

**PROTOCOLO DE PREVENÇÃO E AÇÃO EM CASOS DE
ASSÉDIO E ATOS DISCRIMINATÓRIOS**

ÍNDICE:

- I. Introdução**
- II. Declaração de Princípios**

Capítulo I. Objeto e âmbito de aplicação

- 1. Objeto
- 2. Âmbito de aplicação

Capítulo II. Conceitos gerais

- 1. Definições
- 2. Medidas preventivas
- 3. Princípios de ação
- 4. Competência

Capítulo III. Procedimento de ação do Comité para a Prevenção do Assédio

- 1. Início do processo
- 2. Fase Preliminar
- 3. Investigação
- 4. Conclusão
- 5. Tomar medidas

III. Validade

Introdução

A Lei Orgânica 3/2007, de 22 de março, para a efetiva igualdade entre mulheres e homens, bem como o Real Decreto 901/2020, de 13 de outubro, que regulamenta os planos de igualdade e o seu registo, e a Lei Orgânica 10/2022, de 6 de setembro, sobre a garantia integral da liberdade sexual, incluem, entre os direitos laborais dos trabalhadores, proteção contra o assédio sexual e o assédio em razão do sexo, entre outros; e, para o efeito, as empresas são obrigadas a respeitar os princípios da igualdade de tratamento e de oportunidades no local de trabalho.

Da mesma forma, a Lei 4/2023, de 28 de fevereiro, para a igualdade real e efetiva das pessoas trans e para a garantia dos direitos das pessoas lésbicas, gays, trans, bissexuais e intersexuais (doravante, LGTBI), bem como suas famílias, prevê medidas específicas que visam a prevenção, correção e eliminação de todas as formas de discriminação contra este grupo, entre elas a obrigatoriedade de ter um protocolo de ação na empresa para lidar com assédio ou violência contra pessoas LGBTI.

Para o efeito, as empresas devem elaborar planos de igualdade que incluam, entre outras, medidas de prevenção do assédio sexual e do assédio em razão do sexo. Neste sentido, devem ser promovidas condições de trabalho que previnam o assédio e, além disso, devem ser arbitrados procedimentos específicos para a sua prevenção e para canalizar queixas ou reclamações que possam ser feitas por quem a ele tenha sido submetido.

Para cumprir este último, a Sacyr dotou-se de um protocolo de prevenção e ação em casos de assédio e atos discriminatórios, de acordo com o seguinte.

Declaração de Princípios

A Sacyr expressa o seu mais firme compromisso com os princípios da *não discriminação e da igualdade de oportunidades* no desenvolvimento das carreiras profissionais dos seus colaboradores. Neste sentido, a Sacyr está empenhada em promover um ambiente de trabalho livre de qualquer discriminação e qualquer conduta que possa implicar assédio.

De acordo com este compromisso, todo o pessoal deve ser tratado com dignidade, sem que qualquer tipo de comportamento de assédio seja permitido ou tolerado; Não serão permitidos atos discriminatórios com base na origem, raça, cor, religião, idade, deficiência, estado civil, orientação sexual, identidade sexual, expressão de gênero ou qualquer outra característica.

No mesmo sentido, será proibido qualquer uso de informação que seja contrária ao direito à privacidade e à intimidade ou que envolva uma ação que vise desrespeitar, degradar ou humilhar os seus colaboradores.

Todos os trabalhadores têm o direito de ser tratados com dignidade e respeito e de trabalhar num ambiente profissional que promova a igualdade de oportunidades de emprego e proíba todas as práticas discriminatórias, incluindo o assédio.

A Sacyr, de acordo com sua política de tolerância zero em relação a qualquer manifestação de violência, assédio, abuso verbal, abuso de autoridade no trabalho, discriminação ou qualquer outra conduta que gere um ambiente intimidatório ou ofensivo, declara que as relações entre as pessoas no ambiente de trabalho devem ser caracterizadas por serem livres de preconceito, preconceito e assédio.

Por isso, a Sacyr está empenhada em criar, manter e proteger, com todas as medidas possíveis ao seu dispor, um ambiente de trabalho onde a dignidade e a liberdade de todas as pessoas que nele trabalham sejam respeitadas.

