, procedimento disciplinar, etc.);
- c) a pressão decorrente do normal exercício de funções.

Assédio no Trabalho

É um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja baseado em fator de discriminação, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa visada, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Entre outras, consideram-se como formas de assédio no trabalho:

- Discriminação
- Dificuldades injustificadas de acesso ao emprego, trabalho ou formação profissional.

Assédio Sexual

O assédio é sexual quando consista em comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal ou 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.

Entre outras, consideram-se como formas de assédio sexual:

- Insinuações sexuais;
- Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que o tenham ofendido;
- Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo;
- Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual;
- Atenção sexual não desejada;
- Convites para encontros indesejados;
- Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;
- Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais;
- Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos;
- Olhares insinuantes;
- Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada;
- Contacto físico e agressão sexual;
- Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar);
- Agressão ou tentativa de agressão sexual;
- Aliciamento;
- Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.

Assédio Moral

O assédio é moral quando consista em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, ou físicos, ou atos mais subtis, podendo abranger violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

Entre outras, consideram-se como formas de assédio moral:

- Isolamento social;
- Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas;
- Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com chefias;
- Perseguição profissional;
- Definição de objetivos impossíveis de atingir;
- Desvalorização sistemática do trabalho;
- Funções desadequadas;
- Intimidação;
- Ameaças sistemáticas de despedimento;
- Ter sido alvo de situações de stress com o objetivo de provocar descontrolo;
- Humilhação pessoal;
- Ter sido humilhado devido a características físicas psicológicas ou outras.

04.

>> Prevenção



É nosso dever rejeitar fortemente qualquer comportamento que denote falta de respeito, tendo bem claro que o assédio é determinado pela forma como os outros percebem as nossas ações, independentemente das nossas intenções originárias.

A Generali compromete-se a:

- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo um clima de tolerância à diversidade e respeito pela diferença, fazendo uma gestão adequada de conflitos;
- Divulgar internamente o presente Código a todos os Colaboradores, titulares de cargos dirigentes e ao Conselho de Administração;
- A atualizar o presente Código;
- A promover ações de formação e sensibilização sobre os temas da prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- A prestar apoio aos Colaboradores vítimas de assédio no trabalho;
- A sinalizar, acompanhar e encaminhar todas as situações que iniciem a prática de assédio, designadamente por via do serviço de Medicina no Trabalho;
- A dar resposta a questões e sugestões relacionadas com o assédio no trabalho;
- A tratar as denúncias de situações de assédio no trabalho e a instaurar procedimento disciplinar sempre que se encontrem preenchidos os pressupostos legais para o efeito.

05.

>> Denúncia



O Colaborador que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação à área de Recursos Humanos (ou à Função de Compliance, no caso de a violação ocorrer na área de Recursos Humanos), através dos seguintes contactos:

- **Recursos Humanos: recursos.humanos@general.pt**
- **Função de Compliance: compliance@general.pt**

Se achar que está a ser vítima de qualquer tipo de assédio:

- **Ponha por escrito o que aconteceu (data, hora, local, situação, testemunhas);**
- **Conserve as provas de qualquer conduta inapropriada (e.g. materiais, conversas escritas, etc.);**
- **Transmita claramente ao assediante que este tipo de conduta é inaceitável e que deve parar, lembrando que a Generali se opõe firmemente a qualquer tipo de assédio, e que comportamentos deste tipo são severamente punidos;**
- **Reporte a situação, pois trata-se de uma violação deste Código;**
- A **denúncia aqui descrita não prejudica o direito** de os Colaboradores recorrerem às autoridades nacionais competentes, designadamente, à Autoridade para as Condições do Trabalho, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e à Inspeção Geral de Finanças.

06.

**>> Procedimentos
de averiguação
e resolução**

O processo de averiguação e resolução é conduzido pela área de Recursos Humanos com apoio jurídico externo, garantindo a imparcialidade, igualdade e a transparência de todos os procedimentos a todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciado/a e testemunhas).

Sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio, a Generali instaurará procedimento prévio de inquérito ou outro que se mostre conveniente, nos prazos e de acordo com os termos previstos no Código do Trabalho, devendo, nesse âmbito, desenvolver todas as diligências investigatórias que se mostrem necessárias ao apuramento da verdade. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante, testemunhas e em relação à denúncia, até à eventual dedução de Nota de Culpa.

Todas as pessoas envolvidas no processo de averiguação por alegado Assédio pautam a sua atuação em rigoroso cumprimento do princípio da igualdade e dos deveres de sigilo e confidencialidade, encontrando-se obrigadas a não divulgar qualquer informação a que tenha acesso no âmbito do mesmo, relativamente a qualquer das pessoas envolvidas (denunciante, denunciado/a e testemunhas).

07.

>> **Sanções**

Os/as Colaboradores/as/as envolvidos/as em comportamentos proibidos neste Código, bem como aqueles que fizerem denúncias de má-fé, estão sujeitos a ação disciplinar, a qual poderá levar à aplicação de sanções disciplinares, nomeadamente o despedimento sem indemnização ou compensação.

A prática de Assédio por pessoas sem vínculo laboral com a Generali poderá conferir o direito à rescisão da relação contratual.

A prática de Assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

A prática de Assédio constitui igualmente contraordenação muito grave, prevista no Código do Trabalho, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, podendo dar origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.

08.

>> Confidencialidade e garantias

No âmbito das denúncias efetuadas a Generali, garante:

- o respeito pelos Princípios da Confidencialidade, da Não-retaliação e da Proteção de Dados e Segurança da Informação;
- o envio de informação ao autor da denúncia sobre o estado de andamento do processo;
- que o denunciante e as testemunhas por si indicados não podem ser sancionados 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;
- a fundamentação da decisão de arquivamento do procedimento.

09.

>> Papéis e responsabilidades

Função	Responsabilidade
Local HR & Organization function	Recebe todas as denúncias previstas neste Código Procede a todas as averiguações necessárias com apoio jurídico externo Procede à aplicação das sanções disciplinares previstas
Local Compliance function Officer	Recebe todas as denúncias previstas neste Código Procede a todas as averiguações necessárias com/sem apoio jurídico externo

Generali Seguros S.A.

**CÓDIGO
DE BOA CONDUTA
PARA A PREVENÇÃO
E COMBATE AO ASSÉDIO
NO TRABALHO**

2020



Compliance Officer
Código de Conduta da Generali Seguros S.A.