

Código de Ética e Conduta da Noesis

Responsabilidade Social e Ética



Índice

1. Mensagem da Administração	5
2. Objeto e Âmbito	7
3. Missão, Visão e Valores	9
3.1. Missão	9
3.2. Visão	9
3.3. Valores	9
3.3.1. Transparência	9
3.3.2. Responsabilidade	9
3.3.3. Pessoas	9
3.3.4. Inovação	10
3.3.5. Diversidade & Inclusão	10
4. Compromisso com os Stakeholders	12
4.1. Colaboradores	12
4.2. Clientes	12
4.3. Fornecedores	12
4.4. Acionistas	12
4.5. Comunidade	12
5. Cumprimento da Legislação	14
6. Responsabilidades Pessoais	16
6.1. Cumprir o nosso Código	16
6.2. Liderar por Exemplo	16
6.3. Procurar Orientação e Notificar Questões	16
6.4. Não Retaliação	16
7. Integridade	19
7.1. Matérias Financeiras	19
7.2. Corrupção e Suborno	19
7.3. Conflito de Interesses	20
7.4. Uso de Informação	20
7.5. Propriedade Industrial e Direitos de Autor	20
7.6. Confidencialidade	21
7.7. Privacidade e Dados Pessoais	21
7.8. Concorrência Leal	22
8. Respeito Pelos Direitos Humanos e Laborais	26
8.1. Global Compact	26
8.2. Diversidade e Oportunidades Iguais	26
8.3. Segurança e Saúde	27
8.4. Liberdade de Associação	27
8.5. Discriminação	27
8.6. Dados Pessoais	27
8.7. Assédio	27

8.8.	Sistemas de Informação da Noesis.....	28
8.9.	Proteção do Património	28
9.	Responsabilidade Social Corporativa.....	30
9.1.	Ambiente	30
9.2.	Transparência	30
9.3.	Modelo de Governo	30
9.4.	Sistema Interno de Controlo de Qualidade.....	30
9.5.	Envolvimento com a Comunidade.....	30
9.6.	Fornecedores e Subcontratados	30
10.	Formação	32
10.1.	Formação.....	32
11.	Divulgação.....	34
12.	Capítulo Assédio	36
	<i>Artigo 29º - Assédio</i>	<i>36</i>
	<i>Artigo 28.º - Indemnização por ato discriminatório</i>	<i>36</i>



Mensagem da Administração

1. Mensagem da Administração

Acreditamos que a integridade, a ética e o respeito são fundamentais para o sucesso da nossa organização e, por isso, o nosso Código de Ética e Conduta é um guia essencial para orientar as nossas ações dentro e fora do ambiente de trabalho.

O documento, aprovado pelo Conselho de Administração da Noesis, reflete os nossos mais verdadeiros valores e princípios, destacando o compromisso de agir com honestidade, transparência e responsabilidade em todas as nossas interações com os nossos Stakeholders: colaboradores, parceiros, clientes, fornecedores, acionistas e comunidade.

O Código de Ética e Conduta conta com diretrizes claras sobre temas que incluem responsabilidades pessoais, integridade, respeito pelos direitos humanos e laborais, e responsabilidade social corporativa, entre outros. É essencial tomar como guia estas diretrizes para garantir um ambiente de trabalho saudável, diverso, equitativo, inclusivo e ético. Funciona, por isso, como um instrumento claro para o fortalecimento da cultura corporativa.

O cumprimento de nosso Código de Ética e Conduta é uma responsabilidade de todos. Em caso de dúvida de como agir em determinada situação, o Departamento Legal está disponível para qualquer esclarecimento. Está ainda disponível um Canal de Denúncias que poderá ser utilizado por qualquer pessoa. As denúncias que nos forem encaminhadas serão tratadas com toda a responsabilidade e sigilo, sempre preservando o denunciante.

