

LOBA®

Plano de Igualdade de Género

V 1.1 em vigor desde 21/09/2023

Índice

enquadramento	2
cumprimento do plano de igualdade de género	2
contexto da organização	3
missão, o que acreditamos	3
visão, o que queremos ser	3
valores	3
atitude	4
loba team	4
princípios	4
contexto da cultura organizacional	5
diversidade e inclusão	5
equilíbrio nas esfera profissional e pessoal	6
igualdade de género na progressão na carreira	8
igualdade de género no recrutamento e seleção	8
tolerância zero para qualquer tipo de violência ou assédio	9
objetivos do PIG	11
equipa de diversidade e inclusão	12
plano de implementação	12
diagnóstico da situação atual	12
definição de objetivos	13
medidas que visam promover a igualdade de género	13
abordagem do PIG na empresa e na equipa	14
formação em igualdade de género	15
monitorização, revisão e atualização periódica	15
conclusão	16

enquadramento

Na LOBA focamo-nos em dar boas experiências. Aos colaboradores. Aos colegas. Aos clientes. Aos clientes dos nossos clientes. Aos fornecedores. E a todos que interagem connosco direta ou indiretamente.

Este plano surge como orientação para todos os comportamentos e atitudes no âmbito da promoção de uma cultura organizacional que pratique os ideais da igualdade (nomeadamente de género), justiça, equidade, diversidade e inclusão dentro da Globaz, S.A. (doravante intitulada como LOBA), quer sejam colaboradores ou outros stakeholders.

Com este plano pretendemos ser claros quanto ao posicionamento da LOBA no âmbito da importância da prática da igualdade de género, da diversidade, da inclusão, da justiça e da equidade, para que todos ajam de forma respeitosa, justa e correta em relação a todos os stakeholders, comunidade e ambiente organizacional.

O presente plano visa contribuir para a adoção e manutenção de elevados padrões comportamentais e consonantes com os valores da LOBA, de modo a fomentar uma cultura que respeite e valorize as diferenças e assim, promover a inclusão e o cumprimento deste plano, tal como toda a regulamentação e legislação aplicável.

cumprimento do plano de igualdade de género

Na LOBA, estamos empenhados em promover um local de trabalho diversificado e inclusivo, onde a igualdade de género é fundamental. Este Plano de Igualdade de Género (PIG) é um documento público, disponível no nosso website, que demonstra o nosso compromisso inabalável em promover a igualdade de género dentro da nossa organização. Este plano é aprovado pela direção e comunicado aos nossos colaboradores e partes interessadas, definindo os nossos objetivos, metas e ações detalhadas.

O cumprimento do presente plano é esperado por todos os stakeholders da LOBA, desde administradores, diretores, colaboradores (independentemente dos seus níveis hierárquicos na empresa) e estagiários. Além disso, a empresa promove, por meio das suas políticas e procedimentos, que os prestadores de serviços que atuam dentro da empresa e os terceiros que atuem em seu nome cumpram os princípios previstos neste plano.

contexto da organização

A GLOBAZ foi fundada em 2000 e assumiu a marca LOBA em 2013. Trata-se de uma agência de comunicação com grande componente tecnológica, que opera essencialmente no mercado nacional e de uma forma transversal nos diferentes setores de atividade, públicos e privados.

Está sediada em Oliveira de Azeméis e possui também instalações em Oeiras, Aveiro, Guarda, Porto e Braga com cerca de 150 colaboradores.

Somos LOBA - Customer Experience Design, a agência de experiência do cliente em Portugal!

missão, o que acreditamos

Inspirados na filosofia “customer experience”, a nossa missão é de proporcionar excelentes experiências de cliente aos clientes dos nossos clientes, com POSITIVIDADE, INOVAÇÃO E CONFIANÇA.

visão, o que queremos ser

Queremos conquistar mercados mas sobretudo queremos conquistar pessoas, com a visão de estarmos no top of mind como agência de experiência de cliente neste mercado.

valores

Confiança: honramos promessas, cumprimos a palavra.

Inovação: somos criativos, curiosos e com um know how técnico multidisciplinar.

