



# POLÍTICA SOBRE VIOLÊNCIA/ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

## Finalidade

É política da Kelly Services, Inc. e das suas subsidiárias ("Kelly" ou "Empresa") promover um ambiente de trabalho seguro. Esta política aborda a violência no local de trabalho e visa reduzir o risco de violência e minimizar o impacto de um incidente de violência no local de trabalho.

## Pessoas afetadas

Todos os colaboradores da Kelly, incluindo os colaboradores temporários cedidos a utilizadores e os colaboradores que se encontrem em regime de *outsourcing*.

## Política

A Kelly está empenhada em proporcionar um ambiente de trabalho seguro e protegido, isento de violência, ameaças, intimidação e assédio a todos os seus colaboradores, incluindo aqueles que prestam trabalho nas instalações das empresas utilizadoras ou de empresas clientes. Ameaças, comportamentos ameaçadores ou atos de violência dirigidos a empregados, clientes ou visitantes da Kelly, seja nas instalações da Kelly ou nas dos seus clientes, não são tolerados.

Qualquer pessoa que se envolva em tais comportamentos nas instalações da Kelly ou qualquer empregado da Kelly que se envolva em tais comportamentos nas instalações dos clientes da Kelly ficará sujeito a medidas apropriadas para a proteção de todos os envolvidos, como o afastamento do local e/ou uma investigação. Se a investigação determinar que esta política foi violada, por um colaborador Kelly, esta responderá em conformidade, podendo tal resposta incluir medidas que podem ir, inclusive, até à rescisão do contrato de trabalho, por motivo de não-conformidade com a política da Empresa.

**Nota:** em ambos os casos, a resposta poderá incluir o envolvimento das autoridades policiais e procedimentos judiciais contra o(s) agressor(es).

A todos os empregados que tenham estado envolvidos, testemunhado ou tomado conhecimento de qualquer comportamento inapropriado, alarmante, ameaçador ou violento ocorrido nas instalações da Kelly ou dos seus clientes, em ligação com o respetivo emprego na Kelly, recomendamos que façam uma denúncia imediata de tal comportamento ao seu diretor, aos Recursos Humanos ou ao Departamento Global de Segurança e Investigações.

A violência no local de trabalho pode ser descrita como qualquer comportamento que se revele ou seja razoavelmente interpretado como abusivo, conflituoso, assediador, intimidatório, ameaçador ou fisicamente violento e que ocorra nas instalações da Kelly ou dos seus clientes em ligação com o emprego de alguém na Kelly.

Os empregados da Kelly devem denunciar qualquer pessoa que:

- Use de ameaças, intimidação ou manipulação perante a direção ou os colegas;
- Exiba comportamentos paranoicos, manifeste sentimentos de vitimização ou acredite que outros estão a conspirar contra ela;

- Revele uma ira injustificada contra aqueles que fazem críticas construtivas ou incite ao medo entre os colegas;
- Tenha terminado ou sido dispensada de um trabalho na Kelly e pareça estar centrada sobretudo na posição que ocupou anteriormente (por exemplo, assediando ou dedicando uma atenção inapropriada/indevida a quaisquer empregados);
- Tenha sido recentemente acusada ou condenada por um crime violento e seja empregada da Kelly;
- Tenha, intencional, consciente ou inconscientemente, sido portadora de uma arma em instalações da Kelly ou dos seus clientes.

Nos casos em que tenha obtido ou solicitado uma **ordem de restrição pessoal ou de proteção** (ou seja, uma decisão judicial que obrigue uma pessoa a abster-se de praticar um ato especificado) que mencione as instalações da Kelly ou dos seus clientes como áreas protegidas ou em que seja vítima de violência doméstica, agressão sexual ou perseguição, o empregado deve comunicar tais informações ao seu supervisor imediato, aos Recursos Humanos ou ao Departamento Global de Segurança e Investigações.

As informações recebidas dessa forma serão mantidas em sigilo e só serão usadas para aferir devidamente o risco no local de trabalho e determinar se são necessárias disposições razoáveis. A Kelly não discrimina vítimas de violência doméstica/familiar, agressões de natureza sexual, perseguição ou ocorrências similares e está empenhada em proporcionar direitos e disposições de proteção razoáveis a tais pessoas. Para empregados de determinados municípios, poderão aplicar-se baixas por doença e períodos de recuperação remunerados.

O assédio, tal como definido na lei, não é permitido.

Considera-se assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, 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, aqui se incluindo o chamado assédio sexual, que consiste no comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, praticado com os fins atrás enunciados.

O conhecimento, por parte da empresa, na pessoa dos seus responsáveis e superiores hierárquicos, de alguma situação que possa configurar assédio, determinará a instauração imediata de um processo disciplinar contra o alegado praticante, ou praticantes, que poderá resultar no seu despedimento sem justa causa.

**Nota:** a gestão eficaz dos problemas respeitantes a relações laborais requer confidencialidade. Todos os empregados da Kelly devem limitar a partilha de pormenores com base no princípio da necessidade de conhecimento.

## Contacto

Quaisquer dúvidas acerca desta política devem ser dirigidas para a seguinte caixa de mail: [denuncia@kellyservices.pt](mailto:denuncia@kellyservices.pt)

Rua Joshua Benoliel 6, Edif. Alto das Amoreiras 9º e 10º B, 1250-133 Lisboa