Contamos com todos para sermos reconhecidos como uma organização que se rege pelos mais altos padrões de conduta ética. Juntos, podemos construir uma organização com base em valores sólidos e alcançar um sucesso sustentável.

Alexandre Rosa

CEO Noesis



Objeto e Âmbito

2. Objeto e Âmbito

Este Código pretende sistematizar num único instrumento as práticas de excelência da Noesis, em prol dos seus clientes, fornecedores, colaboradores e acionistas. Neste Código, sistematizámos um conjunto de regras de natureza ética e deontológica a observar por todos os colaboradores nas suas relações com outros colaboradores, com clientes, fornecedores e restantes *stakeholders*.

Consideramos também que a conformidade da nossa atuação no mercado, com as convenções internacionais e a legislação portuguesa, é a base da sustentabilidade do nosso negócio, garantindo que os negócios da Noesis são realizados com altos padrões de excelência, promovendo e incentivando comportamentos que reflitam os seus valores, contribuindo para o êxito da empresa e consolidando a imagem institucional da Noesis.

Este Código aplica-se a todas os colaboradores da Noesis e suas subsidiárias, qualquer que seja o seu vínculo jurídico com a empresa, o seu nível hierárquico, a sua função, a sua localização geográfica, seja qual for a empresa do Grupo para a qual prestam os seus serviços. Por Noesis entende-se as Sociedades que se relacionem com Noesis Global SGPS, S.A. em qualquer das situações de dependência constantes do artigo 482.º do Código das Sociedades Comerciais ou regulamentação que o substitua.



Missão, Visão e Valores

3. Missão, Visão e Valores

3.1. Missão

Desenhar, desenvolver, implementar e testar soluções tecnológicas inovadoras que potenciem o desenvolvimento dos nossos clientes e sociedade. Acreditamos que o nosso sucesso resulta do bem-estar dos nossos talentos e de todos aqueles que conosco colaboram e, por isso, temos também como filosofia construir um ambiente de confiança onde se sintam realizados, integrados e ativos na cultura Noesis.

3.2. Visão

Ser uma referência de excelência e inovação no setor das tecnologias através do desenvolvimento de soluções diferenciadoras, que impulsionem o crescimento sustentável dos nossos clientes, parceiros e sociedade.

3.3. Valores

3.3.1. Transparência

Promovemos uma **cultura de transparência**, onde as **decisões são tomadas com base em critérios objetivos**, onde a competência e o desempenho dos nossos talentos são as principais linhas orientadoras. Valorizamos a comunicação assertiva e motivamos cada colaborador a partilhar a sua visão.

3.3.2. Responsabilidade

Na Noesis, temos uma **atuação responsável** junto dos nossos talentos, dos nossos clientes, dos nossos parceiros, stakeholders, e na comunidade onde nos inserimos. Somos ambiciosos e, por isso, as decisões são devidamente pensadas para **garantir a sustentabilidade da organização e o bem-estar dos colaboradores**. A responsabilidade social faz parte da cultura e estratégia da Noesis, uma vez que gera valor para toda a comunidade. Promovemos ações que visam a proteção ambiental e a utilização sustentável dos recursos, e desenvolvemos parcerias com instituições de solidariedade social, encorajando os nossos talentos a participar nestas iniciativas.

3.3.3. Pessoas

O nosso sucesso é o sucesso de cada um dos nossos talentos. São os nossos talentos que asseguram a excelência na resposta aos nossos clientes. Promovemos a evolução das nossas pessoas através de um espírito colaborativo, estimulando a **entrejuda e valorizando a partilha constante de conhecimento nas equipas**. Estamos permanentemente alinhados com as expectativas de desenvolvimento dos nossos colaboradores e procuramos apoiá-los na sua concretização, através de formação e certificações.

Somos exigentes com a qualidade do trabalho produzido e, por isso, estimulamos o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, respeitando os períodos de merecido descanso dos nossos talentos. Disponibilizamos benefícios complementares ajustados ao ciclo de vida dos colaboradores.