Positividade: somos empenhados em garantir um apoio firme e constante em todos os desafios, com perseverança, disponibilidade e boas emoções.

atitude

defendemos o que acreditamos com muita garra

Vamos mais longe pelas ideias e somos colegas para chegar até à lua e voltar se for preciso. Agarramos todos os projetos com garras e dentes. Ninguém fica para trás. Em equipa pensamos, argumentamos, debatemos e criamos poesia a partir dos números.

loba team

A nossa equipa é feita de Lobáticos, marketeers, comunicadores, designers e engenheiros que todos os dias corporizam funções de accounts, consultores, gestores de projetos, criativos, técnicos e programadores para proporcionar a melhor experiência de cliente

princípios

Para além dos valores que orientam a nossa conduta, temos 3 princípios que balizam a nossa forma de estar:

proximidade

Entendemos que só sendo próximos dos nossos clientes, fornecedores e parceiros conseguimos cumprir a exigência a que nos propomos. A relação próxima com todos os nossos clientes é o veículo que nos permite compreender o seu negócio e as suas necessidades. Aliada a uma comunicação clara e transparente damos a conhecer, em todas as fases, o que podem esperar da LOBA. Além disso, acreditamos que qualquer relação deve ser baseada na confiança e no respeito mútuo para juntos atingirmos os objetivos a que nos propusemos.

dedicação

Somos dedicados aos nossos stakeholders. A dedicação é-nos natural em qualquer projeto. É através da dedicação que acrescentamos valor e superamos expectativas. É

através da dedicação que tentamos fazer mais e melhor, que inovamos, (re)inventamos e criamos.

responsabilidade

A confiança que os clientes depositam em nós fomentam o nosso sentido de responsabilidade através do agregar valor, cumprir prazos, sermos transparentes, competentes e profissionais. Sabendo que podemos ser tudo isso e continuarmos a ser informais, próximos e flexíveis.

Os colaboradores devem adotar em todas e quaisquer circunstâncias, incluindo nas relações recíprocas, uma postura pessoal, profissional, honesta e verdadeira. Os colaboradores devem, ainda, manter os registos, as transações e todos os suportes de informação em condições de perfeita organização e acessibilidade às pessoas autorizadas. Os colaboradores devem, também, evitar quaisquer situações de omissão ou potencial má interpretação em todas as relações com clientes e fornecedores, nomeadamente na venda, pós-venda, marketing e publicidade. Os colaboradores devem fornecer aos clientes informação exata e completa sobre os produtos comercializados.

contexto da cultura organizacional

diversidade e inclusão

A LOBA é uma empresa inclusiva que encara a diversidade como uma das suas forças e vantagens competitivas.

Promovemos a inclusão onde todos, sem exceção, se sintam confortáveis para ser quem são. Valorizamos e respeitamos diferentes experiências, pontos de vista, culturas e ideologias.

A LOBA repudia e condena a não tolerância sob forma de discriminação ou preconceito contra qualquer pessoa, seja dentro da empresa ou com terceiros. Na LOBA somos livres de discriminação social, racial, de crença, género, orientação sexual, idade, nacionalidade, entre outros, no nosso compromisso para com a igualdade e a inclusão do género.

Reconhecemos a importância fundamental de garantir que todos os indivíduos, independentemente do seu género ou parentalidade, tenham igual acesso aos direitos, benefícios e oportunidades associados ao casamento, ao estado civil, à gravidez e à maternidade.

equilíbrio nas esferas profissional e pessoal

Na LOBA, reconhecemos a importância do equilíbrio nas esferas profissional e pessoal e esforçamo-nos para promover uma cultura organizacional positiva que valorize o bem-estar dos nossos colaboradores nos vários contextos assim, pretendemos que todos os colaboradores possam prosperar tanto a nível pessoal como profissional.

Para exemplificar, temos implementadas as seguintes medidas:

Modelo de Trabalho Híbrido

Oferecemos a possibilidade de trabalho remoto para todos os colaboradores, seja parcial ou integralmente, permitindo que os colaboradores trabalhem em casa ou em locais alternativos quando for conveniente, desde que garantam boas condições de trabalho. Este modelo de trabalho tem permitido potenciar a produtividade, o foco, a satisfação, uma maior flexibilidade para gerir compromissos pessoais, ganhar qualidade de vida e potenciar o equilíbrio entre as esferas pessoais e profissionais. Por outro lado, a diminuição das deslocações para o escritório tem permitido diminuir a pegada ecológica e o *commuting* e existe um maior benefício financeiro para o colaborador. Além disso, não tem havido necessidade de apostar em escritórios grandes.