Todos os colaboradores da Sacyr são responsáveis por garantir um ambiente de trabalho em que a dignidade e a igualdade de tratamento de todas as pessoas sejam respeitadas. Ao pessoal responsável em razão do seu cargo será especialmente confiada a tarefa de garantir e prevenir situações de assédio de qualquer natureza no seu âmbito de aplicação.

Todas as pessoas abrangidas pelo âmbito de aplicação do presente protocolo têm o direito de recorrer ao procedimento nele previsto, com garantias de que não serão sujeitas a intimidação ou tratamento injusto, discriminatório ou desfavorável. Esta proteção é alargada a todas as pessoas envolvidas nesses processos.

Se ocorrer, deve ser garantida ajuda à pessoa que a sofre e evitar, com todos os meios possíveis, que a situação se repita.

Da mesma forma, qualquer colaborador que tenha conhecimento da existência de um alegado caso de assédio ou de um ato discriminatório deve denunciá-lo, com a maior brevidade possível, por um dos meios previstos neste protocolo. Tanto a tolerância a comportamentos de assédio, como o encobrimento destes, podem ter efeitos disciplinares de acordo com os regulamentos em vigor.

Capítulo I. Objeto e âmbito de aplicação

1. Objeto

Este protocolo visa prevenir e evitar casos de assédio ou atos discriminatórios no local de trabalho e, caso ocorram, assegurar que existe o procedimento adequado para os resolver e evitar que se repitam. Estas medidas visam garantir ambientes de trabalho livres de assédio nos locais de trabalho da Sacyr, nos quais todas as pessoas são obrigadas a respeitar a integridade e a dignidade nas esferas profissional e pessoal.

2. Âmbito de aplicação

Este protocolo é aplicável a todas as pessoas que trabalhem em qualquer empresa Sacyr em que seja exercido controlo de gestão direto ou indireto. O mesmo critério é aplicado às joint ventures, consórcios, joint ventures, SPVs e outras entidades associativas em que participe qualquer empresa do Grupo Sacyr. O seu âmbito geográfico é mundial, sem prejuízo das eventuais modificações ou adaptações que possam ser exigidas pela regulamentação do país correspondente.

Capítulo II. Conceitos gerais

1. Definições

Assédio ou assédio moral no local de trabalho: qualquer conduta ou prática que, no âmbito da relação de trabalho, e de forma sistemática e recorrente ao longo do tempo, implique prejuízo ou atentado à dignidade do trabalhador, com o objetivo de subjugar-lo emocional e psicologicamente, afetando negativamente o ambiente de trabalho, e de tal forma que as suas capacidades de promoção profissional ou permanência no posto de trabalho sejam anuladas ou diminuídas.

Isso ocorre se houver condutas contínuas e repetidas, como a exclusão do empregado de relações com seus colegas, a falta de atribuição de tarefas ou trabalho absurdo ou abaixo da capacidade ou competência profissional do trabalhador, ou a humilhação, desprezo ou subestimação do empregado em público.

Assédio sexual: qualquer comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual, que tenha por objetivo ou efeito violar a dignidade de uma pessoa, nomeadamente quando cria um ambiente intimidativo, degradante ou ofensivo.

Assédio em razão do sexo: qualquer comportamento praticado com base no sexo de uma pessoa, com o objetivo ou efeito de violar a sua dignidade e criar um ambiente intimidativo, degradante ou ofensivo.

Assédio com base na orientação sexual: qualquer comportamento praticado contra uma pessoa em razão da sua orientação sexual que possa ser considerado ofensivo, humilhante, violento ou intimidatório, com o objetivo ou o efeito de violar a sua dignidade e criar um ambiente discriminatório.

Assédio com base na identidade sexual e na expressão de género: qualquer comportamento ou conduta que, por motivos de expressão de género ou de identidade sexual, seja praticado com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade e criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, ofensivo ou segregado.

Identidade sexual: experiência interna e individual do sexo tal como cada pessoa o sente e o define, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído à nascença.

Expressão de género: a manifestação que cada pessoa faz de sua identidade sexual.

Pessoa trans: pessoa cuja identidade sexual não corresponde ao sexo atribuído à nascença.

LGTBIfobia: é qualquer atitude, conduta ou discurso de rejeição, repúdio, preconceito, discriminação ou intolerância para com pessoas LGBTI por serem LGBTI, ou serem percebidas como tal.

