

# Código de Ética e Conduta da Noesis

Responsabilidade Social e Ética

Capítulo Assédio

---

## Capítulo Assédio

---

Em cumprimento do disposto na alínea k, do nº 1, do artigo 127º do Código de Trabalho, foi elaborado e aprovado o presente Código de Conduta para a prevenção e combate ao Assédio no Trabalho.

### O presente Código é de cumprimento obrigatório

#### 1. A Lei

##### *Código de Trabalho*

##### *Artigo 29º - Assédio*

1 — *É proibida a prática de assédio.*

2 — *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.*

3 — *Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.*

4 — *A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.*

5 — *A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.*

6 — *O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem 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.*

##### *Artigo 28.º - Indemnização por ato discriminatório*

*A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.*

Sendo os atos de assédio praticados, culposamente, por um superior hierárquico do trabalhador, o empregador é responsável pelo ressarcimento dos danos sofridos, por força do disposto no artigo 800.º, n.º 1, do Código Civil.

De acordo com a resolução do Parlamento Europeu sobre assédio moral, constitui um risco potencial para a saúde dos indivíduos, conduzindo frequentemente a doenças relacionadas com stress laboral. O assédio moral pode consistir em ataques verbais e físicos, bem como em atos mais subtis como a desvalorização do trabalho ou o isolamento social. Pode abranger a violência física e psicológica visando diminuir a autoestima da vítima, e em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

A Noesis fomenta o respeito pela pessoa. Cada colaborador é responsável por fomentar uma cultura de confiança que coloca a pessoa acima dos seus interesses pessoais e que a respeita como ser humano. Como tal, a Noesis não aceita nenhuma forma de assédio. Acreditamos num ambiente livre de discriminações e num ambiente de trabalho inclusivo e livre de qualquer conduta ofensiva e desrespeitosa.

### **1.1 Exemplos de comportamentos de assédio**

O assédio inclui o abuso verbal, visual ou físico inaceitável ou qualquer outra conduta que transforme o local de trabalho num ambiente intimidativo, ofensivo ou hostil.

São exemplos de condutas inaceitáveis as seguintes, não constituindo estes exemplos uma lista exaustiva:

#### **> Assédio Sexual**

- Insinuações sexuais:
  - Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que o tenham ofendido;
  - Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo;
  - Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.
- Atenção sexual não desejada:
  - Convites para encontros indesejados;
  - Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;
  - Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais;
  - Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos;
  - Olhares insinuantes;
  - Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.
- Contacto físico e agressão sexual:
  - Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar);
  - Agressão ou tentativa de agressão sexual.
- Aliciamento:
  - Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.

## > Assédio Moral

Tal como o assédio sexual, o assédio moral pode ser operacionalizado em quatro dimensões:

- Isolamento social:
  - Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas;
  - Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com chefias.
- Perseguição profissional:
  - Estabelecer sistematicamente metas ou objetivos impossíveis de atingir;
  - Desvalorização sistemática do trabalho;
  - Funções desadequadas ou estranhas à categoria profissional;
  - Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
  - Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
  - Negar sistematicamente informação necessária ao desempenho das funções dos outros colaboradores (colegas ou subordinados), sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultados a outros colaboradores.
- Intimidação:
  - Ameaças sistemáticas de despedimento;
  - Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de modo a provocar no destinatário da sua conduta, o seu descontrolo.
- Humilhação pessoal
  - Ridicularizar ou diminuir de forma direta ou indireta, devido às características físicas, psicológicas ou outras;
  - Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
  - Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem.

### 1. Âmbito de aplicação:

Aplica-se a todas pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com a Noesis, ainda que temporárias.

Aplica-se a todos os/as colaboradores/as e à Administração da Noesis.

Aplica-se a todas as relações no âmbito da atividade da Noesis, quer estas se desenvolvam no horário de trabalho normal ou fora dele, na sede, em filiais, em viagens de trabalho.

Aplica-se às relações no âmbito da atividade da Noesis quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.

## 2. Responsabilidades:

A Noesis, a sua Administração e todos os colaboradores são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio sexual e/ou moral, nos termos do presente Código.

A Noesis definiu uma política interna de tolerância zero ao assédio sexual e/ou moral no trabalho, nos termos previstos neste Código.

## 3. Aplicação na regulação de relações profissionais e/ou comerciais:

O compromisso de tolerância zero é parte integrante dos contratos de aquisição de bens e serviços.

O compromisso de tolerância zero é parte integrante dos contratos de trabalho.

Este compromisso deve ser manifestamente assumido por todas as pessoas, incluindo colaboradores/as, clientes e fornecedores, pelo que deve ser anexada uma cópia deste compromisso a todos os novos contratos ou outro instrumento que os vincule mutuamente.

## 4. Denúncia do Assédio

Qualquer pessoa abrangida por este Código de Ética e Conduta que acredite ter sido ou estar a ser sujeita a assédio sexual e/ou moral deve contactar a “Comissão Proteção Assédio” da Noesis (CPA):

Qualquer pessoa abrangida por este Código de Ética e Conduta deve denunciar um incidente de assédio, tenha sido a própria alvo ou apenas testemunha.

