

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

TRIVALOR

The background features a complex geometric composition. On the left side, there are several overlapping shapes: a dark purple triangle at the top left, a red triangle below it, a light grey triangle to the right of the red one, a purple triangle below the grey one, a red triangle at the bottom left, and a purple triangle with fine red diagonal lines at the bottom left. The right side of the image is a plain white background.

TRIVALOR



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



1 de Outubro de 2017

1.

▶ OS VALORES DA TRIVALOR E A LUTA CONTRA O ASSÉDIO LABORAL

O respeito por todos os Colaboradores é essencial para garantia da Confiança, valor essencial da **Trivalor**.

A **Trivalor** combate firmemente qualquer tipo de prática ou conduta que viole a dignidade da pessoa humana.

A **Trivalor** consignou no seu código ético o princípio da não discriminação.

O assédio constitui prática discriminatória por excelência, violadora da dignidade do ser humano impeditiva dum ambiente de trabalho saudável e inclusivo. Este Código de Conduta visa especificamente prevenir e combater todo o tipo de prática de assédio no trabalho, de forma a garantir um ambiente de trabalho inclusivo e de respeito pela individualidade e pelas diferenças de todas e cada uma das pessoas.

Como Código de Conduta é de cumprimento obrigatório para todos os Colaboradores e também para todos aqueles que mantêm uma relação direta ou indireta com a **Trivalor**, independentemente das suas funções, responsabilidades e posição hierárquica.

Como Código de Conduta é de adoção obrigatória por parte de todas as empresas do universo Trivalor.

2.

▶ O ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO: CONCEITO.

Na prática, o **assédio** consiste em conduta abusiva, cometida por uma ou mais pessoas, contra um indivíduo, geralmente de forma repetitiva e prolongada, que tem por objetivo ou por efeito, coagi-lo, humilhá-lo, desrespeitá-lo, depreciá-lo ou constrangê-lo.

O **assédio no trabalho** é definido pela legislação como:

“Comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

Dentro do **assédio**, a legislação autonomiza o **assédio sexual**:

“Comportamento indesejado, de caráter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o mesmo objetivo ou efeito que fora referido no ponto anterior”.

A **Trivalor** está comprometida em assegurar, diariamente, a todos os seus Colaboradores um ambiente de trabalho inclusivo, livre de assédio ou de qualquer tipo de comportamento degradante ou ofensivo, bem como um ambiente livre de todos os tipos de discriminações.

Na **Trivalor** é obrigatório o cumprimento da legislação e do presente Código de Conduta, que proíbem o assédio no local de trabalho e os comportamentos discriminatórios.

3.

▶ **POLÍTICA ANTI-ASSÉDIO E DE RESPEITO PELOS COLABORADORES. DIREITOS ASSEGURADOS.**

A **EXCELÊNCIA**, a **CONFIANÇA**,
a **INOVAÇÃO** e a **SUSTENTABILIDADE**
são os **VALORES** que norteiam todas
a empresas **Trivalor**.

A qualificação, a competência, a excelência, a responsabilidade e a diversidade dos Colaboradores constituem fatores chave para a criação da **CONFIANÇA** e para a manutenção de um bom ambiente de trabalho, para o sucesso, progressão e realização profissional dos **Colaboradores Trivalor** e para o crescimento da **Trivalor**.

No **Recrutamento**, a **Trivalor** garante e assegura aos seus candidatos a Colaboradores:

- A definição objetiva do perfil da função a preencher e dos critérios de escolha dos candidatos, bem como sua transparência e publicidade;
- A igualdade de oportunidades na apreciação e avaliação da candidatura e na marcação de entrevistas;
- O tratamento cordial, o respeito pelos direitos de privacidade.

No **Recrutamento**, a **Trivalor** proíbe a definição ou aplicação de critérios de marcação de entrevistas e a avaliação e/ou escolha dos candidatos, em função do gênero, da etnia ou nacionalidade, da orientação sexual, religiosa, sindical ou política, ou de qualquer outro fator discriminatório.


