

Código de Ética e Conduta Do Grupo Dr. Pinto Leite

1. O objeto deste Código - princípios gerais

O presente Código de Ética e Conduta (doravante, o “Código”) destina-se a formalizar o quadro de referência ético e jurídico no âmbito do qual o Grupo Dr. Pinto Leite (doravante, a “Empresa”), bem como os respetivos colaboradores, exercem e desenvolvem as suas atividades profissionais no dia-a-dia.

A Empresa assume então o compromisso de providenciar todas as condições para a criação de um ambiente de trabalho livre de assédio, de *bullying*, de discriminação e de retaliação. Um ambiente seguro e livre de ameaças à integridade física ou moral, à liberdade, à honra ou à dignidade ou a qualquer outro tipo de violência.

É nosso objetivo garantir que todos os colaboradores da Empresa são tratados e tratam os outros com dignidade e respeito. Cada um de colaboradores é responsável por promover uma cultura que resulte num ambiente de trabalho seguro, respeitador, diversificado e inclusivo, no qual as pessoas possam prosperar.

O cumprimento do disposto no presente Código é essencial para o desenvolvimento sustentado e responsável das atividades da Empresa e para o crescimento e desenvolvimento profissional de todos e de cada um dos seus colaboradores. Assim:

- Todos devem inspirar confiança e respeito através de práticas exemplares;
- Todos devem conhecer e aplicar as regras do presente Código, independentemente da sua função na Empresa;
- A administração deve ser exemplar no seu cumprimento e deve comprometer-se a divulgar as boas práticas inerentes a este código e às políticas internas.

2. Âmbito de aplicação deste Código

Este Código aplica-se a todos os colaboradores da Empresa. Aplica-se ainda, com as adaptações impostas pela natureza da respetiva situação, às pessoas sem vínculo laboral à Empresa, mas que, com esta, se relacionem e que, por esta via, possam, por qualquer forma, causar prejuízo aos princípios, valores e expectativas que constituem o objeto deste Código, tais como estagiários, trabalhadores temporários, prestadores de serviços, convidados, clientes ou fornecedores.

Este Código aplica-se (sem quaisquer limitações) em todas as seguintes situações:

- Em locais da propriedade da Empresa;
- Durante a utilização de sistemas de comunicações, equipamentos ou recursos da Empresa;
- Fora do local de trabalho e/ou fora de serviço, em eventos, atividades ou formações, promovidos pela Empresa;
- Durante viagens de trabalho / deslocações necessárias ao serviço da Empresa;
- Em refeições de trabalho ou nos intervalos de descanso, intervalos diários, descanso semanal, férias e outras situações de suspensão da prestação de trabalho e fora do horário e/ou local de trabalho, sempre que a conduta possa ter um impacto nas relações e ambiente de trabalho, com prejuízo dos princípios, valores e expectativas da Empresa que constituem o objeto deste Código, nomeadamente, através o envio de mensagens de texto ou multimédia, ou na utilização de redes sociais.

3. Violações a este Código

As violações deste Código podem resultar, sob critério exclusivo da Empresa, em procedimentos disciplinares e/ou outras ações apropriadas, que culminarão, se for o caso, na aplicação de sanções adequadas como sendo a cessação do contrato de trabalho ou do contrato de prestação de serviços com um consultor, prestador de serviços ou fornecedor e/ou com as empresas a si associadas.

4. RGPD

4.1. Conformidade

O Grupo Dr. Pinto Leite, assim como todos os seus colaboradores, devem respeitar e zelar pelo cumprimento escrupuloso das normas legais e regulamentares aplicáveis à atividade da empresa, nomeadamente as referentes ao tratamento de dados pessoais dos seus pacientes.

Os colaboradores não deverão executar qualquer ação, em nome da empresa, que possa violar a lei geral e a regulamentação aplicável à sua atividade.

4.2. Confidencialidade e sigilo profissional

Os colaboradores do Grupo Dr. Pinto Leite devem guardar absoluto sigilo em relação ao exterior de todos os factos respeitantes à atividade da empresa, dos quais tenham conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas.

Os colaboradores devem usar da maior reserva e discrição, de modo a evitar a divulgação de factos e informações de que tenham conhecimento no exercício das suas funções e que se não destinem a divulgação externa. Os colaboradores não devem, também, usar essas informações em proveito pessoal ou de terceiros.

5. As Expectativas da Empresa

A Empresa pretende que todos os destinatários do presente Código empreguem um tratamento para com o próximo que prime pelo respeito e dignidade em todos os momentos.

