

**POL 03041** Local de Trabalho Livre de Violência**FINALIDADE:**

Definir a política da FHI 360 em relação à violência no local de trabalho, incluindo a violência baseada no género, agressão física, e posse de armas.

**ÂMBITO:**

Esta política aplica-se a todos os Empregados da FHI 360 a nível mundial, e aos Fornecedores e Empregados do Fornecedores até ao limite definido abaixo.

**DEFINIÇÕES:**

- Queixoso* Uma pessoa ou parte que efetua uma queixa ao abrigo desta política.
- Pessoal da FHI 360* Empregados, diretores, membros do seu Conselho de Administração, estagiários e bolseiros (remunerados ou não remunerados), voluntários, agentes da FHI 360, e outros indivíduos autorizados a agir em nome da FHI 360.
- Violência Baseada no Género* Violência que é dirigida a uma pessoa com base no seu sexo biológico, identidade de género, ou adesão percebida a normas socialmente definidas de masculinidade e feminilidade. Inclui abuso físico, sexual, verbal e psicológico; ameaças; coerção; privação arbitrária de liberdade; e privação económica - quer ocorra na vida pública ou privada.
- Instalações* Edifícios detidos ou alugados pela empresa e áreas circundantes como passeios e parques de estacionamento; veículos detidos ou alugados pela empresa; e veículos privados trazidos para as instalações da empresa ou utilizados para efetuar negócio da empresa.
- Participant e nos Programas* Qualquer adulto ou criança que seja servido por um programa da FHI 360, ou tenha contacto com Empregados, Fornecedores ou Empregados do Fornecedor da FHI 360 em conexão ou como resultados dos programas ou atividades empresariais da FHI 360.
- Inquirido* Uma pessoa ou parte contra quem é efetuada uma queixa ao abrigo desta política.
- Supervisor* Um empregado da FHI 360 que esteja numa função de supervisão direta sobre o trabalho de um ou mais empregados da FHI 360.
- Fornecedor* Qualquer contratante, consultor, fornecedor, prestador de serviço, subcontratante, ou sub-beneficiário da FHI 360.
- Fornecedor Pessoal* Os empregados, estagiários e bolseiros (remunerados ou não remunerados), voluntários, agentes de um Fornecedor e outros indivíduos autorizados a agir em nome do Fornecedor.
- Sobrevivente ou Vítima/Sobrevivente* Uma pessoa que esteja atualmente sujeita a, ou tenha no passado estado sujeita a violência doméstica ou sexual, violência no namoro, perseguição ou outras formas de violência.

11. *Armas* Inclui todas as armas de fogo, quer o funcionário tenha ou não tenha uma licença de porte de arma ou de porte oculto, assim como facas grandes, soqueiras, tacos, explosivos e outros artigos desnecessários para o trabalho e que possam ser razoavelmente utilizados para magoar pessoas. Esta lista não é exaustiva e outros artigos podem constituir-se como armas proibidas

## **POLÍTICA:**

### 1. Declaração Geral da Política

- 1.1 A FHI 360 proíbe, e não irá tolerar, qualquer forma de violência ou ameaças de violência no local de trabalho, por ou contra qualquer Funcionário da FHI 360 dentro das instalações da empresa, em eventos patrocinados pela empresa, ou enquanto estiver envolvido nas suas funções para a FHI 360, dentro ou fora das instalações da empresa.
- 1.2 Os Funcionários da FHI 360 também não devem cometer qualquer forma de violência ou ameaças de violência contra Funcionários do Fornecedor, Participantes dos Programas, ou qualquer outra pessoa com a qual interajam em situações relacionadas com o trabalho.
- 1.3 Do mesmo modo, a FHI 360 está comprometida em proteger da violência os Funcionários da FHI 360, quer sejam outros Funcionários da FHI 360 (incluindo supervisores, subordinados diretos, e colegas) ou pessoas externas à FHI 360, tais como Funcionários do Fornecedor; empregados de um contratante, fornecedor, subcontratante, ou sub-beneficiário de um Fornecedor; Participantes nos Programas; membros das comunidades que a FHI 360 serve; ou qualquer outra pessoa com quem interajam em situações relacionadas com o trabalho.
- 1.4 A FHI 360 proíbe expressamente todos os Funcionários da FHI 360 (outros que não os autorizados pela empresa a transportarem armas como parte das suas funções) e os visitantes de estarem na posse de armas de qualquer espécie enquanto estiverem nas instalações da empresa, em eventos patrocinados pela empresa, ou enquanto estiverem envolvidos no desempenho das suas funções para a FHI 360, quer seja dentro ou fora das instalações da empresa.
- 1.5 A FHI 360 irá seguir a sua Política de Disciplina dos Empregados (POL 03011) (podendo, no limite, levar à rescisão imediata do contrato de trabalho) para qualquer funcionário que tenha violado esta política.
- 1.6 A FHI 360 mantém uma política de segurança corporativa e manuais de segurança específicos para cada país direcionados para os riscos locais, incluindo uma Equipa de Gestão de Emergência que responde a ameaças de violência e segurança dos funcionários da FHI 360 à escala do grupo.