No **Ambiente de Trabalho**, a **Trivalor** garante e assegura aos seus Colaboradores:

- O cumprimento e o respeito pela legislação em matéria de proibição de assédio no trabalho;
- Uma atuação íntegra e com respeito pela diversidade e diferenças de cada um, observando sempre o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana;
- O respeito pelos direitos fundamentais à segurança, saúde e bem-estar no local de trabalho baseado na inclusão de todos;
- O respeito pelos valores da justiça, legalidade, integridade, honestidade, lealdade, solidariedade e transparência;
- O respeito pelo direito à intimidade da vida privada;
- O respeito pelo direito à igualdade de oportunidades e não discriminação em função do género, etnia ou nacionalidade, orientação sexual, religiosa, sindical ou política, ou de qualquer outro fator discriminatório;

- O respeito pelo direitos à liberdade de expressão, de representação;
- O direito à formação e atualização em regime de acesso igualitário e equitativo e sem qualquer forma de discriminação;
- A atribuição de tarefas ou atividades aos Colaboradores, bem como a sua inclusão em grupos de trabalho realizada com base em critérios de competência, qualidade e responsabilidade.

No **Ambiente de Trabalho**, a **Trivalor** proíbe:

- A utilização de linguagem ou comportamento, ativo ou omissivo, que seja ofensivo, agressivo, ameaçador, discriminatório ou intimidatório;
- A adoção de represálias;
- A exigência ou atribuição, direta ou indireta, de qualquer tipo de favor ou donativo, seja de carácter pessoal ou patrimonial;

- 
- A atribuição de tarefas ou atividades aos Colaboradores, bem como a sua inclusão em grupos de trabalho com base em critérios discriminatórios, designadamente de género, etnia, orientação sexual, religiosa, sindical ou partidária ou ligação com a atribuição de quaisquer favores ou donativos.

Na **Progressão na Carreira** dos seus Colaboradores, a **Trivalor** assegura e garante a aplicação de fatores objetivos, pré definidos e divulgados que levarão em consideração:

- A assiduidade e responsabilidade;
- A competência e a qualidade do desempenho do Colaborador;
- A prossecução de objetivos pré-definidos;
- A participação e aproveitamento em ações de formação;
- O *curriculum vitae* e a sua adequação à carreira em causa.

A **Trivalor** assegura que a **Progressão na Carreira** dos seus Colaboradores não será, em circunstância alguma, influenciada ou condicionada por fatores relacionados com o seu género, etnia, orientação sexual, religiosa, sindical ou partidária ou ligação com a atribuição de quaisquer favores ou donativos.

4.

▶ IDENTIFICAÇÃO DE PRÁTICAS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

A **discriminação** constitui uma expressão de comportamentos individuais ou coletivos, inaceitáveis, dirigidos ou tendo por alvo um ou mais Colaboradores.

O **assédio** constitui uma forma de discriminação.

O **assédio**, tal como a discriminação, pode assumir diversas formas, algumas das quais mais fácil ou dificilmente identificáveis, pelo que a enumeração de atos e comportamentos infra é meramente exemplificativa.

4.1. CONDUTAS NÃO ADMITIDAS PELA TRIVALOR

Não são admitidos na **Trivalor**:

- Práticas ou incentivos a qualquer tipo de assédio de natureza moral ou sexual ou qualquer comportamento verbal ou físico com objetivo ou efeito causador de embaraço, degradante, humilhante, intimidatório, ofensivo, insultuoso, de coação ou de ameaça;
- Condutas desenvolvidas com o objetivo ou com o efeito de provocar desconforto a um ou mais Colaboradores no seu ambiente de trabalho;
- Comentários ofensivos ou degradantes, relativos a característica ou características pessoais de um ou mais Colaboradores, ainda que proferidos com intenção de pretenderem ser uma observação engraçada;
- Observações explícitas ou degradantes sobre o aspeto de um ou mais Colaboradores;