Quem pretende denunciar um comportamento suscetível de consubstanciar assédio, pode fazê-lo da seguinte forma:

- Pessoalmente junto de um membro da CPA da Noesis;
- Por escrito para o e-mail [assedio@noesis.pt](mailto:assedio@noesis.pt);
- À autoridade para as Condições no trabalho (ACT), através de e-mail que se encontra na página inicial da ACT (<https://portal.act.gov.pt/Pages/queixa-denuncia.aspx>);
- Junto da Comissão para a igualdade no Trabalho e Emprego através de e-mail que se encontra na página inicial (<https://assedio.cite.gov.pt/>).

**As pessoas que denunciarem incidentes de assédio são especialmente protegidas pela Noesis relativamente a formas de retaliação ou a tentativas de retaliação. A retaliação é uma violação grave deste Código de Ética e Conduta e, como o próprio assédio ou discriminação, estará sujeita a ação disciplinar.**

## 5. Averiguação e resolução

Em eventual situação de assédio, o procedimento a desenvolver internamente deve basear-se nos seguintes princípios a aplicar a todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas):

- a) Igualdade e a transparência de todos os procedimentos a todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas);
- b) O interesse de todas as partes em agir com a descrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;
- c) A não divulgação de qualquer informação a outras partes não envolvidas no incidente;
- d) A Audição e o tratamento equitativo de todas as partes;
- e) A sustentação de todas as queixas em informação credível e detalhada;
- f) A adoção de medidas céleres e efetivas contra o(s) autor(es) de práticas provadas de assédio, incluindo todas as sanções disciplinares legalmente previstas;
- g) O sancionamento d(os) autor(es) de falsas acusações, incluindo todas as sanções disciplinares legalmente previstas.

## 6. Sanções

Os/as colaboradores/as envolvidos/as em algum comportamento proibido por este Código, bem como aqueles/as que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar.

A prática e a tentativa de assédio sexual e/ou moral e a retaliação pelos/as fornecedores/as ou clientes da Noesis resulta na imediata cessação dos respetivos contratos de fornecimento de bens ou serviços.

A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um/uma colaborador/a (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na imediata cessação de contrato de trabalho ou à cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.

Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação agrava fortemente as eventuais sanções.

## 7. Do Procedimento

### Artigo 1º

#### Abordagem Informal

1. Em alguns casos, pode ser possível corrigir situações sem se percorrer todo o formalismo inerente ao procedimento, designadamente quando o “demandado” manifestamente não perceçione o seu comportamento como inadequado ou rejeitável, e uma abordagem direta, frontal e imediata que inclua todos os intervenientes, possa conduzir a um entendimento sobre o ocorrido e quanto à cessação imediata e definitiva do comportamento;
2. Em consequência deste tipo de abordagem a “Comissão”, junto com os Superiores Hierárquicos dos envolvidos, tudo deve fazer para:

- a. Prevenir e eliminar e corrigir comportamentos;
  - b. Evitar o Dano.
3. A existência de comportamentos inadequados posteriores a esta abordagem informal, ainda que isolados, consubstancia uma agravante.

## **Artigo 2º**

### **Procedimento Formal**

Em caso de alegação de assédio, é aberto um procedimento disciplinar que, sem prejuízo das regras constantes no Código de Trabalho, obedecerá aos seguintes atos:

1. O colaborador(a) deve apresentar e formalizar a sua queixa, da forma mais detalhada possível, composta por uma descrição precisa dos factos constitutivos de assédio no local de trabalho, o momento e a localização de cada evento, a identidade da vítima, a identificação das testemunhas;
2. A “Comissão” realizará a investigação das queixas que receber, tendo ao seu dispor os meios necessários, acesso às informações e documentação que possam estar relacionadas com o caso, sendo que todos os recursos humanos estão obrigados a colaborar;
3. O procedimento interno deve ser circunscrito ao conhecimento dos envolvidos e adequado à gravidade dos factos alegados;
4. É elaborado um relatório com conclusões, que inclui os factos, o seu enquadramento jurídico, indicando se possível, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e propondo ao Conselho de Administração, a tomada de decisão final;
5. O procedimento deve realizar-se no prazo de 30 dias seguidos e é considerado como Processo Prévio de Inquérito, suspendendo por tal, o prazo de 60 dias para a instauração de processo disciplinar a contar do conhecimento dos factos pela “Comissão”.

## **Artigo 3º**

### **Direitos dos Trabalhadores vítimas de assédio**

1. Receber uma indemnização por todos os prejuízos causados;
2. Apresentar uma queixa crime;
3. À reparação dos danos emergentes de doenças profissionais emergentes da prática de assédio;
4. Não ser sancionado disciplinarmente por denunciar o assédio de que é vítima, salvo se agir com intenção de prejudicar a entidade patronal.