Ciberassédio: assédio no trabalho, sexual, baseado no género, orientação sexual, identidade e expressão de género, quando praticado através de meios digitais. Em particular, através da gravação, divulgação ou publicação de mensagens ou imagens que afetem a privacidade ou a liberdade da vítima no local de trabalho.

Todas as formas de assédio acima descritas podem ocorrer entre pessoas do mesmo ou de diferentes níveis hierárquicos, tenham ou não uma relação de dependência dentro da estrutura orgânica da entidade ou do local de trabalho, desde que exista uma posição de poder.

Chantagem sexual: o chantagista é uma pessoa hierarquicamente superior à vítima que condiciona, direta ou indiretamente, alguma decisão laboral (acesso ao emprego, permanência, melhoria das condições de trabalho...) à aceitação da proposta sexual (chantagem).

Assédio ambiental: comportamento de natureza sexual, de qualquer natureza, que tem como consequência a produção de um contexto intimidativo, hostil, ofensivo e humilhante. O assediador pode pertencer a uma categoria profissional superior ou igual à da vítima. Exemplo: comentários, piadas, piadas, calendários e cartazes de conteúdo erótico ou pornográfico...

Agressão sexual: Violar a liberdade sexual de outra pessoa sem o seu consentimento. Em qualquer caso, serão considerados atos de conteúdo sexual que sejam realizados com recurso a violência, intimidação ou abuso de uma posição de superioridade ou violação da vítima.

Atos discriminatórios: atuar desfavoravelmente em relação a um trabalhador ou grupo de trabalhadores com base no seu estado civil, situação familiar, nascimento, origem étnica, idade, sexo, orientação sexual, ideias religiosas ou políticas, filiação em sindicatos ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social que possa assumir a forma de mudança de funções, insultos pessoais, comentários depreciativos sobre aspetos da sua vida pessoal ou críticas ofensivas, etc., com o objetivo ou efeito de criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo e que possam interferir negativamente no desempenho profissional e nas oportunidades de emprego de um indivíduo.

Em suma, são comportamentos com os quais se pretende isolar ou ridicularizar uma pessoa por uma condição ou circunstância pessoal que a distingue do resto da força de trabalho. Eles são expressamente proibidos nos princípios de comportamento e ação da Sacyr.

2. Medidas preventivas

Para prevenir, evitar e punir comportamentos de assédio na Sacyr, serão adotadas as seguintes medidas:

- Este protocolo será incluído no plano de acolhimento destinado aos novos funcionários.
- Este protocolo será publicado tanto na intranet como no site externo da Sacyr ou através do meio de comunicação correspondente.
- Será criado um módulo de formação sobre igualdade de género entre homens e mulheres, a fim de evitar situações de assédio na Sacyr.
- Serão disponibilizados anualmente dados desagregados por sexo sobre intervenções e casos de assédio no trabalho, sexual e com base no género. A publicação destes dados será feita com o máximo profissionalismo e o anonimato das pessoas envolvidas será mantido em todos os momentos.

- O princípio da não tolerância a tais condutas deve ser respeitado, recorrendo, se necessário, às medidas disciplinares previstas na legislação laboral aplicável.
- O princípio da corresponsabilidade será estabelecido no controlo do comportamento no trabalho, com especial atribuição aos gestores e ao pessoal de gestão.

3. Princípios de ação

A Sacyr garante a aplicação do procedimento descrito abaixo quando ocorrer uma denúncia de assédio ou ato discriminatório.

O procedimento de ação reger-se-á pelos seguintes princípios, que devem ser sempre observados:

1. **Tratamento prioritário e urgente.** O procedimento será ágil e rápido. Proporcionará transparência e equidade. A investigação e resolução dos factos denunciados deve ser levada a cabo com o devido profissionalismo, diligência e sem demora injustificada; para que o procedimento possa ser concluído no mais curto prazo possível e no devido respeito pelas garantias.
2. **Imparcialidade e contradição.** O procedimento deve garantir um processo equitativo e um tratamento equitativo de todas as pessoas envolvidas. Todas as pessoas envolvidas no processo devem agir de boa-fé na busca da verdade e no esclarecimento dos factos denunciados. Para tanto, busca-se uma investigação exaustiva dos fatos e, se necessário, dirigida por profissionais especializados.
3. **Dever de confidencialidade.** As pessoas envolvidas nos procedimentos previstos no presente protocolo têm o dever de manter a confidencialidade sobre os factos de que tomem conhecimento em razão da sua posição no exercício da investigação e avaliação das queixas, sem poderem fazer uso das informações obtidas em benefício próprio ou de terceiros, ou em detrimento do interesse público.
4. **Respeito e proteção das pessoas envolvidas.** A Sacyr adotará as medidas adequadas para garantir o direito à proteção da dignidade e da privacidade de todas as pessoas envolvidas no procedimento e, de forma muito especial, das pessoas alegadamente assediadas e assediadas, respetivamente.
5. **Respeito pelos direitos das partes.** Será garantido que a investigação da denúncia seja realizada com sensibilidade e respeito pelos direitos de cada uma das partes.