- Indução, criação e disseminação de rumores relativos ao um ou mais Colaboradores, seja qual for o meio utilizado;
- Qualquer discriminação com base no sexo, ascendência, origem racial e étnica, cor, nacionalidade, território de origem, religião, idade, convicções políticas ou ideológicas ou outros fatores discriminatórios;
- Qualquer segregação ou segmentação de um ou mais Colaboradores, atribuindo-lhe tratamento diferenciado não justificado;
- Quaisquer ações ou palavras que assediem ou intimidem ou impeçam o desempenho no trabalho de um ou mais Colaboradores ou constituam sabotagem do trabalho pelos mesmos desenvolvidos;
- Quaisquer, avanços, sugestões ou pedidos, de natureza sexual;
- Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato eletrônico ou impresso conhecidos ou que devam ser reconhecidos como ofensivos;
- Quaisquer outros atos ou comportamentos de natureza similar ou que tenham o objetivo ou efeito dos anteriormente enunciados;
- A omissão de relato ou participação de atos de discriminação ou assédio poderá, por si só, constituir prática de assédio.

4.2 CONDUITAS QUE NÃO DEVEM SER CONFUNDIDAS COM ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO

Não devem ser confundidos nem considerados como **assédio**:
Os **atos inerentes** à normal e corrente gestão do desempenho dos Colaboradores, designadamente:

- Incentivos à melhoria do desempenho;
- Chamadas de atenção e elogios relativos ao desempenho;
- Pressão decorrente do exercício das funções.

Os **atos do exercício do poder** de direção da entidade patronal e/ou do superior hierárquico e do exercício do poder disciplinar, designadamente:

- Atos, ordens e diretrizes decorrentes de requisitos ou decisões operacionais;
- Mudanças relacionadas com trabalho (v.g.: mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional).

Os atos do exercício dos direitos, liberdades e garantias dos Colaboradores. Desentendimentos, mal-entendidos ou comentários pontuais, salvo se determinantes de efeitos graves, prejudiciais e duradouros.

5.

▶ DESTINATÁRIOS DAS NORMAS DO CÓDIGO DE CONDUTA

O presente **Código de Conduta** é aplicável a toda e qualquer pessoa ou entidade que colabore com qualquer sociedade **Trivalor**, independentemente da forma e vínculo como o faça.

Enquanto Colaboradores **Trivalor**, são destinatários das normas cumprimento deste **Código de Combate e Prevenção do assédio no trabalho**, os Acionistas, os Administradores e Gerentes, os Empregados, seja qual for a sua categoria e função, mas também os Fornecedores, Prestadores de serviços, Contratados e Subcontratados.

O **assédio** ocorre quando um ou mais Colaboradores, independentemente da sua posição hierárquica, são deliberadamente intimidados, ameaçados e/ou humilhados em circunstâncias relacionadas com o trabalho.

O **assédio** pode ser levado a cabo por um ou mais quadros dirigentes ou trabalhadores, com o propósito ou efeito de violar a dignidade de um quadro dirigente ou trabalhador, afetando a sua saúde e/ou criando um ambiente de trabalho hostil.

6.

▶ **COMPORTAMENTO DOS COLABORADORES TRIVALOR**

6.1. COMPORTAMENTO

Todos os Colaboradores **Trivalor** devem adotar os seguintes comportamentos:

- Ler e apreender o nosso Código de Conduta de Prevenção e Combate ao assédio laboral;
- Ter sempre presente a Missão da Trivalor, os seus Valores, Princípios e Normas de prevenção e combate ao assédio no trabalho em qualquer ato que pratiquem;
- Pedir o esclarecimento de qualquer dúvida ao seu superior hierárquico ou ao departamento de recursos humanos, consoante o caso concreto, sem nunca ter o receio de questionar;

- Dar o exemplo, cumprindo o presente Código, implementando-o e exigindo o seu cumprimento junto de todos aqueles que estabeleçam uma relação direta ou indireta com a **Trivalor**;
- Participar das ações de formação sobre esta temática, que serão disponibilizadas pela **Trivalor**, de forma a esclarecer todo e qualquer tipo de dúvidas de aplicação do respetivo Código e de modo a agir em conformidade com o mesmo.

