

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

LSG, LSLI PT, LS FROTA, DIAGONAL, RETA e EspaçoTrans

25 de Julho de 2024

ÍNDICE

1.	Introdução	3
2.	Âmbito de aplicação	3
3.	Compromisso da Empresa.....	3
4.	O que é assédio no local de trabalho.....	3
5.	Condutas que podem constituir assédio	4
a.	Assédio moral	4
b.	Assédio sexual	5
6.	Condutas que não devem ser confundidas com assédio	5
7.	Vítimas de assédio.....	6
9.	Consequências disciplinares da prática de assédio.....	7
10.	Medidas de prevenção	8
11.	Alterações	8
12.	Aprovação.....	8
13.	Entrada em vigor	8

1. Introdução

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (doravante designado por “**Código de Boa Conduta**”) é adotado em conformidade com as disposições estabelecidas no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e subsequentes alterações, nomeadamente o previsto na alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º, estabelecendo as condutas a ser observadas em relação à prevenção e combate ao assédio no trabalho.

2. Âmbito de aplicação

O Código de Boa Conduta aplica-se às empresas LSG, LSLI PT, LS FROTA, DIAGONAL, RETA e EspaçoTrans (doravante designadas “**Empresa**”).

O presente Código de Boa Conduta aplica-se a todos os colaboradores das empresas supra indicadas, independentemente do vínculo contratual, da categoria profissional e posição hierárquica do colaborador.

O Código de Boa Conduta aplica-se também a todas as relações no âmbito da atividade da Empresa, quer esta se desenvolva no horário de trabalho normal, ou fora dele, na sede e/ou outros locais onde os colaboradores prestem a sua atividade, em viagens de trabalho, quer o trabalho seja realizado presencialmente ou de forma remota.

3. Compromisso da Empresa

A Empresa está firmemente empenhada em promover uma cultura de respeito e cooperação entre todos os seus colaboradores, num ambiente de trabalho digno e igualitário, constituindo um pilar da Empresa prevenir e combater o assédio no trabalho.

Todos os colaboradores da Empresa beneficiam de um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, assédio moral e de eventuais retaliações.

Toda e qualquer prática de assédio, sob qualquer forma, prejudica as relações de trabalho e é contrário aos valores pelos quais a Empresa pauta a sua ação, sendo absolutamente proibido e não sendo tolerado, estando sujeito à aplicação de sanções disciplinares e responsabilidade nos termos legais.

4. O que é assédio no local de trabalho

Entende-se por assédio o comportamento indesejado, incluindo 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 criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O assédio pode assumir a natureza de assédio moral (*mobbing*), ou sexual, quando o comportamento indesejado for de caráter sexual, sejam sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito acima referido.

5. Condutas que podem constituir assédio

a. Assédio moral

O assédio é moral quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, físicos, 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.

Exemplos de atos e comportamentos suscetíveis de serem classificadas como assédio moral no trabalho:

- Uso de linguagem ofensiva, grosseira ou obscena;
- Recurso a insultos em função da raça, etnia, género ou qualquer outra circunstância discriminatória;
- Comentários ou críticas degradantes ou vexatórias, em público ou em privado;
- Gestos obscenos ou considerados como ofensivos;
- Comportamentos provocativos, intimidatórios ou ameaçadores;
- Exibição, apresentação, cedência, divulgação ou publicitação, a qualquer título ou por qualquer meio, de imagens ou objetos ofensivos, em função do seu teor discriminatório;
- Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- Ignorar, isolar, ou segregar outro colaborador;
- Desvalorizar de forma sistemática e recorrente o trabalho de colegas, ou subordinados hierárquicos, com o único objetivo de menosprezar e não de corrigir o seu desempenho;
- Atribuir funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional, fora dos termos legalmente previstos;
- Apropriar-se de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;

- Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar.

b. Assédio sexual

Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal, ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Poderão integrar a noção de assédio sexual no trabalho, nomeadamente, a prática dos seguintes comportamentos:

- Avanços sexuais, bem como os pedidos ou a pressão para a concretização de favores sexuais ou convites para saídas ou encontros indesejados fora do horário de trabalho, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- Contacto físico impróprio e indesejado, como, nomeadamente, agarrar, apalpar, cariciar, beijar, abraçar ou massajar, bem como as respetivas tentativas, quando a pessoa visada deixou claro que o contacto é indesejado;
- Perguntas ofensivas acerca da vida privada;
- Exibição, apresentação, cedência, divulgação ou publicitação, a qualquer título ou por qualquer meio, de imagens, mensagens ou objetos sexualmente sugestivos ou pornográficos;
- Comentários, observações ou referências de cariz sexual, nomeadamente a partes do corpo, aparência ou práticas sexuais de outros colaboradores;
- Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada.

6. Condutas que não devem ser confundidas com assédio

É importante mencionar e clarificar que nem todas as situações de conflito existentes no local de trabalho constituem assédio.

Um dos elementos que marca a diferença entre o conflito laboral e o assédio, nomeadamente o moral, é a intencionalidade. Por detrás de qualquer atitude de assédio existe sempre um comportamento indesejado, praticado com o objetivo ou o desejo de afetar a dignidade da pessoa

ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, resultante de um comportamento sistemático e recorrente, o que não acontece no mero conflito laboral ou perante uma atuação impulsiva, independentemente do mal-estar que possa causar e da eventual infração que possa representar.