6. **Garantia de ação através da** adoção das medidas necessárias, incluindo, se for caso disso, medidas disciplinares contra a pessoa ou pessoas que pratiquem comportamentos de assédio e/ou atos discriminatórios. Da mesma forma, em relação a quem faz uma falsa acusação ou denúncia, especialmente quando a má-fé é comprovada.
7. **Indemnização contra retaliação**, garantindo que não haverá tratamento adverso ou efeito negativo para uma pessoa em resultado da apresentação por esta de uma queixa ou declaração de qualquer forma destinada a prevenir a situação de assédio e iniciar o procedimento. A mesma garantia é extensível às testemunhas do processo.
8. **Dever de informação**. No que diz respeito aos dossiês de assédio, as conclusões da investigação e as medidas tomadas serão transferidas, se for caso disso, para os Comitês de Acompanhamento do plano de igualdade da Sacyr.
9. **Proteção de dados pessoais**. A Sacyr garantirá, a todo o momento, a privacidade e proteção dos dados pessoais dos envolvidos no processo, comprometendo-se a cumprir as normas legais vigentes em matéria de proteção de dados pessoais e a garantia dos direitos digitais, aplicando as diferentes políticas e procedimentos aprovados pela Sacyr.

A utilização deste protocolo não impede que qualquer pessoa abrangida pelo seu âmbito de aplicação possa recorrer, a qualquer momento, para as autoridades laborais correspondentes, bem como, se for caso disso, para os tribunais de justiça em defesa dos seus legítimos direitos.

4. Competência

Para garantir a efetividade do Código de Ética e Conduta, a Sacyr conta com a Unidade de **Compliance Regulatório (UCN)**, que é um órgão colegiado, de natureza executiva e autônomo, composto por representantes de diversas áreas da Sacyr e nomeado pelo Comitê de Auditoria.

A UCN é responsável por investigar, processar, investigar e propor sanções em relação a qualquer conduta que constitua uma possível violação do Código de Ética e Conduta e outros regulamentos incluídos no Modelo de Conformidade Regulatória da Sacyr.

A Sacyr tem um comité permanente ad hoc, ao qual a UCN confia a investigação e o tratamento das queixas de assédio, denominado **Comité para a Prevenção do Assédio (CPA)**.

Capítulo III. Procedimento de ação do Comité para a Prevenção do Assédio (CPA)

1. Início do procedimento

A reclamação dará início ao procedimento, de acordo com os seguintes critérios:

- 1) O relatório deve conter, pelo menos, as seguintes informações:
 - A identificação do queixoso, caso não optem pelo anonimato, e os dados de contacto.
 - Identificação da pessoa denunciada e do cargo que ocupa.Uma descrição detalhada e detalhada de todos os factos, narrados cronologicamente, com as pessoas envolvidas, informações de antecedentes e quaisquer outras informações relevantes.2) A queixa pode ser apresentada pela pessoa afetada, pelos representantes dos trabalhadores ou por qualquer outra pessoa que tenha conhecimento dos factos
- 2) A reclamação será comunicada por qualquer meio válido em lei, preferencialmente através do Canal de Ética disponível tanto na intranet como no site externo do Grupo Sacyr nos links disponibilizados para o efeito ou por correio escrito para o endereço da Sacyr na Calle Condesa de Venadito. nº 7, 28027 Madrid.
- 3) Através do Canal Ético, poderão ser enviadas "reclamações verbais", que deverão cumprir os requisitos acima.