### 2. Conduta Que Configura Violência

- 2.1 Atos ou ameaças proibidas de violência podem incluir, entre outros, o seguinte:
  - 2.1.1 lutar
  - 2.1.2 abanar ou atingir outra pessoa
  - 2.1.3 atirar objetos a outra pessoa
  - 2.1.4 lesionar fisicamente outra pessoa ou causar sofrimento emocional a outros
  - 2.1.5 empregados da FHI 360 a debaterem violência que cometam fora do escritório
  - 2.1.6 envolver-se em comportamento que produza um medo razoável de lesão em outra pessoa

## POL 03041 Local de Trabalho Livre de Violência

- 2.1.7 danificar propriedade intencionalmente
  - 2.1.8 violência baseada no género e violência sexual, incluindo a violação tentada ou consumada
  - 2.1.9 ameaçar magoar uma pessoa ou danificar propriedade, quer seja verbalmente, por escrito, ou através da utilização de linguagem corporal e gestos ameaçadores.
  - 2.2 Esta lista não é exaustiva, e existem outros atos que podem constituir violência no local de trabalho que violem esta política.
  - 2.3 Um Funcionário da FHI 360 pode ser afetado por violência e reportá-la ao abrigo desta política mesmo se a conduta for dirigida a outra pessoa.
3. Reporte
- 3.1 Os Funcionários da FHI 360 que experienciem ou fiquem cientes de qualquer risco eminente para a segurança dos Empregados da FHI 360 ou de outros devem contactar imediatamente as agências de aplicação da lei.
  - 3.2 Os Funcionários da FHI 360 que tenham sido sujeitos a violência, retaliação factual ou suspeitada, ou qualquer outra conduta proibida por esta política, ou que sejam testemunhas de uma conduta deste género, devem reportá-la imediatamente, num prazo de 24 horas ou assim que possível mediante as circunstâncias, quer oralmente ou por escrito, através de um dos seguintes meios:
    - 3.2.1 Supervisor imediato na FHI 360, ou, se a conduta envolver o supervisor imediato, qualquer outro supervisor dentro do seu departamento
    - 3.2.2 O representante local de Pessoas e Cultura (RH) da FHI 360 ou Parceiro de RH regional ou de departamento
    - 3.2.3 Diretor de Parcerias de RH ou Diretor de Pessoal da FHI 360 (consultar as informações de contacto, na página web dos RH no Connect da FHI 360)
    - 3.2.4 Gabinete de Conformidade e Auditoria Interna (GCAI) da FHI 360 através de uma das seguintes opções:
      - Email: [Compliance@fhi360.org](mailto:Compliance@fhi360.org)
      - Página web (de forma anónima ou com o seu nome): <http://www.fhi360.org/anonreportregistry>
      - Linha Telefónica Confidencial de Ética e Conformidade: +1 833 745 8886 (podem aplicar-se tarifas telefónicas locais)
  - 3.3 Os relatórios anónimos são habitualmente mais difíceis de investigar devido à informação limitada. Os Empregados da FHI 360 são instados a fornecer informação o mais detalhada possível sobre a conduta, incluindo, se possível, a identificação das pessoas que estiverem envolvidas ou que testemunharam a conduta, desde que isto não coloque as pessoas identificadas em risco de perigo imediato.
  - 3.4 Os Empregados da FHI 360 que sejam pessoal dos RH, supervisores ou detenham um cargo ao nível de direção ou superior têm de encaminhar imediatamente o relatório para o GCAI ou os RH da Sede através do mecanismo de reporte adequado na Secção 3.2 acima. Os Funcionários de RH e Supervisores locais estão estritamente proibidos de investigar essas denúncias ou de tomarem medidas por conta própria.
4. Apoio ao Queixoso