O assédio moral não deve ser confundido com qualquer tipo de insatisfação no trabalho ou conflitos individuais ou coletivos resultantes de uma situação de *stress* devido a tensões na atividade ou discrepâncias com outros colaboradores, nomeadamente colegas, chefes ou subordinados em assuntos relacionados com a atividade profissional.

7. Vítimas de assédio

As vítimas de assédio, seja este moral ou sexual, tanto podem ser homem ou mulher, do mesmo género que o infrator, ou de género diferente, ocupar posições hierarquicamente inferiores, iguais ou superiores ao infrator, exercer funções no mesmo departamento que o infrator ou em departamento diferente, entre outros, bem como outras pessoas que tenham acesso ao local de trabalho, tais como prestadores de serviços, fornecedores e/ou clientes.

8. Procedimento de denúncia de assédio

Os colaboradores são uma componente ativa e participativa na prevenção e combate ao assédio, ou de qualquer outra prática abusiva ou discriminatória no local de trabalho, devendo comunicar todas e quaisquer práticas discriminatórias ou de assédio de que tenham sido alvo ou de que tenham tomado conhecimento, direta ou indiretamente, e independentemente da sua categoria profissional ou posição hierárquica na Empresa.

Para o efeito, a denúncia deverá ser apresentada, por escrito, junto do Departamento de Compliance e Gestão de Riscos podendo, para o efeito, ser enviada para o e-mail etica@luis-simoes.com, contendo a seguinte informação:

- Identidade do denunciante, sendo que a mesma pode ser anónima;
- Identidade do(s) assediado(s) (quando não sejam o denunciante) e autor(es) do assédio;
- Descrição detalhada dos factos que integram a situação de assédio;
- Qualquer outra informação que facilite a investigação a ser tomada pela Empresa ou por autoridade legal.

A denúncia poderá igualmente ser apresentada oralmente junto do Departamento de Recursos Humanos da Empresa, devendo a mesma, nesse caso, ser reduzida a escrito e assinada pelo denunciante.

O processo de investigação a ser implementado pela Empresa garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, assediado/a e testemunhas), conforme estabelecido no procedimento [DOC0001889 - Gestão da linha de ética e procedimento de investigação de denúncias e de situações de fraude](#), disponível no gestor documental da Empresa.

Os colaboradores que denunciem situações de assédio nos termos acima descritos e, bem assim, as testemunhas por si indicadas, são especialmente protegidos pela Empresa, relativamente a formas de retaliação ou tentativas de retaliação¹.

Os colaboradores que denunciem situações de assédio não poderão ser sancionados disciplinarmente por este motivo, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo desencadeado por assédio, judicial ou contraordenacional, até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

9. Consequências disciplinares da prática de assédio

As denúncias apresentadas à Empresa serão objeto de investigação, podendo originar a abertura de procedimento disciplinar, quando aplicável.

Os procedimentos disciplinares internos, para lidar com o assédio, podem resultar em advertências verbais ou escritas, suspensões temporárias ou demissão, dependendo das circunstâncias e da gravidade do caso.

A prática de comportamentos de assédio faz incorrer o assediante em responsabilidade disciplinar, passível de aplicação de sanção disciplinar, nomeadamente despedimento com justa causa, a aferir em função das circunstâncias do caso.

O não cumprimento do previsto no presente Código de Boa Conduta, das políticas e procedimentos da Empresa com ele relacionados, ou de outras normas legais por qualquer colaborador da Empresa pode resultar em denúncias criminais para instauração do competente procedimento criminal e no dever de indemnizar (à Empresa ou a qualquer outra pessoa ou entidade, consoante aplicável) pelos prejuízos e danos causados pela violação do presente Código e demais normas relacionadas, procedimentos esses que terão o apoio da Empresa.

¹ A retaliação é uma violação grave deste Código de Boa Conduta e, como o próprio assédio ou discriminação, estará sujeita a ação disciplinar.

10. Medidas de prevenção

A Empresa encontra-se empenhada em prevenir e combater o assédio no local de trabalho. Para tal, tem previsto a implementação de diversas medidas que pretendem potenciar o êxito da luta contra o assédio no trabalho, tais como:

- Distribuição e divulgação de informação relativa à prevenção e combate ao assédio no local de trabalho, a todo os colaboradores, independentemente da categoria profissional e posição hierárquica;
- Promoção de ações de formação sobre prevenção de assédio no local de trabalho, independentemente da categoria profissional e posição hierárquica;
- A proibição no local de trabalho de quaisquer calendários, literatura, *posters* ou quaisquer materiais com conteúdos de natureza sexual;
- O estabelecimento de regras proibitivas de acesso a *sites* pornográficos ou utilização inapropriada de correio eletrónico para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual.

11. Alterações

A Empresa reserva-se o direito de, a todo o tempo, suspender, revogar ou alterar o Código de Boa Conduta, em parte ou no seu todo, sem que, por esse facto, os trabalhadores possam invocar quaisquer direitos adquiridos.

12. Aprovação

O Código de Boa Conduta foi aprovado pelo Conselho de Administração realizado a 25 de Julho de 2024.

13. Entrada em vigor

O Código de Boa Conduta entra em vigor na presente data e permanecerá em vigor por um período de tempo indeterminado.