Flexibilidade de Horário

Permitimos aos colaboradores escolherem o horário que mais se adequa às suas necessidades. Além disso, existe flexibilidade quando é necessário algum ajuste no horário. Isto tem permitido conciliar obrigações familiares, como cuidar de filhos ou outros familiares, hobbies e facilita os imprevistos.

Dias Flexíveis de Férias e Pausas

Permitimos que os colaboradores escolham gozar os dias de férias em períodos de sua escolha, de acordo com as suas necessidades pessoais, desde que não prejudiquem os projetos ou a equipa. Além disso, temos pausas flexíveis durante o dia.

Gestão de Carga de Trabalho

Promovemos uma cultura de respeito também através de uma carga de trabalho ajustada. Usamos a tecnologia a prol de uma boa gestão. Temos ferramentas nas quais nos apoiamos para planear e distribuir trabalho, garantindo que os colaboradores não estão sobrecarregados com trabalho e proporcionando-lhes tempo adequado para descanso.

Promoção de Bem-Estar

Temos equipas pequenas para que as lideranças possam estar atentas e empenhadas em formar e apoiar a respetiva equipa. Esta estratégia tem permitido uma maior proximidade entre cada colaborador e o/a seu/sua líder.

A saúde mental é um tema com o qual somos cuidadosos. É através de lideranças e de um departamento People & Culture mais disponíveis, próximos e atentos que procuramos nos distanciar do *burnout* e promover um ambiente de trabalho saudável, onde as pessoas sentem que pertencem e têm um propósito. Ações como um bom planeamento, distribuição equilibrada de trabalho, incentivar à desconexão após o horário de trabalho, dotar de ferramentas para lidar com os obstáculos e ansiedade, têm ajudado nesta missão de promover um ambiente de trabalho saudável.

Também temos sessões de ginástica laboral acessíveis a todos os colaboradores, tal como aulas de grupo em ginásio em diferentes escritórios e disponibilizamos fruta fresca.

A nível de formação, temos workshops relacionados com o bem-estar, como é o exemplo de temas como literacia financeira e nutrição.

Comunicação Aberta e Inclusiva

Não somos uma empresa de portas abertas. Porque não temos portas a dividir as equipas.

Promovemos uma cultura organizacional que incentiva a comunicação aberta e inclusiva entre qualquer pessoa. Tem provado contribuir para o ambiente informal, respeitador e de

confiança que se sente em cada escritório ou a cada reunião remota. Desta forma os colaboradores podem se sentir à vontade para expressar o verdadeiro eu, as suas necessidades, ambições, ideias e preocupações.

Consciencialização e Formação

Nas entradas de novos colaboradores explicamos o tipo de cultura e benefícios que os colaboradores podem usufruir, tal como os comportamentos que são valorizados e os que são repudiados. Além disso, sempre que necessário reforçamos algumas práticas, políticas e benefícios junto de todos os colaboradores.

Sensibilizamos as lideranças para temas como os anteriormente descritos, pois sabemos que podem ser entendidos como desconfortáveis por algumas pessoas e o departamento de People & Culture apoia sempre que necessário. Assim, temas como flexibilidade de horários, licenças, saúde mental, entre outros, tornam-se temas mais acessíveis e fáceis de falar.

igualdade de género na progressão na carreira

Na LOBA avaliamos desempenhos. Não pessoas. Avaliamos evoluções no desempenho. Olhamos ao mérito, à autonomia, à responsabilidade, à confiança e à entrega de trabalho com qualidade. Assim, apenas olhamos ao género para garantir que existe justiça e que não existem preconceitos, mesmo que inconscientemente.