## POL 03041 Local de Trabalho Livre de Violência

- 4.1 A segurança de todos os envolvidos é primordial. A FHI 360 e as pessoas envolvidas na implementação desta política irão tomar todas as medidas necessárias para assegurar que a resposta às alegações de violência não coloca em perigo a segurança do Queixoso ou do Inquirido. Após recepção de uma queixa, a FHI 360 irá efetuar uma avaliação imediata relativa à saúde e segurança das pessoas envolvidas, e implementar as medidas temporárias necessárias para garantir a segurança. Durante as investigações, a FHI 360 irá tomar as ações necessárias para garantir a segurança dos Queixosos.
  - 4.2 Os Funcionários da FHI 360 podem utilizar os programas de benefícios da empresa tais como cobertura médica, licença com ou sem vencimento disponível, e Programas de Assistência a Empregados como medida de apoio, sujeitos aos critérios de elegibilidade e aos termos do plano de benefícios.
5. Não Retaliação
- 5.1 A FHI 360 tem uma política distinta que proíbe a retaliação (Política de Porta Aberta e Não Retaliação - POL 03004). A FHI 360 proíbe estritamente qualquer retaliação contra Funcionários da FHI 360 que se queixem de violência ou outras violações desta política ou procedimentos relacionados, ou que participem numa investigação sobre violência.
  - 5.2 A retaliação ocorre quando alguém penaliza ou ameaça penalizar outra pessoa por reportar ou expressar a intenção de reportar o que acreditam, de boa fé, ser violência ou qualquer outra violação desta política, ajudar outros a reportar violência ou violações de política, ou participar em investigações ao abrigo desta política.
  - 5.3 A suspeita de retaliação deve ser reportada imediatamente através dos mecanismos de reporte da secção 3 desta política.
  - 5.4 Qualquer Empregado da FHI 360 que se envolva em retaliação estará sujeito a ação disciplinar a qual poderá incluir, no limite, a rescisão do contrato de trabalho ou de outra relação com a FHI 360.
6. Investigação e Ação Corretiva
- 6.1 Após recepção de um relatório de violência, retaliação, ou outra violação desta política, independentemente de quando os eventos tiverem acontecido, os RH determinam um curso de ação apropriada com base na natureza da situação.
  - 6.2 A FHI 360 efetuará uma avaliação imediata em relação à saúde e segurança das pessoas envolvidas, tomará medidas para prevenir mais violência e implementará medidas temporárias as quais podem incluir a separação entre o Queixoso e o Inquirido, colocar o Inquirido ou o Queixoso (a pedido do Queixoso) sob licença administrativa, ou outras medidas ao critério da FHI 360 para garantir a segurança, confidencialidade da investigação, ou para permitir uma investigação detalhada e ininterrupta.
  - 6.3 A FHI 360 irá conduzir uma investigação sensível, atempada e detalhada de maneira imparcial, que forneça a todas as partes o processo devido apropriado e mantenha a confidencialidade até ao limite possível (consultar a secção 8 abaixo para informação detalhada sobre confidencialidade).
  - 6.4 As investigações serão geralmente conduzidas pelo departamento de RH, mas a FHI

## POL 03041 Local de Trabalho Livre de Violência

- 360 poderá contratar investigadores externos quando considerado apropriado.
- 6.5 Os Funcionários da FHI 360 devem cooperar plenamente com as investigações e fornecer informação fidedigna aos investigadores.
  - 6.6 As investigações envolvem habitualmente entrevistas ao Queixoso e ao Inquirido, e a outras pessoas que possam ter testemunhado ou de outra forma ter conhecimento da queixa. Será efetuada uma revisão de registos, mensagens de correio eletrónico, comunicações, e outros factos. Os passos específicos da investigação irão variar com base nas circunstâncias únicas de cada queixa.
  - 6.7 Após conclusão da investigação, a FHI 360 irá rever as provas recolhidas e determinar se ocorreu violência, retaliação, ou outras violações desta ou de outras políticas da FHI 360.
  - 6.8 Quanto tiver ocorrido uma violação da política, a FHI 360 irá tomar medidas as correctivas imediatas razoavelmente calculadas para por fim à conduta proibida e impedir violência futura. A ação poderá variar entre tutoria e aconselhamento, planos de melhoria do desempenho, advertências, transferências, realocações, despromoções, suspensões, ou outra ação disciplinar incluindo, no limite, a rescisão imediata do contrato de trabalho.
  - 6.9 Para além de tomar medidas disciplinares contra Funcionários da FHI 360 que tenham violado esta política, a FHI 360 também reserva o direito de contactar as agências de aplicação da lei sempre que apropriado, e a procurar qualquer ordem de restrição judicial disponível contra qualquer pessoa, de forma a impedir a violência no local de trabalho.
  - 6.10 A FHI 360 irá cooperar com investigações de aplicação da lei ou outras investigações regulamentares e, quando apropriado, irá reportar alegações e violações credíveis às agências de aplicação da lei e/ou financiadores relevantes. A cooperação e o reporte será feito sob a orientação do departamento de RH da sede e do GCAI e poderá incluir uma consulta ao Gabinete do Conselheiro Geral.

