

Tolerância zero de discriminação, assédio e retaliação

Aplicabilidade

Estamos empenhados em proporcionar um ambiente de trabalho livre de discriminação, assédio e retaliação. Todos os atos de discriminação ilegal e assédio de ou contra os nossos candidatos a emprego, colaboradores, estagiários, por outro colaborador, fornecedor, cliente ou qualquer terceiro são proibidos e resultarão na rescisão do contrato de trabalho. A GXO também proíbe a retaliação, tal como definido abaixo.

A GXO está empenhada em manter um local de trabalho que seja respeitador e cortês para todos. É política da GXO proporcionar um local de trabalho livre de discriminação, assédio e retaliação, porque sabemos que isto permite a todos trabalharem na medida das suas possibilidades. Esforçamo-nos por contratar adultos maduros e responsáveis em quem depositamos confiança, e esperamos que eles tratem os outros com a mesma consideração profissional.

Para promover este ambiente, a GXO está empenhada em manter ambientes de trabalho positivos em todos os locais e níveis de emprego para que os colaboradores possam dedicar toda a sua atenção e os seus melhores esforços ao seu trabalho. Discriminação, assédio e retaliação não têm lugar na GXO. Consequentemente, a GXO não tolera qualquer forma de discriminação, assédio ou retaliação de ou por qualquer pessoa com base em qualquer Categoria Protegida.

O termo "Categoria Protegida" inclui

(mas não está limitado a) raça, cor, credo, religião, nacionalidade, ascendência, estatuto de cidadania, idade, sexo ou género (incluindo gravidez, parto e condições médicas relacionadas), identidade ou expressão de género (incluindo estatuto de transgénero), orientação sexual, estado civil, serviço militar e estatuto de veterano, incapacidade física ou mental, condição médica protegida tal como definida pela legislação nacional ou local aplicável, informação genética, ou qualquer outra característica protegida pelas leis e portarias nacionais ou locais aplicáveis (referidas como "caraterísticas protegidas"). Isto também se aplica à percepção de que alguém apresenta qualquer uma destas caraterísticas ou está associado a uma pessoa que apresenta ou seja vista como portadora de alguma destas caraterísticas.

Exemplos de conduta que violam esta política incluem, mas não estão limitados a:

- Conduta verbal, como alcunhas, piadas depreciativas, insinuações ou comentários com base numa categoria protegida, ou avanços, convites ou comentários de cariz sexual indesejados;
- Indicações visuais, como cartazes, fotografias, caricaturas, desenhos ou gestos depreciativos e/ou de cunho sexual;
- Conduta física, incluindo toques indesejados, impedir movimentos normais intencionalmente ou interferir com o trabalho devido ao género, raça ou qualquer outra Categoria Protegida;

- Ameaças e exigências para se submeter a pedidos sexuais como uma condição para manter o emprego ou para evitar alguma outra perda e ofertas de benefícios de emprego em troca de favores sexuais;
- Retaliação por denunciar ou ameaçar denunciar violações desta política; e comunicação, por qualquer tipo de meio eletrónico, que inclua qualquer conduta proibida pelas leis nacionais ou pela política da GXO. Os sistemas GXO não devem ser utilizados para transmitir mensagens que violem esta política.

Estes comportamentos são inaceitáveis no local de trabalho e em quaisquer ambientes relacionados com o trabalho, tais como viagens de negócios e funções sociais patrocinadas pela GXO, independentemente de a conduta ser assumida por um supervisor, colega de trabalho, cliente, fornecedor ou outro terceiro.

Definição de Discriminação. Nos termos desta política, discriminação significa tratar alguém de forma diferente ou negar ou conceder um benefício a um indivíduo devido à característica protegida do mesmo.

Definição de Assédio. O assédio é geralmente definido nesta política como uma conduta verbal, visual ou física indesejável que denigre ou mostra hostilidade ou aversão para com um indivíduo devido a qualquer característica protegida quando:

- A submissão a essa conduta é feita explícita ou implicitamente um termo ou condição de emprego de um indivíduo; ou
- A submissão ou rejeição da conduta por parte de um indivíduo é usada como base para decisões de emprego que o afetem; ou
- A conduta tem o propósito ou efeito de interferir irrazoavelmente com o desempenho profissional de um indivíduo ou criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo.