3.3.4. Inovação

Na Noesis, estamos permanentemente atentos às tendências e ajustamo-nos para responder com qualidade aos novos desafios. Tanto através do nosso know-how, como estabelecendo parcerias, estamos constantemente **alinhados com as ofertas mais inovadoras do mercado**. Oferecemos **formação contínua on-the-job e desenvolvimento profissional para a valorização dos nossos talentos**, capacitando-os para responder às exigências futuras. Procuramos **novos clientes e exploramos novos mercados**. Estimulamos o **espírito criativo e inovador** dos nossos talentos, acolhendo as suas ideias e trabalhando para torná-las exequíveis e com capacidade para fazer a diferença na sociedade.

3.3.5. Diversidade & Inclusão

Acreditamos que a promoção da **diversidade e inclusão é benéfica para todos**: os nossos talentos, a nossa cultura de inovação, os nossos clientes e os nossos parceiros. Encorajamos os nossos talentos a celebrar a sua singularidade. Na Noesis, as **pessoas valem pela sua competência e desempenho e pela capacidade de contribuir para o bom ambiente da equipa**. Rejeitamos qualquer comportamento preconceituoso, ou discriminatório, com base em informação subjetiva. Promovemos um ambiente de trabalho onde todos se respeitem, saibam integrar e aproveitar as diferenças de cada um.



Compromisso **com** **os**
Stakeholders

4. Compromisso com os Stakeholders

4.1. Colaboradores

A Noesis espera que todos os colaboradores cumpram com as regras previstas no presente Código no exercício das suas funções e independentemente das relações hierárquicas. É esperado que o presente Código auxilie os colaboradores no seu desenvolvimento profissional mediante a adoção de um comportamento de excelência baseado em princípios de ética, transparência e responsabilidade.

4.2. Clientes

A Noesis tem uma postura de total transparência e lealdade perante os seus clientes, valorizando sempre a excelência de serviço, sem prejuízo dos valores da empresa.

Na sua atividade, a Noesis espera contribuir para a confiança dos seus clientes, dando resposta às suas necessidades de forma responsável e cumprindo os objetivos dos seus clientes.

4.3. Fornecedores

A Noesis seleciona fornecedores que partilhem dos mesmos valores constantes do presente Código. Os critérios de seleção dos seus fornecedores são transparentes, baseados no mérito e qualidade dos serviços.

4.4. Acionistas

A criação de valor para os acionistas é feita de forma sustentada e a longo prazo, sem prejuízo dos valores da empresa, garantindo o rigor da informação prestada aos acionistas.

4.5. Comunidade

A Noesis adere aos princípios de responsabilidade social e ambiental. A Noesis espera contribuir para o progresso e bem-estar das comunidades onde desenvolve a sua atividade, nomeadamente através de iniciativas junto dessas comunidades.



Cumprimento da Legislação

5. Cumprimento da Legislação

A atuação da Noesis pauta-se pelo cumprimento da legislação e regulamentação aplicável nos mercados onde opera.



Responsabilidades Pessoais

6. Responsabilidades Pessoais

6.1. Cumprir o nosso Código

A reputação da Noesis depende não só da atuação dos seus Órgãos Sociais, mas também da atuação de cada um dos seus colaboradores. É esperado que cada um deles cumpra com o presente Código.

Para a Noesis é fundamental que todas as pessoas que o compõem entendam e adotem o conceito de “comportar-se com inquestionável integridade e de acordo com o Código de Ética e Conduta”. A direção da Noesis visa a promoção de uma profunda cultura de integridade e comportamento ético que todos os profissionais são responsáveis por manter.

6.2. Liderar por Exemplo

É da responsabilidade de cada um dos colaboradores agir de forma ética, em cumprimento do presente Código e que cada um possa ser um exemplo para os restantes.

