

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

As regras e procedimentos atualmente em vigor na The Navigator Company, S.A. (doravante "Navigator") impõem que o comportamento dos seus trabalhadores seja orientado por normas que se traduzem na exigência de elevados padrões de conduta profissional.

Em particular, o Código de Ética e de Conduta da The Navigator Company proíbe já expressamente qualquer conduta que possa consistir numa forma de assédio.

Acresce, porém, que a Lei nº 73/2017, de 16 de agosto, veio alterar o artigo 127º do Código do Trabalho, o qual passou por essa via a impor como dever do empregador a adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores.

Assim, dando seguimento ao consignado no referido diploma legal, o Conselho de Administração da The Navigator Company, S.A. aprova e institui o presente Código de Boa Conduta, como um instrumento complementar que visa reforçar as regras específicas sobre a prevenção e combate deste tipo de condutas nos locais de trabalho, que devem ser observadas na Navigator, sem prejuízo de outras normas de conduta aplicável aos mesmos.

1. Âmbito de Aplicação

O presente Código de Boa Conduta aplica-se em todas as entidades que integram o Grupo Navigator.

2. Proibição de Assédio no Local de Trabalho

- 2.1. É totalmente proibida a prática de assédio no local de trabalho, independentemente da concreta forma que o mesmo possa assumir.
- 2.2. É considerado assédio moral todo e qualquer 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 intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 2.3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter 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 lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizado.



- 2.4. Não constitui assédio qualquer comportamento ou conduta que corresponda ao exercício legítimo, pela entidade empregadora, dos poderes que lhe são legalmente conferidos – designadamente os poderes de direção, hierárquico e disciplinar.

3. Obrigações do Trabalhador em matéria de assédio

- 3.1. Todos os trabalhadores da Navigator são obrigados a:
- (a) Observar as regras de conduta em vigor nas empresas do Grupo Navigator, garantindo que a sua conduta não inclua ou sugira assédio de qualquer natureza;
 - (b) Participar, no mais curto espaço de tempo, toda e qualquer circunstância que constitua uma prática de assédio no local de trabalho.
- 3.2. As comunicações deverão ser efetuadas de acordo com o Regulamento de Denúncias da The Navigator Company, através de qualquer uma das vias aí referidas.
- 3.3. Todas as comunicações recebidas serão objeto de tratamento de acordo com o referido Regulamento.

4. Obrigações do Empregador

Todos os empregadores da Navigator devem:

- (a) Em conjunto com os trabalhadores e colaboradores do Grupo Navigator, promover o cumprimento das disposições deste código de boa conduta, tendo em vista garantir a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- (b) Promover a adequada divulgação do presente Código de Boa Conduta, de forma a assegurar a aplicação e adoção dos princípios nele expostos;
- (c) Distribuir informação sobre a política de prevenção de assédio nos locais de trabalho, quando aplicável e de acordo com a legislação em vigor;
- (d) Implementar as medidas necessárias de combate e prevenção da prática de assédio de acordo com e nos termos do presente Código de Boa Conduta.

5. Procedimento

- 5.1. Caso a referida participação seja recebida por escrito, considerada credível e circunstanciada, após averiguação sumária do respetivo conteúdo, será instaurado o competente processo disciplinar ao trabalhador que alegadamente tenha incorrido na prática de assédio.

5.2. A Navigator compromete-se a empregar os melhores esforços para garantir a confidencialidade dos eventuais procedimentos relativos a casos de assédio no trabalho.

6. Proteção dos denunciantes e das testemunhas em matéria de assédio

O denunciante da prática do assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente (exceto se atuarem com dolo), com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

7. Consequências do Incumprimento

- 7.1. A violação do presente Código de Boa Conduta por qualquer trabalhador é suscetível de ser apreciada disciplinarmente, através da instauração do respetivo procedimento disciplinar e da aplicação da sanção que se mostre adequada, nos termos legais.
- 7.2. A consequência referida no número anterior poderá também ser aplicada aos casos de denúncias e ou testemunhos de factos relatados, com a consciência da sua falsidade.
- 7.3. Os trabalhadores ficam igualmente advertidos que determinados comportamentos que configurem assédio no local de trabalho podem implicar igualmente responsabilidade civil ou penal, nos termos gerais.

VERSÃO	DESCRIPTIVO	ELABORAÇÃO	APROVAÇÃO	DATA DE APROVAÇÃO
1	Emissão Inicial	CE	CA	25/10/2017
2	Revisão	Área de Compliance	CA	21/07/2023

[Lisboa, 21 de julho de 2023]

O Conselho de Administração,