### 7. Violência Fora do Local de Trabalho

- 7.1 Para os Funcionários da FHI 360 que experienciem violência doméstica ou violência no namoro fora do local de trabalho oficial, a FHI 360 irá trabalhar em conjunto com eles para assegurar que pode ter acesso à licença disponível, a aconselhamento, e cuidados médicos para si e / ou para os seus filhos, sujeitos aos critérios de elegibilidade e termos do plano de benefícios.
- 7.2 Os Funcionários da FHI 360 que procurem obter uma providência cautelar ou ordem judicial como parte dos seus esforços para ficarem em segurança são encorajados a divulgar a existência de uma providência cautelar ou ordem judicial à FHI 360 e a empresa irá, sempre que possível, ajudá-los de acordo com os termos da sua ordem que possam estar relacionados com o local de trabalho da FHI 360.
  - 7.2.1 Se aplicável, a FHI 360 poderá auxiliar o funcionário a reunir documentação do local de trabalho, tal como mensagens de correio eletrónico ou mensagens de voz, que possam suportar os esforços do funcionário no sistema judicial, ou de outra forma a obter ou a manter proteção do sujeito de uma alegação de abuso ou assédio.
- 7.3 A FHI 360 reconhece que os Funcionários da FHI 360 que sejam vítimas / sobreviventes de violência podem necessitar de tempo livre para obter apoio jurídico, médico ou outro para ajudar a assegurar a saúde, segurança, ou bem-estar de si próprio ou dos seus filhos ou outro familiar. A FHI 360 irá trabalhar em colaboração com o empregado para fornecer opções de licença razoáveis e flexíveis, utilizando os benefícios de licença remunerada e

## POL 03041 Local de Trabalho Livre de Violência

outros benefícios disponíveis, antes de exigir que o empregado utilize a licença não remunerada. A FHI 360 irá tomar todas as medidas razoáveis para manter a confidencialidade de uma pessoa que peça uma baixa ao abrigo desta política, até ao limite permitido pela legislação.

### 8. Confidencialidade

- 8.1 A FHI 360 tomará tomadas as medidas razoáveis para manter a confidencialidade das divulgações por parte dos Funcionários da FHI 360 relativas à violência, até ao limite permitido pela legislação, a menos que fazê-lo significasse colocar em risco físico qualquer pessoa e/ou colocar em causa a segurança dentro do local de trabalho.
- 8.2 Se os Funcionários da FHI 360 escolherem divulgar a existência de uma proteção ou ordem judicial à FHI 360, a FHI 360 arquivará a ordem num ficheiro confidencial de pessoal, ou outro.
- 8.3 A informação recolhida através do processo de investigação será divulgada apenas aos Funcionários da FHI 360 ou outras pessoas que “necessitem de saber” de forma a que a FHI 360 cumpra as suas obrigações de investigar e tomar medidas imediatas.
- 8.4 Conforme exigido pela legislação local, a FHI 360 irá fornecer a divulgação necessária e apropriada às agências de aplicação da lei locais e irá participar nas investigações.
- 8.5 Nada nesta política se destina a ser garantia de confidencialidade absoluta, nem se destina a restringir os direitos dos empregados a discutirem assuntos relacionados com o trabalho, ao abrigo de quaisquer leis aplicáveis.