2. Fase preliminar

Recebida a reclamação nos termos do disposto no número anterior, a CPA procederá preliminarmente a:

- Verifique se a reclamação cumpre os requisitos estabelecidos na secção anterior. Caso contrário, a pessoa que o apresentou terá de o corrigir ou completar.
- Avaliar a existência de possíveis indícios de assédio nos eventos denunciados, de acordo com as definições estabelecidas neste protocolo, a fim de ativar a próxima fase do procedimento.
- Propor, se for caso disso, a adoção das medidas cautelares necessárias, antes de iniciar o inquérito; para o qual será comunicado à Direção de Pessoas da Sacyr para a sua aplicação.

Caso não haja indícios de assédio e os fatos possam ser condutas isoladas (exceto denúncia de assédio sexual) ou relacionadas a outros aspetos trabalhistas, como desentendimentos entre trabalhadores, a próxima fase deste procedimento não será ativada.

3. Investigação

A CPA poderá articular-se com a área de relações laborais da correspondente unidade de negócio ou país, de modo a prestar o apoio necessário na investigação do processo, realizando as ações e elaborando os relatórios que possam ser requeridos para o efeito pela Comissão.

Durante esta investigação, tanto as partes como as testemunhas serão ouvidas e todas as diligências consideradas adequadas serão realizadas.

As partes podem ser assistidas e acompanhadas por uma pessoa da sua confiança, representante ou não dos trabalhadores, que deve manter a confidencialidade relativamente às informações a que têm acesso. Podem igualmente fornecer todos os meios de prova à sua disposição.

A qualquer momento durante a investigação e desde que não sejam encontrados sinais de assédio e que as circunstâncias do caso sejam tidas em conta, é possível chegar a uma solução rápida e consensual entre as partes.

Isso será comunicado ao Departamento de Pessoas da Sacyr, para que sejam adotadas as medidas cabíveis para levar a cabo a solução alcançada.

4. Conclusão

Uma vez concluída a investigação, a comissão elaborará um relatório final de conclusões que conterá a descrição dos fatos denunciados, as circunstâncias concomitantes, se houver, a repetição da conduta e o grau de impacto nas obrigações trabalhistas, que serão transferidos à UCN para, se for o caso, sua ratificação.

Este relatório final de conclusões deve ser elaborado no mais curto prazo possível ou, se for caso disso, sem exceder um prazo máximo de 30 dias a contar da data em que a investigação do processo foi atribuída, a menos que existam circunstâncias alheias à vontade da comissão que provoquem atrasos nesse prazo, caso em que devem ser refletidas no relatório.

5. Tomar medidas

Uma vez que o relatório elaborado pela CPA comprove a existência de assédio, será a UCN que, ouvida a CPA, propõe à Direção de Pessoas as medidas a adotar.

A Direção de Pessoas, tendo em consideração as recomendações da UCN, adotará a decisão correspondente no prazo máximo de 7 dias, que pode ser desde a ratificação como definitiva das medidas cautelares adotadas, conforme o caso, durante o processamento do processo, até a adoção de outras medidas, incluindo medidas disciplinares adequadas, incluindo: a sanção de despedimento por falta gravíssima do trabalhador.

No prazo máximo de 30 dias, a Direção de Pessoas deve confirmar à UCN a adoção destas medidas.

Caso não seja comprovada a existência de assédio, mas sejam detetados outros aspetos relacionados ao ambiente de trabalho ou um possível conflito trabalhista, a CPA poderá incluir em sua proposta de adoção de medidas, que a Gestão de Pessoas estude aquelas que possam pôr fim à referida situação.

Caso se prove que a denúncia é falsa ou foi feita de má-fé, poderá ser aplicada ao trabalhador que a fez a sanção considerada adequada, de acordo com a regulamentação aplicável e com o regime de contraordenações e sanções estabelecido pela Convenção Coletiva aplicável, incluindo a sanção de despedimento por falta muito grave por parte do trabalhador.

Validade

Este protocolo será válido por tempo indeterminado até à aprovação de um protocolo subsequente que o revogue ou modifique.

CONTROLO DAS ALTERAÇÕES AO DOCUMENTO

Versão	Descrição da alteração	Alteração de data
1.0	Versão Inicial	19.03.2018
2.0	Atualizar	21.09.2022
3.0	Atualizar	03.07.2023
4.0	Atualizar	12.12.2023
5.0	Atualizar	02.10.2025