A LOBA visa fomentar um ambiente de trabalho equitativo, onde indivíduos de todos os géneros tenham oportunidades iguais para prosperar e avançar nas suas carreiras. Isso tem implicado investir em programas de desenvolvimento profissional que beneficiem tanto homens como mulheres.

igualdade de género no recrutamento e seleção

Também no recrutamento e seleção escolhemos a pessoa mais competente para a função. No próprio mercado de trabalho existem diferenças na representatividade de géneros em algumas funções pelo que ainda não conseguimos atingir a igualdade de género em algumas funções. Quando existe a oportunidade de contratar um(a) novo(a) colaborador(a)

procuramos manter a diversidade na equipa e contratar alguém do género sub-representado, quando, claro, consideramos que tenha competência e capacidades para assumir a função e integrar-se na equipa.

Quando é divulgada uma oportunidade de trabalho, as descrições dos cargos são neutras em termos de género e os critérios de seleção são baseados em competências e capacidades relevantes para a função.

A equipa de recrutamento e seleção integra membros representantes da equipa de diversidade e inclusão para garantir que tal está a ser respeitado.

tolerância zero para qualquer tipo de violência ou assédio

Na LOBA, defendemos uma política de tolerância zero em relação a qualquer tipo de violência (incluindo física, psicológica, sexual e de género) e assédio (incluindo o assédio moral e sexual). Neste PIG, apresentamos políticas institucionais claras e abrangentes para prevenir e abordar tais questões. Essas políticas definiram comportamentos esperados e detalharam os mecanismos de denúncia de incidentes de violência de género. Comprometemo-nos a fornecer apoio, recursos e um ambiente seguro para as vítimas ou testemunhas de violência de género. Na LOBA exigimos uma cultura de respeito, onde todos os colaboradores estão cientes dos seus direitos e responsabilidades e estão ativamente envolvidos em manter um ambiente de trabalho livre de assédio e violência.

assédio e violência no trabalho

A LOBA, rege-se pelos mais elevados padrões éticos de honestidade e integridade.

Na LOBA promovemos e valorizamos a correção, urbanidade e brio profissional nas relações entre trabalhadores, bem como o respeito pelos respetivos direitos.

Nos termos da Lei, entende-se por assédio o 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.

Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou efeitos referidos no ponto anterior.

Na LOBA condenamos e proibimos a prática de assédio por parte de qualquer um dos nossos colaboradores.

Os Lobáticos devem:

a) Contribuir para a criação e manutenção de um bom ambiente de trabalho entre colegas, designadamente através da colaboração e cooperação mútuas, norteando as suas relações recíprocas por um tratamento cordial, respeitoso e profissional;

b) Demonstrar consideração e respeito por todas as pessoas com quem se relacionem no exercício da sua atividade profissional, abster-se de qualquer tipo de pressão abusiva e evitar comportamentos que possam razoavelmente ser considerados como ofensivos pelos demais;

c) Pautar a sua atuação e comportamento pelos mais elevados padrões de integridade e dignidade individual.

d) Não adotar comportamentos discriminatórios, em especial com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião, convicções ideológicas e filiação sindical.

canal de práticas danosas

Todos os colaboradores e partes interessadas da LOBA, incluindo, mas não limitado a, colaboradores, fornecedores, clientes, acionistas e parceiros de negócios, são encorajados a reportar qualquer preocupação sobre uma potencial ou efetiva violação dos princípios e valores do nosso Código de Conduta. Para isso, a LOBA disponibiliza diversos canais de reporte de preocupações ou violações, a saber:

- A Administração;
- O diretor ou líder de equipa;
- Os Serviços Partilhados;
- O Departamento People & Culture;
- Portal da denúncia.

A LOBA proíbe retaliações contra qualquer colaborador ou terceiro em virtude de comunicações feitas de boa fé e protege os direitos da pessoa incriminada.

portal da denúncia

Em cumprimento do disposto na Lei nº 93/2021, de 20 de dezembro, foi implementado um canal de denúncias anónimas, encorajando todos aqueles que tenham conhecimento de irregularidades no contexto do desenvolvimento da sua relação profissional com qualquer membro da empresa.

A LOBA assume o compromisso de garantir a confidencialidade da identidade dos denunciantes, de os proteger contra qualquer ato de retaliação, de investigar todas as denúncias apresentadas e, na sequência, atuar diligentemente no sentido de pôr cobro a qualquer situação irregular que venha a ser identificada.

