

InPost Group

Política de Prevenção do Assédio e da Discriminação

Responsável pela política	Compliance Officer (Responsável pelo Cumprimento Normativo) e RH
Órgão que a aprova	Conselho de Administração
Versão	2.0
Data de adoção	Dezembro de 2025
Objetivo da política	Documento que reúne os princípios e as orientações fundamentais que regem a abordagem do Grupo InPost para prevenir e eliminar o assédio e a discriminação no trabalho.

ÍNDICE

1. ÂMBITO DE APLICAÇÃO.....	3
2. A QUEM SE APLICA ESTA POLÍTICA.....	3
3. DO QUE TRATA ESTA POLÍTICA.....	3
4. O QUE É O ASSÉDIO LABORAL.....	3
5. O QUE É A DISCRIMINAÇÃO.....	4
6. O QUE SÃO O ASSÉDIO LABORAL E O ASSÉDIO SEXUAL.....	4
7. PREVENÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO, DO ASSÉDIO SEXUAL E DO ASSÉDIO LABORAL.....	5
8. PROCEDIMENTO EM CASO DE DENÚNCIAS DE DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO SEXUAL OU ASSÉDIO LABORAL.....	5
9. DISPOSIÇÕES FINAIS.....	6

1. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Esta Política foi adotada pelo Grupo InPost e aplica-se a todo o Grupo. Em Portugal, fazem parte do Grupo InPost e ficam sujeitas a esta Política as seguintes entidades comerciais:

- INPOST PORTUGAL, UNIPessoal, LDA.;
- MONDIAL RELAY SUCURSAL EM PORTUGAL.

Quando neste documento utilizamos expressões como «Grupo InPost», «nós» ou «nosso», consideramos incluídas também estas duas entidades portuguesas. Cada uma delas deve cumprir esta Política, sem prejuízo da legislação local aplicável e das políticas específicas que cada empresa possa adotar.

2. A QUEM SE APLICA ESTA POLÍTICA

Esta Política de Prevenção do Assédio e da Discriminação, a que passamos a chamar «Política», aplica-se ao pessoal das empresas do Grupo InPost, ou seja, aos trabalhadores, colaboradores e parceiros comerciais de todos os níveis da organização.

Quando escrevemos «nós» ou «nosso», referimo-nos ao Grupo InPost, ou seja, à InPost S.A., com sede no Luxemburgo, e às suas empresas associadas.

3. DO QUE TRATA ESTA POLÍTICA

Queremos criar um ambiente de trabalho sem discriminação, assédio, intimidação nem qualquer outro abuso. Nesta Política descrevemos os princípios e procedimentos com que procuramos prevenir estas situações.

O seu contributo para criar um ambiente de trabalho seguro é essencial. Por isso, pedimos-lhe que cumpra a Política e, sobretudo, que se comporte de forma ética e respeitosa com os outros: colegas, clientes, fornecedores, parceiros comerciais, organismos públicos e o respetivo pessoal.

Se tiver qualquer dúvida sobre a Política, contacte o seu escritório local de RH.

4. O QUE É O ASSÉDIO LABORAL

O assédio laboral consiste em ações ou comportamentos:

- relativos a um trabalhador de uma empresa do Grupo InPost ou dirigidos contra ele;
- que consistem em atormentar ou intimidar um trabalhador de forma persistente e prolongada;
- que levam o trabalhador a ter uma fraca opinião do seu valor profissional, que procuram ou provocam a sua humilhação ou ridicularização, ou que o isolam ou excluem da equipa.

Seguem-se exemplos de comportamentos inaceitáveis no trabalho:

- contacto físico indesejado (desde toques indesejados até à agressão física);
- piadas, linguagem ofensiva ou depreciativa, olhares, gestos, rumores, calúnias ou chantagens;
- apresentações visuais (por exemplo, calendários com imagens de pessoas nuas ou fotomontagens ofensivas);
- ofensas aos sentimentos religiosos;
- isolamento e falta de cooperação no trabalho;
- pressionar alguém para provocar um comportamento que não aceita (por exemplo, de natureza sexual, mas também gritos ou insultos);

- invasão da privacidade através de intromissão, espionagem ou perseguição persistente (*stalking*).

Estes comportamentos estão terminantemente proibidos no Grupo InPost.

Se as ações ou os comportamentos aqui descritos forem persistentes e prolongados, podem ser considerados assédio laboral. **Lembre-se, no entanto, de que, mesmo que sejam breves ou esporádicos, podem igualmente violar as nossas políticas. Nesses casos, ainda que formalmente não exista assédio, poderemos aplicar consequências disciplinares a quem os pratique.**

A proteção contra estas condutas abrange todos os nossos trabalhadores e colaboradores.

Tenha em conta que não constitui assédio laboral pedirmos-lhe que cumpra as nossas normas e padrões de comportamento, nem darmos-lhe comentários sobre o seu trabalho, desde que mantenhamos uma comunicação cuidada e respeitosa.

5. O QUE É A DISCRIMINAÇÃO

A discriminação consiste em tratar os trabalhadores de forma injusta, por exemplo:

- privar ou limitar de forma ilícita os direitos laborais de alguém; ou
- tratar o pessoal de forma desigual sem uma razão objetiva e válida, por exemplo com base em:
 - sexo;
 - identidade de género;
 - orientação sexual;
 - idade;
 - crenças religiosas ou ausência delas;
 - opiniões políticas;
 - estado civil;
 - raça;
 - origem étnica;
 - nacionalidade;
 - filiação sindical;
 - tipo e duração do contrato (a termo ou sem termo, a tempo completo ou parcial);
 - estado de saúde; ou
 - deficiência.

A proteção contra estas condutas abrange todos os nossos trabalhadores e colaboradores.