Definição de Assédio Sexual. O assédio sexual pode incluir todas as ações acima referidas, bem como outros comportamentos indesejados, tais como avanços sexuais indesejados ou não solicitados, pedidos de favores sexuais, conversas sobre atividades sexuais e outros comportamentos verbais, visuais ou físicos de natureza sexual, quando:

- A submissão a essa conduta ou a esses avanços ou pedidos é feita explícita ou implicitamente um termo ou condição de emprego de um indivíduo; ou
- A submissão à ou a rejeição da conduta ou dos avanços ou pedidos por parte de um indivíduo é usada como base para decisões de emprego que o afetem; ou
- A conduta ou avanços ou pedidos têm o propósito ou efeito de interferir irrazoavelmente com o desempenho profissional de um indivíduo ou criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo.

Definição de Retaliação. Retaliação significa uma ação adversa executada porque um indivíduo denunciou uma violação real ou sentida desta política, se opôs a práticas proibidas por esta política ou participou no processo de denúncia e investigação descrito abaixo.

A "ação adversa" inclui, mas não se limita a, qualquer ação que: 1) desencoraja um colaborador de denunciar uma discriminação, assédio ou retaliação percebida; 2) afasta e evita um indivíduo que denuncie uma discriminação, assédio ou retaliação percebida; 3) revela de forma explícita ou implícita ameaças ou intimidação que se destinam a impedir que um indivíduo denuncie uma discriminação, assédio ou retaliação percebida; e 4) nega benefícios ou oportunidades de emprego porque um candidato ou colaborador denunciou uma discriminação, assédio ou retaliação percebida ou participou no processo de denúncia e investigação.

A política da GXO proíbe a retaliação contra qualquer colaborador por denunciar uma potencial violação desta política, apresentar uma queixa de assédio ou discriminação relativamente a uma categoria protegida ou testemunhar, assistir ou participar de qualquer forma em qualquer investigação, procedimento ou audiência conduzida pela GXO ou por um órgão nacional responsável pela aplicação da lei. É da sua responsabilidade denunciar qualquer retaliação conhecida ou suspeita aos RH ou ao EthicsPoint. Qualquer denúncia de conduta retaliatória será prontamente investigada, mantendo a confidencialidade na medida do possível. Se uma denúncia de retaliação for fundamentada, serão tomadas medidas disciplinares adequadas, até e incluindo a rescisão do contrato de trabalho.

Processo de Investigação

A GXO não pode resolver assuntos de que não tem conhecimento. Qualquer pessoa que tenha uma queixa ou que testemunhe assédio no local de trabalho por qualquer pessoa, incluindo supervisores, colaboradores ou até mesmo não colaboradores, fornecedores, clientes, visitantes ou convidados, tem a responsabilidade de o denunciar de imediato.

Instâncias para Denúncia de Discriminação, Assédio ou Retaliação

Se qualquer pessoa for sujeita ou testemunhar qualquer violação desta política, essa pessoa deve notificar imediatamente o seu supervisor ou representante de RH. Se o colaborador se sentir desconfortável com a partilha das suas preocupações com estes indivíduos, o colaborador pode apresentar queixa anonimamente, 24 horas por dia, através do EthicsPoint ou em <https://gxo.ethicspoint.com>. Estão disponíveis serviços de tradução. Serão solicitados detalhes sobre o incidente ou incidentes, os nomes dos indivíduos envolvidos e os nomes de quaisquer testemunhas.

Os supervisores devem remeter imediatamente para os RH todas as queixas que envolvam assédio ou outra conduta proibida. O não cumprimento desta regra pode resultar numa ação disciplinar e, em último caso, na rescisão do contrato de trabalho. A GXO apela a que todos os colaboradores denunciem imediatamente quaisquer incidentes de assédio ou outra conduta proibida por esta política para que essas reclamações possam ser solucionadas rapidamente. Os supervisores/gestores não devem iniciar uma investigação, a menos que sejam aconselhados a fazê-lo pelos RH.