6.2. COMPORTAMENTO EM CASO DE DETEÇÃO DE QUALQUER SITUAÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO OU ASSÉDIO

O Colaborador que detete ou seja alvo de **assédio** ou **discriminação**, deve:

- Relatar qualquer ameaça ou situação que constitua assédio laboral, à chefia direta ou a outro elemento da sua estrutura hierárquica ou à entidade responsável pela gestão de recursos humanos, designadamente à B2B Nutrimais, Lda.
- Apresentar e formalizar por escrito queixa disciplinar, com detalhe de todos os factos que, no seu entender integrem a prática de assédio, especificando o local e respetiva data de ocorrência. A queixa deverá ser apresentada à chefia direta, ou a outro elemento da sua estrutura hierárquica ou à entidade responsável pela gestão de recursos humanos, designadamente à B2B Nutrimais, Lda.

Os relatos e queixas poderão ser apresentados por qualquer forma e meio de comunicação, designadamente, oralmente, por escrito, incluindo por email.

6.3. OBRIGAÇÕES DAS EMPRESAS TRIVALOR FACE AO CONHECIMENTO, DETEÇÃO E RECEÇÃO DE RELATO OU QUEIXA DISCIPLINAR.

Face ao conhecimento, deteção e receção de relato ou queixa disciplinar relativos a atos de assédio ou discriminação, as empresas **Trivalor**:

- Sempre que necessário, procedem a inquérito, isento e criterioso, tendente à investigação das participações e quaisquer queixas que recebam, disponibilizando ao instrutor do inquérito todos os meios necessários, acesso às informações e documentação que possam estar relacionados com o caso;
- No termo do Inquérito ou nos casos em que a participação ou queixa apresentem já os elementos de prova necessários, ordenarão a instauração de procedimento disciplinar aos visados.

6.4. REGRAS E PRINCÍPIOS QUE REGEM OS PROCEDIMENTOS EM CASO DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO.

Todos os procedimentos de inquérito e disciplinares a desenvolver internamente basear-se-ão nos seguintes princípios:

- **Sigilo e privacidade:**
Todas as pessoas envolvidas nos procedimentos ficam obrigadas a guardar rigoroso sigilo sobre os factos que venham ao seu conhecimento no âmbito dos referidos procedimentos, assegurando-se a defesa e proteção da dignidade e privacidade de todos os Colaboradores envolvidos;
- **Celeridade:** Todas as participações e queixas serão investigadas, tratadas e decididas com celeridade;
- As queixas devem ser sustentadas com base em informações detalhadas;
- **Imparcialidade e tratamento equitativo:** Todas as partes envolvidas serão tratadas de forma imparcial e equidistante, sendo-lhes atribuídos iguais meios e oportunidades de defesa;
- Caso resulte demonstrada a prática de discriminação ou assédio, serão aplicadas as sanções disciplinares adequadas à factualidade e culpa do caso concreto, podendo ser aplicada a sanção de despedimento;
- Caso resulte demonstrada a prática de denúncia caluniosa, será instaurado processo disciplinar ao seu autor ou aos seus autores.



CONTACTOS

Todos os contactos necessários ao exercício dos direitos e deveres decorrentes do presente **CÓDIGO DE CONDUTA E BOAS PRÁTICAS PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO** estão disponíveis:

Em: www.trivalor.pt

Na «**B2B - Nutrimais. Lda**», Direção de Recursos Humanos

Na sede social de cada uma das empresas **Trialvalor**



The image features an abstract geometric composition on the left side. It consists of several overlapping shapes: a dark purple triangle at the top left, a red triangle below it, a light grey triangle to the right of the red one, a purple triangle below the grey one, a red triangle at the bottom right, and a dark purple triangle with fine red diagonal lines at the bottom left. The right side of the image is a plain white background.

TRIVALOR





TRIVALOR