A Empresa assegurará oportunidades profissionais iguais a todos os candidatos, bem como a todos os colaboradores.

A Empresa tomará decisões sobre as relações laborais baseadas no mérito, experiência e necessidades de negócio, não com base em qualquer outro critério.

Não tolerará situações de assédio, *bullying*, discriminação, abusos, ameaças ou qualquer forma de violência.

Não tolerará ainda qualquer comportamento de retaliação contra qualquer pessoa que expresse a sua preocupação ou denuncie qualquer conduta que possa violar estes padrões - mesmo que não se venha a confirmar qualquer violação deste Código.

Todos deverão sentir-se confortáveis em reportar as suas preocupações sem qualquer receio de sofrer represálias.

6. O que é o Assédio?

O assédio, conforme a definição legal, consiste no comportamento indesejado, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional ou fora do âmbito da execução do trabalho, perpetrado pela Empresa, por outros colaboradores, ou terceiros que tenham algum tipo de relação com a Empresa (estagiários, prestadores de serviços, fornecedores, clientes, trabalhadores temporários) 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.

O assédio pode assumir várias formas, nomeadamente pode ser baseado em fatores de discriminação (assédio discriminatório) ou comportamentos de carácter sexual [o assédio é sexual quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.)], e abrange comportamentos não-verbais (atitudes, decisões, etc.), verbais (insultos, injúrias e difamações, comentários ou observações, boatos ou rumores, etc.) e que podem afetar a dignidade física ou moral da pessoa visada [O assédio é moral quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho].

O assédio inclui, nomeadamente, mas sem limitar:

- Condutas verbais indesejadas tais como ameaças, alcunhas, epítetos ou cognomes ou outras expressões qualificativas, comentários e piadas depreciativos ou calúnias, insultos, ou comentários e provocações sobre uma pessoa, por exemplo sobre as suas roupas ou apresentação, hábitos, convicções ou características pessoais e/ou familiares;
- Publicações ou comunicações indesejadas, tais como publicar ou partilhar imagens, posters, vídeos, *cartoons*, desenhos ou montagens ou partilhar e-mails, textos e mensagens de texto que sejam degradantes, insultuosos ou que façam a pessoa sentir-se desconfortável, pressionada ou constrangida;
- Condutas físicas indesejadas, desde toques indesejados a agressões e/ou abusos corporais;
- Assédio sexual, que consiste em assédio especificamente baseado ou relacionado com sexo ou a prática de relações sexuais.
- Violência baseada no género, incluindo qualquer ato que resulte ou possa vir a resultar em agressões físicas, sexuais ou psicológicas devido ao género ou expressão de género de uma pessoa; e
- Retaliação ou a ameaça de retaliação contra uma pessoa depois da recusa dessa pessoa a quaisquer avanços sexuais ou outras ações de potencial assédio.

7. O que é a Discriminação?

Discriminação significa tratar uma pessoa de forma diferente – direta ou indiretamente, positiva (conceder uma vantagem) ou negativamente (sancionar ou prejudicar) – com base em quem a pessoa é, incluindo, mas sem limitar):

- Raça, cor da pele ou etnia;
- Idade;
- Religião, crenças ou práticas religiosas ou espirituais;
- Sexo;
- Situação parental;
- Orientação sexual;
- Nacionalidade, cidadania, território de origem ou ascendência;
- Convicções políticas ou ideológicas;
- Instrução ou formação académica;
- Situação económica ou condição social;
- Deficiência física ou mental;
- Estado civil ou parental; e/ou
- Situação de vítima de violência doméstica, de agressão ou importunação sexual ou perseguição (“*stalking*”).

Além do assédio, são também proibidas, nos termos deste Código, as seguintes formas de discriminação:

- Discriminação direta: tratar alguém de forma desfavorável, com base num dos critérios acima referidos ou outro critério arbitrário. Isto inclui tomar decisões sobre contratação e despedimento, vencimentos, promoções, tarefas ou desenvolvimento de oportunidades com base num critério arbitrário, e não baseado no desempenho ou nas necessidades e critérios de gestão empresarial;
- Discriminação indireta: uma regra, critério ou prática que se aplica a todos, mas que afeta negativamente pessoas com base numa característica mais do que outras, de forma arbitrária e/ou injustificada;
- Discriminação com base em deficiência: isto inclui discriminação direta e indireta, qualquer tratamento injustificado que seja menos favorável como consequência dos efeitos de uma deficiência e não fazer os ajustes razoáveis para colmatar as dificuldades causadas pela deficiência.