A proibição de discriminar protege também as pessoas candidatas durante os processos de seleção. Os escritórios de RH dispõem de orientações internas a este respeito: tomam as decisões de contratação com base apenas no mérito, como a formação, a experiência e as competências necessárias para o posto. Tratamos por igual as pessoas candidatas com a mesma qualificação, independentemente das suas circunstâncias pessoais.

6. O QUE SÃO O ASSÉDIO LABORAL E O ASSÉDIO SEXUAL

6.1. Assédio laboral

O assédio laboral é uma conduta indesejada que visa atentar (ou que atenta) contra a dignidade do trabalhador e cria um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo para ele.

Pode consistir em troça, comentários inapropriados ou piadas indesejadas. Consideramos a linguagem ofensiva um tipo de assédio especialmente prejudicial: não aceitamos o uso de expressões ofensivas em relação a outras pessoas.

6.2. Assédio sexual

O assédio sexual é um tipo de assédio de natureza sexual ou relacionado com o sexo do trabalhador.

Pode consistir em solicitar contacto sexual, sobretudo quando se aproveita uma posição de vantagem ou uma relação profissional (por exemplo, entre um superior e um subordinado). Inclui também as insinuações com conotações sexuais e a exibição de conteúdo pornográfico (por exemplo, desenhos ou calendários nas paredes).

6.3. Legislação local

A legislação local pode ser diferente, por exemplo, na definição de assédio laboral e de discriminação e nas suas consequências. Essa legislação prevalece sobre esta Política.

O assédio laboral, a discriminação e o assédio sexual estão terminantemente proibidos no Grupo InPost.

7. PREVENÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO, DO ASSÉDIO SEXUAL E DO ASSÉDIO LABORAL

Na InPost está protegido contra o assédio, a discriminação, o assédio sexual e qualquer outra conduta indevida, tanto pela lei como pelas nossas políticas de cumprimento normativo.

Adotamos medidas de prevenção de forma proativa:

- ministramos formação periódica;
- promovemos comportamentos e valores em conformidade com esta Política;
- aplicamos uma comunicação aberta na gestão;
- fomentamos o respeito mútuo e opomo-nos a qualquer conduta que possa conduzir a abusos;
- integramos o pessoal para criar um ambiente de trabalho aberto; e
- supervisionamos regularmente as relações entre as pessoas do quadro de pessoal.

A supervisão inclui, por exemplo:

- a análise dos casos comunicados;
- inquéritos anónimos;
- a análise da estrutura e das relações no seio do Grupo InPost para detetar possíveis riscos.

O Diretor de RH é responsável por esta supervisão contínua e deve comunicar ao Responsável pelo Cumprimento Normativo qualquer conduta indevida denunciada ou detetada.

O nosso objetivo é oferecer um local de trabalho onde cada pessoa se sinta confortável. Estamos abertos às suas sugestões para o melhorar ainda mais.

8. PROCEDIMENTO EM CASO DE DENÚNCIAS DE DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO SEXUAL OU ASSÉDIO LABORAL

Se acreditar que ocorreu um caso de discriminação, assédio laboral, assédio sexual ou outra conduta indevida, pode comunicá-lo.

8.1. Canais de denúncia

Comunique as condutas indevidas através dos canais de denúncia do Grupo ou locais. Estes podem variar consoante a empresa do Grupo InPost. Encontrará mais informações nas políticas locais.

Pode comunicar a conduta **diretamente ao Conselho de Supervisão da InPost S.A.**, mas apenas em assuntos que afetem membros dos órgãos de administração ou de supervisão de empresas do Grupo InPost.

Pode denunciar de forma anónima. Se decidir deixar os seus dados de contacto, ajudar-nos-á na investigação, pois poderemos contactá-lo e pedir-lhe a informação em falta, se necessário.

8.2. Investigação

Investigaremos as alegadas violações desta Política que nos sejam comunicadas. Conduziremos o procedimento com a devida diligência, confidencialidade, imparcialidade e objetividade.

Para mais pormenores sobre os procedimentos concretos, consulte as políticas locais aplicáveis, incluindo as de prevenção do assédio e da discriminação e as do canal de denúncias.

8.3. Proteção dos denunciantes

Pode denunciar sem receio de retaliações, ou seja, de ações negativas em resposta à sua denúncia. **No entanto, só está protegido se a comunicar de boa-fé, ou seja, com a convicção razoável de que ocorreu uma violação.** As pessoas que ajudam a tratar o caso (por exemplo, as testemunhas) também gozam de proteção.

Podemos aplicar medidas disciplinares a quem faça denúncias falsas de forma deliberada.

8.4. Apoio à pessoa que sofre assédio laboral, discriminação ou assédio sexual

Temos consciência de que o assédio laboral, a discriminação e o assédio sexual podem provocar problemas de saúde mental, como a perda de autoestima ou a ansiedade. Garantimos-lhe que qualquer pessoa vítima destas condutas receberá um tratamento cuidadoso e empático por parte de quem investigar as denúncias. Sempre que possível, participará na investigação um representante de RH com conhecimentos de psicologia para prestar o apoio adequado.

8.5. Medidas corretivas em caso de violação

Se concluirmos que ocorreram violações, aplicaremos as medidas disciplinares proporcionadas aos factos (por exemplo, advertência, repreensão ou até a cessação da relação laboral).

9. DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta Política faz parte do Sistema de Cumprimento Normativo do Grupo InPost e é, além disso, um anexo ao Código de Conduta do Grupo.

Cada empresa do Grupo InPost pode ter políticas próprias que regulem as matérias desta Política de forma mais estrita ou detalhada. Essas políticas constituirão anexos a esta. É sua responsabilidade cumprir a política adotada pela empresa em que trabalha.