

Brambles

Política de Dignidade Global no Trabalho

Brambles Limited

Revisão: 1 de janeiro de 2020

Versão 2.0

Resumo

A Brambles está empenhada em criar um ambiente de trabalho sem assédio, intimidação nem vitimização e em assegurar que toda a equipa é tratada, e que trata os outros, com dignidade e respeito.

O assédio e a intimidação podem ter um efeito prejudicial significativo sobre a saúde, o bem-estar e o desempenho no trabalho do indivíduo, podendo até fazer com que as pessoas abandonem os seus empregos. Os efeitos sobre a Empresa incluem perda de moral, baixo desempenho, alta rotatividade e litígios, sendo que os danos à reputação não são menos significativos. A intimidação, o assédio e a vitimização são vistos pela Brambles como má conduta e podem resultar em ações disciplinares, incluindo, em casos graves, a demissão sumária por transgressão grave, sujeita à legislação local.

"A finalidade desta política é promover a posição da Empresa em relação à dignidade no trabalho e assegurar que todas as pessoas que trabalham na Brambles são tratadas com dignidade e respeito."

Âmbito, revisão e responsabilidade

Esta política abrange todos os indivíduos que trabalham na Brambles, incluindo colaboradores, subcontratados e trabalhadores de agências. Esta política abrange o assédio ou a intimidação que ocorre no trabalho e fora do local de trabalho, como em viagens de negócios ou em funções sociais ou eventos relacionados com o trabalho. A política também inclui o assédio e a intimidação de/por terceiros, incluindo clientes, fornecedores ou visitantes das instalações da Brambles. A política será mantida sob revisão e pode ser modificada e alterada a critério da Empresa. Se, por um lado, os colaboradores e todas as pessoas que trabalham na Brambles são obrigados a aderir às normas contidas na política, a política em si não tem a intenção de ter efeito contratual.

Os colaboradores podem fazer comentários sobre esta política e sugerir maneiras para melhorá-la entrando em contacto com a Equipa ER.

A Brambles é responsável pela implementação desta política e por assegurar que as pessoas que trabalham para a Empresa estão protegidas contra o assédio e a intimidação. Os superiores hierárquicos têm a responsabilidade específica de operar dentro dos limites desta política e de possibilitar a sua aplicação, assegurando que os colaboradores entendem as normas de comportamento esperadas deles, bem como identificando e agindo contra comportamentos em desacordo com essas normas.

Os colaboradores têm o dever correspondente de dedicar o tempo necessário para ler e respeitar a política e de tratar sempre os seus colegas com dignidade e respeito.

O que são o assédio, a intimidação e a vitimização?

O assédio consiste em qualquer conduta física, verbal ou não-verbal indesejada que tenha como finalidade ou efeito violar a dignidade de uma pessoa ou criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo para a mesma. Um único incidente pode constituir assédio.

O assédio pode envolver uma conduta de natureza sexual (assédio sexual) ou pode estar relacionado com idade, deficiência, mudança de género, estado civil ou de parceria civil, gravidez ou maternidade, raça, cor, origem étnica ou nacional, religião ou crença, sexo ou orientação sexual ou qualquer categoria conforme definida pela legislação local. O assédio é inaceitável, mesmo que não se enquadre em nenhuma destas categorias.

A intimidação consiste em comportamento ofensivo, intimidatório, malicioso ou insultuoso, ou abuso ou uso indevido de poder, que tenha como finalidade ou efeito fazer com que uma pessoa se sinta vulnerável, perturbada, humilhada, abalada ou ameaçada. O poder nem sempre significa estar numa posição de autoridade, mas pode incluir tanto a força pessoal como o poder de coagir através do medo ou da intimidação.

As diferentes formas de assédio e intimidação

Da mesma forma, há muitos canais através dos quais a intimidação e o assédio podem ocorrer, entre eles as redes sociais, o e-mail e o recurso a outras tecnologias de informação/dispositivos de comunicação (como telemóveis) utilizados pela Empresa e respetiva equipa. Os colaboradores não devem, em momento algum, utilizar esses dispositivos e equipamentos para gerar, transferir, armazenar ou encaminhar a outras pessoas (internamente ou não) qualquer material, seja texto, imagem ou qualquer outra forma, que possa ser considerada ofensiva ou criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante ou humilhante para o destinatário.

Se, por um lado, nem sempre é possível controlar o fluxo de entrada desses materiais vindos de outros utilizadores, a Empresa não tolerará o armazenamento, o encaminhamento ou a transferência de qualquer material do género. Tal conduta pode ser considerada pela Empresa como conduta indevida grave e sujeitar os colaboradores a ação disciplinar, podendo resultar até em demissão, sem prejuízo da legislação local.