### 9. Outra Conduta que Viola Esta Política

- 9.1 Para além do assédio, retaliação, e outras condutas proibidas delineadas acima, é também uma violação desta política os Funcionários da FHI 360 :
  - 9.1.1 tentarem desencorajar, interferir, ou impedir qualquer pessoa de reportar assédio
  - 9.1.2 desencorajarem ou impedirem a participação de qualquer pessoa em qualquer investigação ao abrigo desta política
  - 9.1.3 fornecerem falsas informações propositadamente ou fazerem alegações falsas aos investigadores
    - 9.1.3.1 Esta política reconhece que apesar de uma queixa não poder ser consubstanciada, isto não a torna necessariamente falsa.

### 10. Expetativas dos Fornecedores e Funcionários do Fornecedor

- 10.1 Os Fornecedores e os Funcionários do Fornecedor devem abster-se de perpetuar violência conforme delineado nesta política.
- 10.2 A FHI 360 requer que os Fornecedores mantenham, do mesmo modo, os princípios desta política para prevenir a violência cometida pelos, e contra os Funcionários do Fornecedor. O não cumprimento poderá resultar na rescisão da relação contratual do Fornecedor com a FHI 360.
- 10.3 A FHI 360 exige que os Fornecedores e os Funcionários do Fornecedor cooperem plenamente com investigações de violações da política e forneçam informação fidedigna aos investigadores.

## POL 03041 Local de Trabalho Livre de Violência

### 11. Consequências das Violações da Política

- 11.1 Os Funcionários da FHI 360 que violem esta política estão sujeitos a ação disciplinar (consultar a Política Disciplina dos Empregados - POL 03011) a qual poderá incluir a rescisão imediata do contrato de trabalho ou de outra relação com a FHI 360. (Ver 6.8 acima.)
- 11.2 Os Participantes nos Programas que violem esta política podem ser removidos dos programas da FHI 360 e impedidos de participarem em outros programas da FHI 360.
- 11.3 As violações desta política por parte dos Fornecedores ou Funcionários do Fornecedor podem resultar na rescisão do contrato do Fornecedor com a FHI 360, por iniciativa desta última. Adicionalmente, a FHI 360 poderá procurar quaisquer remédios contratuais ou legais que possam estar disponíveis.

*Para interpretação da política ou questões, contacte um Parceiro de RH.*

### **DOCUMENTOS RELACIONADOS:**

#### **1. Políticas**

- Código de Ética e Conduta
- POL 01032: Proteção dos Participantes nos Programas da Exploração e do Abuso Sexual
- POL 03003: Código de Conduta Profissional
- POL 03004: Porta Aberta e Não Retaliação
- POL 03011: Disciplina dos Empregados
- POL 03029: Local de Trabalho Livre de Assédio
- POL 03051: Licença Administrativa

#### **2. Procedimentos Operacionais Normalizados**

- N/D

#### **3. Anexos**

- N/D

### **REFERÊNCIAS:**

1. N/D

## POL 03041 Local de Trabalho Livre de Violência

**HISTÓRICO DE REVISÕES:**

<b>POL#</b>	<b>Data da Revisão DD MMM AAAA</b>	<b>Resumo das Alterações</b>
466	1/96	Nova
446	1/01	Alterações reflectidas em 466A
466A	01/07/2003	Alterações reflectidas em 466B
466B	12/04	Alteração de número para 466.02
466.02	4/05	Alterações reflectidas em 466.03
466.03	9/06	Sem alterações reflectidas em 466.04
466.04	8/08	Alterações reflectidas em 466.05
466.05	31 de Agosto de 2011	Pequenas alterações para reflectir a mudança de nome da FHI para FHI 360
POL 03041	Dezembro de 2012	Novo número POL para migração para o EDMS
POL 03041	Abril 2014	Adição de definições e formatação
POL 03041	Jan 2019	Principal - atualização da linguagem, ações, definições, formato, alteração de título.
POL 03041	29 de maio de 2019	Definições revistas para Funcionários da FHI, Fornecedor, e Funcionários do Fornecedor, e conteúdo da política atualizado em conformidade.
POL 03041	02 MAIO DE 2022	Redação atualizada para equivaler a outras políticas sobre salvaguarda. Pequenas alterações na redação
POL 03041	20 JULY 2023	Pequena alteração para actualizar a secção 3.2.3 com títulos em vez de nomes de colaboradores.
POL 03041	27 NOV 2023	Pequena mudança administrativa de Diretor de Recursos Humanos para Diretora de Pessoal na secção 3.2.3.
POL 01041	1 May 2025	Mecanismos de relatórios atualizados.