Pode-se encontrar o Portal de Denúncia no website da LOBA, no rodapé, acessível a qualquer pessoa.

objetivos do PIG

Após a caracterização da empresa como é percecionada e sentida, comprometemo-nos em fazer mais e melhor pela igualdade de género na LOBA. Assim, o PIG tem como objetivos:

- Garantir igualdade de oportunidades para todos os géneros em contratação, promoção e progressão na carreira;
- Abordar preconceitos inconscientes e implementar medidas para promover o equilíbrio de género em todos os níveis;
- Sensibilizar e formar todos os colaboradores sobre igualdade de género;
- Continuar a fomentar uma cultura de trabalho inclusiva que apoie equilíbrio entre esfera pessoal e profissional;
- Monitorizar e avaliar o progresso por meio da recolha de dados e relatórios anuais com indicadores relacionados ao género.

equipa de diversidade e inclusão

Para implementar efetivamente o PIG, a LOBA reconhece a necessidade de recursos e conhecimentos dedicados à igualdade de género. Procuramos alocar os recursos necessários para garantir um processo contínuo e sustentável de mudança organizacional, com o objetivo de continuar a promover um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo.

A equipa de D&I (Diversidade e Inclusão) é composta pelos membros dos departamentos de People & Culture e Sustainability.

As responsabilidades da equipa de D&I são as seguintes:

- Coordenar e implementar e desenvolver as medidas e os planos de melhoria contínua relacionados com a igualdade de género;
- Garantir o cumprimento do PIG em toda a organização;
- Constituir equipas de trabalho ou encaminhar para as estruturas organizacionais adequadas a implementação das medidas e a sua monitorização;
- Monitorizar os impactos da política de igualdade de género por meio da análise de indicadores específicos.

plano de implementação

diagnóstico da situação atual

A equipa de D&I realizará uma análise detalhada da situação atual da igualdade de género na LOBA. Esse diagnóstico envolverá a coleta e análise de dados sobre a representação de género em diferentes níveis hierárquicos. Salienta-se que foi da análise às políticas e práticas em curso que surgiu o PIG.

Alguns indicadores relevantes possíveis de serem analisados relativos à representação de género são os seguintes:

1. Representação nos diferentes níveis hierárquicos, desde colaboradores, lideranças intermédias e lideranças de topo;
2. Representação em *task forces* e grupos de trabalho;
3. Taxa de contratação;
4. Taxa de promoção;
5. Taxa de Retenção;
6. Taxa de formação profissional (em horas);
7. Satisfação dos colaboradores;
8. Nas diferentes funções;
9. Avaliação de desempenho;
10. Taxa de Denúncias de Discriminação de Género.

A LOBA compromete-se a recolher dados por género dos seus colaboradores. Faremos relatórios anuais com base nos indicadores que consideramos relevantes para acompanhar o progresso. Essa abordagem orientada por dados alimentará os objetivos e a avaliação contínua do PIG, permitindo-nos melhorar continuamente e abordar disparidades de género.

definição de objetivos

Com base no diagnóstico, a equipa de D&I irá definir objetivos claros e específicos para promover a igualdade de género na LOBA. Estes objetivos estabelecerão um caminho a ser seguido ao longo do período de implementação do PIG.

medidas que visam promover a igualdade de género

equilíbrio nas esferas profissional e pessoal

Avaliar a possibilidade de implementar políticas que se traduzam em maior flexibilidade de horário.

progressão na carreira

Identificar ativamente pessoas talentosas do género sub-representado na função e fornecer o apoio e recursos necessários para o seu desenvolvimento profissional. Esse apoio pode passar por um programa de mentoria e/ou coaching fornecendo orientação e conselhos valiosos.

Garantir que a avaliação de desempenho é conduzida de forma justa e objetiva, sem viés de género. Capacitar os líderes e para avaliar o desempenho com base em resultados tangíveis e competências demonstradas.

equilíbrio de género em liderança e tomada de decisão

Aumentar a representação de mulheres em posições de liderança e tomada de decisão dentro da nossa organização.

Garantir que as mulheres tenham as mesmas oportunidades de serem consideradas para cargos de liderança e decisão, com base em suas competências e mérito.