A vitimização pode ser definida como um tratamento menos favorável devido ao facto de alguém ter, em boa-fé, feito uma alegação de assédio ou intimidação, apoiado alguém para fazer tal reclamação ou fornecido provas em relação a essa reclamação.

Exemplos de assédio e intimidação

Assédio

O assédio pode incluir, por exemplo:

- conduta física ou "brincadeira" indesejadas, incluindo tocar, beliscar, empurrar e agarrar;
- sugestões contínuas para atividades sociais após ter sido deixado claro que essas sugestões não são bem-vindas;
- envio ou exibição de materiais pornográficos ou que algumas pessoas podem considerar ofensivas (incluindo e-mails, mensagens de texto, vídeos e imagens enviadas por telemóvel ou publicados na Internet);
- avanços sexuais ou comportamentos sugestivos não desejados (que o assediador pode considerar inofensivos);
- piadas racistas, sexistas, homofóbicas ou discriminatórias em relação à idade, ou comentários depreciativos ou estereotipados sobre um género ou grupo étnico ou religioso em particular;
- exposição ou ameaça de exposição de alguém como LGBT+;
- e-mails, mensagens de texto ou conteúdos de redes sociais ofensivos;
- gozo, imitação ou depreciação da deficiência de uma pessoa;
- coerção ou pressão para a prestação de favores sexuais (por exemplo, para conseguir um emprego ou uma promoção) e pressão para a participação em grupos políticos, religiosos ou sindicais, etc.;
- isolamento ou não cooperação e exclusão de atividades sociais; ou
- invasão, incluindo seguir uma pessoa, importuná-la, espiá-la, etc.

Estes exemplos não são exaustivos e outros comportamentos também podem constituir assédio.

Intimidação

A intimidação pode assumir a forma de uma conduta física, verbal e não-verbal. A intimidação pode incluir, por exemplo:

- ameaças físicas ou psicológicas;
- níveis autoritários e intimidatórios de supervisão;
- observações pejorativas impróprias sobre o desempenho de uma pessoa;

Estes exemplos não são exaustivos e outros comportamentos também podem constituir intimidação. A intimidação não inclui críticas legítimas sobre o desempenho ou comportamento.

Procedimento de reclamação

Disposições gerais

Todas as reclamações sobre intimidação ou assédio devem ser feitas à primeira oportunidade possível, para que possam ser resolvidas. As reclamações serão tratadas de acordo com a política local. É possível pedir aconselhamento e orientação confidenciais sobre problemas de dignidade no trabalho, em qualquer altura, junto dos RH.

O que deve fazer se estiver a ser vítima de intimidação ou assédio?

Todas as reclamações sobre intimidação ou assédio devem ser feitas à primeira oportunidade possível ao respetivo superior hierárquico, aos RH ou a um responsável máximo, para que possam ser resolvidas. As reclamações serão tratadas de acordo com a política local, disponível no Centro de Colaboradores (Employee Hub). É possível pedir aconselhamento e orientação confidenciais sobre problemas de dignidade no trabalho, em qualquer altura, junto dos RH. Em alternativa, se não for capaz de comunicar desta forma as suas preocupações, chamamos a sua atenção para a linha direta "Speak Up", cujos detalhes podem ser encontrados no Centro de Colaboradores ou nos quadros informativos apropriados.

Confidencialidade

O sigilo é uma parte importante dos procedimentos estabelecidos nesta política. Os detalhes da investigação e os nomes da pessoa que faz a reclamação e da pessoa acusada só podem ser divulgados se for necessário que sejam conhecidos. A quebra de sigilo pode dar origem a uma ação disciplinar sujeita à legislação local.

O que deve fazer se for acusado de intimidação ou assédio?

Se alguém o abordar informalmente sobre o seu comportamento, não ignore a reclamação porque estava apenas a brincar ou porque acha que a pessoa em questão está a ser demasiado sensível. Lembre-se de que diferentes pessoas consideram diferentes coisas aceitáveis e que todos têm o direito de decidir que comportamento é aceitável para si mesmo e de ver os seus sentimentos respeitados pelos outros. Pode ter ofendido alguém sem querer. Se for esse o caso, a pessoa em questão pode ficar satisfeita com uma explicação e um pedido de desculpas da sua parte e com a garantia de que terá cuidado no futuro para não se comportar de forma que agora sabe que pode ofender. Se não repetir o comportamento ofensivo, este pode muito bem ser o fim do problema.

Se for feita uma reclamação formal em relação ao seu comportamento, será investigada de acordo com a política local.