



Reinventing Paper
Since 1755

CÓDIGO DE BOAS PRÁTICAS

Controlo

Título	Código de Boas Práticas		
Autor	Recursos Humanos		
Revisão	0	Data da Revisão	03.setembro.2021

Elaboração

Departamento	Data	Rúbrica
Recursos Humanos	03.setembro.2021	

Aprovação

Departamento	Data	Rúbrica
Administração	03.setembro.2021	



Índice

Objetivos.....	4
Assédio.....	4
Discriminação	4
Igualdade de Género.....	5
Direitos Humanos.....	5
Sustentabilidade.....	5
Denúncia e Proteção do Denunciante.....	6
Responsabilidade Partilhada.....	6
Interpretação e Divulgação.....	6
Entrada em Vigor.....	6

Objetivos

Este Código de Boas Práticas reflete os valores e princípios com os quais a Fapajal se compromete e tem como objetivo fundamental contribuir ativamente para a prevenção, identificação, combate e eliminação de todos os comportamentos que sejam suscetíveis de configurar assédio e discriminação no local de trabalho. Tem também como objetivo a promoção de uma cultura corporativa de práticas laborais que respeitem os direitos humanos, promovam a diversidade, equidade e inclusão garantindo que são adotadas e cumpridas políticas de gestão de pessoas assentes no respeito dos direitos humanos.

Assédio

Constitui assédio todo 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 de trabalho intimidador, ofensivo ou hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Quando esse comportamento assume carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, é considerado assédio sexual.

A Fapajal proíbe o assédio de qualquer tipo no local de trabalho ou qualquer outra conduta ofensiva ou desrespeitosa.

Nunca adote qualquer tipo de comportamentos verbais, visuais, físicos ou outros comportamentos indesejados de qualquer natureza que causem desconforto a outras pessoas ou que criem um ambiente de trabalho intimidador, ofensivo ou hostil.

Lembre-se que o assédio é determinado pelas suas ações e pela forma como estas têm impacto nos outros, independentemente das suas intenções.

Se for vítima de assédio, faça-se ouvir e reporte a situação!

Discriminação

As práticas, os processos e os procedimentos adotados pela Fapajal repudiam todas as formas de discriminação e quaisquer tratamentos diferenciados em função da ascendência, idade, género, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, contexto económico, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

A Fapajal não admite nenhum grau de tolerância em relação a condutas qualificáveis como discriminação no trabalho, em qualquer das suas formas, por parte dos(as) seus/suas colaboradores(as) para com colegas, clientes, parceiros(as) ou quaisquer pessoas com as quais interajam.



Igualdade de Género

Na Fapajal entendemos que cada um de nós deve de ter oportunidades iguais para atingir o seu potencial completo e contribuir para o sucesso do negócio.

A Igualdade entre mulheres e homens, ou Igualdade de Género, significa igualdade de direitos e liberdades, igualdade de oportunidades de participação, reconhecimento e valorização de mulheres e de homens em todos os domínios da sociedade, político, económico, laboral, pessoal e familiar.

Porque acreditamos que a promoção de políticas de igualdade entre homens e mulheres é um dever decorrente da responsabilidade social de todas as empresas e uma obrigação para os seus colaboradores e colaboradoras a Fapajal criou o seu Plano para a Igualdade, através do qual assume a necessidade de implementar as melhores práticas de gestão no que diz respeito à igualdade de oportunidades em termos de desenvolvimento e crescimento profissional, comprometendo-se com a sua implementação, monitorização e melhoria constantes.

Direitos Humanos

A Fapajal reconhece a importância da manutenção e promoção dos Direitos Humanos fundamentais e está comprometida em respeitar os direitos dos colaboradores/as em toda a sua extensão e dimensões.

As nossas práticas e políticas empresariais apoiam e cumprem a lei, os princípios contidos na Declaração Internacional dos Direitos Humanos e na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho:

- ❖ Promover um local de trabalho livre de discriminação e assédio;
- ❖ Proibir o trabalho infantil, trabalho forçado e tráfico humano;
- ❖ Fornecer condições de trabalho humanas e seguras;
- ❖ Reconhecer o direito dos trabalhadores à liberdade de associação e negociação coletiva.

Sustentabilidade

Para nós, a sustentabilidade não é apenas um conceito. Sabemos que fazemos parte de um ecossistema e temos como ambição incrementar, a cada dia, a nossa integração nas comunidades em que atuamos e que servimos. Os princípios de sustentabilidade económica, ambiental e social que adotámos guiam-nos no quotidiano e estão sempre presentes na atuação das nossas equipas e fornecedores.

Garantimos também que o vamos fazer no respeito mais profundo pelo ambiente, pela preservação da floresta e pelo equilíbrio do ecossistema.



Denúncia e Proteção do Denunciante

Temos a responsabilidade de assegurar que agimos com Integridade.

Os colaboradores/as devem relatar à Direção de Recursos Humanos quaisquer práticas ou ações que possam ser consideradas inapropriadas ou violadoras dos princípios previstos neste Código de Boas Práticas.

Todas as denúncias serão apropriadamente investigadas.

A Fapajal proíbe retaliação contra qualquer colaborador/a denunciante, garantindo o sigilo sobre a sua identidade.

A Fapajal atuará em termos disciplinares ou judiciais relativamente a acusações intencionalmente falsas, abusivas e de má-fé, sobretudo se recolhidos indícios de denúncia caluniosa ou discriminação.

Responsabilidade Partilhada

As nossas chefias, enquanto detentores de cargos de confiança e influência, têm uma responsabilidade especial e adicional no incentivo, controlo e garante do cumprimento das nossas políticas e princípios, sendo responsáveis por promover um ambiente de trabalho ético, justo e seguro, liderando sempre pelo exemplo.

As chefias devem assegurar que as suas equipas conhecem as políticas e princípios relevantes para a Fapajal, compreendem e seguem as suas normas.

Interpretação e Divulgação

Em caso de dúvida na interpretação de qualquer ponto ou acerca da qualificação de alguns comportamentos, os(as) colaboradores(as) devem solicitar esclarecimento à Direção de Recursos Humanos.

A Fapajal procede à divulgação do presente Código a todos(as) os(as) colaboradores(as), assim como tem disponível na área partilhada.

Entrada em Vigor

O presente Código de Boas Práticas entra em vigor imediatamente após a sua divulgação, sendo revisto periodicamente.