8. O que é a Retaliação?

Retaliação significa punir ou sancionar alguém ou tomar uma atitude com impacto negativo na relação de trabalho porque essa pessoa exprimiu alguma preocupação ou denunciou uma situação de potencial assédio, discriminação, violência ou retaliação, ou porque alguém participou numa investigação sobre algum desses comportamentos. Alguns exemplos são:

- Cessação do contrato de trabalho;
- Redução do vencimento, das horas de trabalho ou de tarefas favoráveis;
- Aplicação de medidas disciplinares ou realocação;
- Despromoção ou transferência de um colaborador.

9. O que é o *Bullying*?

O *bullying* é uma forma particular de assédio e consiste em comportamentos ofensivos, intimidantes, maliciosos ou insultuosos que envolvem o uso indevido de poder, de forma que uma pessoa se sinta vulnerável, incomodada, humilhada, prejudicada ou ameaçada.

Usar poder não implica sempre estar numa posição de autoridade, podendo incluir força pessoal ou o poder de coagir outro através do medo e da intimidação.

O *bullying* pode revestir a forma de condutas físicas, verbais ou não verbais, podendo incluir, por exemplo:

- Exclusão propositada e injustificada de um indivíduo das conversas normais no local de trabalho e/ou fazê-lo sentir-se indesejado;
- Prejudicar ou deliberadamente impedir alguém de trabalhar;
- Fazer circular rumores ou boatos negativos;
- Criticar injustificadamente ou desacreditar opiniões, particularmente em frente a outras pessoas; e
- Qualquer outra conduta que demonstre hostilizar ou desrespeitar ou maltratar uma pessoa.

As críticas construtivas, razoáveis e legítimas à performance e/ou comportamento de um colaborador, bem com as instruções razoáveis dadas aos colaboradores no normal decorrer da sua relação laboral, só por si, não constituem *bullying*.

Também não se constitui *bullying* a definição de elevados padrões de desempenho, iniciar um procedimento disciplinar nos termos das políticas da Empresa, nem os incidentes isolados de comportamento irracional ou situações isoladas de esquecimento, má-educação ou indelicadeza.

10. O que entendemos por Violência?

Em geral, e para efeitos deste Código, definimos violência como “Qualquer incidente em que uma pessoa sofra um abuso, seja ameaçada ou agredida em circunstâncias relacionadas com o seu trabalho”.

Esta lista de comportamentos, embora não exaustiva, dá alguns exemplos de condutas proibidas:

- Agressões físicas e/ou verbais, ameaças de agressão ou perseguição (*stalking*) a um colaborador ou cliente;
- Posse ou ameaça com uma arma;
- Dano intencional de bens de outra pessoa;
- Comportamentos agressivos ou hostis que criem na outra pessoa um receio razoável de sofrer uma agressão;
- Declarações, chamadas telefónicas, mensagens de texto ou multimédia, mensagens de voz ou e-mails que sejam abusivos, intimidativos, ou que se traduzam em assédio, ou, ainda, que sejam indesejados ou considerados ofensivos pelo destinatário;
- Epítetos ou alcunhas raciais ou culturais ou outras observações depreciativas associadas a crimes de ódio.

Com o interesse de proteção da segurança de todos, a Empresa reserva-se o direito de tratar qualquer comportamento além dos acima descritos, sempre que esse comportamento crie um receio razoável relativamente ao bem-estar dos colaboradores ou clientes.

11. É esperado que todos os colaboradores:

- Tratem os demais com respeito e dignidade;
- Sejam responsáveis pelas suas ações;
- Ajam de acordo com o presente Código;
- Ajudem a criar um ambiente de trabalho seguro e livre de hostilidades e violência;
- Tenham um comportamento respeitoso, de cortesia e inclusivo;
- Reportem todos os incidentes de abuso, ameaças ou agressões no local de trabalho;
- Frequentem e completem todas as ações de formação que sejam exigidas.

12. Adicionalmente, é esperado que todos(as) com cargos de responsabilidade

- Tratem com seriedade, todas as alegações de assédio, discriminação, retaliação, *bullying* e violência, desencadeando todos os mecanismos ao dispor;
- Investiguem essas alegações prontamente e em detalhe;
- Apliquem, quando necessário, medidas corretivas e/ou sancionatórias de forma atempada e proporcional;
- Reportem quaisquer situações de condutas que possam violar este Código;
- Não tolerem qualquer forma de retaliação quando tenham sido apresentadas preocupações ou queixas/denúncias que possam violar este Código.

O presente Código produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através da afixação na sede da Empresa, de modo a possibilitar a sua consulta e o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, por todos os colaboradores.