Incentivar à Participação Feminina: estabelecer programas que incentivam e apoiam o desenvolvimento de competências de liderança em mulheres dentro da empresa. Isso pode incluir programas de mentoria, coaching ou formação para capacitar e preparar mulheres para assumirem funções de liderança.

abordagem do PIG na empresa e na equipa

comunicação e envolvimento dos colaboradores

Tal como acontece em todas as outras práticas e políticas da LOBA, haverá uma comunicação transparente e aberta sobre a implementação do PIG. Todos os colaboradores serão envolvidos nesse processo e incentivados a partilhar feedback e sugestões para melhorar continuamente as práticas da empresa.

reconhecimento

A LOBA irá reconhecer comportamentos que promovam a igualdade de género, a inclusão e a diversidade na organização. Isso incentivará e reforçará uma cultura de igualdade e inclusão.

formação em igualdade de género

Irá ser incluída no plano de formação de todos os colaboradores, e ainda com mais foco para os tomadores de decisões, formação relacionada com a igualdade de género, preconceitos inconscientes, desafios enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho. Para complementar, será reforçada a formação no âmbito da comunicação e linguagem Inclusiva para garantir que todos os colaboradores refletem uma abordagem inclusiva e respeitosa em relação a género e diferenças, evitando estereótipos e linguagem sexista.

Tal como em todas as formações, será realizada uma avaliação das formações ministradas para avaliar a sua eficácia e impacto. Através desse feedback e análise serão identificadas áreas de melhoria e os ajustes necessários para garantir que o programa de formação esteja alinhado com as necessidades e objetivos da LOBA.

monitorização, revisão e atualização periódica

A equipa de D&I irá monitorizar os progressos realizados na implementação do PIG. Serão realizadas avaliações periódicas para medir o impacto das ações implementadas e identificar áreas que necessitam de ajustes ou melhorias.

O PIG será sujeito a revisões anuais, e sempre que necessário, para garantir que está alinhado com as necessidades e realidades em constante mudança da organização e da sociedade. Espera-se que novas medidas e práticas sejam adicionadas à medida que a empresa progride na sua jornada rumo à igualdade de género e à medida que os desafios vão surgindo.

conclusão

Na LOBA, o nosso compromisso com a igualdade de género vai além de palavras. É um compromisso ativo e contínuo para criar um ambiente de trabalho inclusivo, equitativo e acolhedor para todos os colaboradores, independentemente do género e das diferenças. Através do nosso Plano de Igualdade de Género, estamos determinados a implementar iniciativas que promovam o equilíbrio de género em todos os níveis da organização, desde a contratação até às posições de liderança e tomada de decisão.

O PIG é mais do que um conjunto de ações, é uma declaração do nosso compromisso em eliminar as disparidades de género e criar um ambiente onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capacitadas para alcançar o seu pleno potencial. Abraçamos a diversidade como um valor fundamental e acreditamos que ao promover a igualdade de género, não só enriquecemos a nossa cultura organizacional, mas também fortalecemos a nossa competitividade e impacto no mercado.

Através de programas de formação, sensibilização, mentoria e políticas inclusivas, estaremos empenhados em superar desafios, confrontar preconceitos e avançar em direção a um futuro onde a igualdade de género é uma realidade tangível. Continuaremos a monitorizar e avaliar regularmente o nosso progresso, utilizando dados e indicadores para orientar a nossa tomada de decisão e adaptar estratégias conforme necessário.

Acreditamos que ao promover uma cultura de igualdade de género, a LOBA não apenas beneficiará os nossos colaboradores, mas também contribuirá para uma sociedade mais justa, diversa e inclusiva. Juntos, moldaremos um futuro onde as oportunidades são equitativas, as vozes são ouvidas e o potencial de todos é reconhecido e valorizado. A igualdade de género é um pilar essencial da LOBA e estamos comprometidos em liderar pelo exemplo e inspirar mudanças positivas dentro e fora da nossa organização.

A LOBA é uma empresa inclusiva que encara a diversidade como uma das suas forças e vantagens competitivas. Continuará a trabalhar na promoção de uma cultura organizacional inclusiva, onde a diversidade de género é valorizada e respeitada.

LOBA®

obrigado.

Modelo 13 - em vigor desde 21/09/2023