Os colaboradores devem desempenhar as suas funções de forma adequada, ética, procurando superar-se e manter urbanidade, respeito e transparência no seu relacionamento com outros colaboradores, clientes e fornecedores. Os colaboradores devem evitar situações que possam prejudicar a sua idoneidade, independência e imparcialidade, observando os seus deveres de diligência e cuidado no exercício das suas funções.

6.3. Procurar Orientação e Notificar Questões

Desde já convidamos cada um de nós a consultar este Código e, nos casos em que alguma matéria não seja clara ou exista alguma dúvida sobre o próprio Código, é esperado que o colaborador questione o **Departamento Legal** para procurar aconselhamento. O mesmo é esperado no caso de se verificar algum não cumprimento dos princípios aqui estabelecidos – em que se espera que os mesmos sejam reportados à Comissão de Proteção do Assédio ou ao **Departamento Legal, consoante aplicável**.

Os valores da empresa são o que nos distingue enquanto Noesis. Por favor, contacte:

Para questões relacionadas com assédio laboral: assedio@noesis.pt

Para questões relacionadas com os restantes princípios do Código: ethics@noesis.pt

6.4. Não Retaliação

O colaborador não será objeto de retaliação disciplinar ou outra nos casos em que levanta legitimamente e de boa-fé questões sobre a interpretação ou execução do presente Código.

A Noesis assume que o colaborador **será protegido contra** qualquer forma de retaliação; nomeadamente:

- a) A divulgação da sua identidade, exceto a quem tenha a obrigação de receber e investigar a denúncia;

- b) Suspensão, despedimento ou medidas equivalentes;
- c) Despromoção ou não promoção;
- d) Alteração de funções, alteração do local de trabalho, redução de salários e alteração do horário de trabalho;
- e) Recusa de formação;
- f) Avaliação negativa do desempenho ou referência negativa para fins de emprego;
- g) Imposição ou administração de qualquer medida disciplinar, admoestação ou outra sanção, inclusivamente financeira;
- h) Coação, intimidação, assédio ou ostracização;
- i) Discriminação, desfavorecimento ou tratamento injusto;
- j) Não conversão de um contrato de trabalho temporário num contrato permanente, sempre que o trabalhador tivesse expectativas legítimas de que lhe seria oferecido emprego permanente;
- k) Não renovação ou rescisão antecipada de um contrato de trabalho temporário;
- l) Danos, inclusivamente à sua reputação, nomeadamente nas redes sociais, ou perda financeira, incluindo perda de negócios e perda de rendimentos;
- m) Inclusão numa lista negra, com base num acordo formal ou informal à escala setorial, que possa implicar a impossibilidade de, no futuro, os denunciantes encontrarem emprego no setor ou na indústria;
- n) Rescisão antecipada ou resolução do contrato de fornecimento de bens ou de prestação de serviços;
- o) Revogação de uma licença ou autorização;
- p) Encaminhamento para tratamento psiquiátrico médico.



Integridade

7. Integridade

7.1. Matérias Financeiras

A Noesis cumpre com a legislação nacional que proíbe o branqueamento de capitais e o financiamento do terrorismo.

Os colaboradores que contactam com clientes devem assegurar-se que estão a fazer negócio com clientes com sólida reputação, para finalidades legítimas e com fundos legítimos. Se suspeitar de atividades ilegítimas deverá reportá-las.

Os colaboradores da Noesis e os membros dos Órgãos Sociais da Noesis atuarão com honestidade, integridade e imparcialidade em suas relações tanto dentro da organização quanto nas relações externas e, em particular:

Evitarão a formalização de qualquer contrato que possa acarretar ou constituir conflito de interesses entre as atividades pessoais e as atividades da empresa.

Os documentos de prestação de contas são verdadeiros e refletem a atividade da Noesis, cumprindo com os princípios e regras contabilísticas e de reporte comumente aceites.

7.2. Corrupção e Suborno

Suborno é aceitar ou oferecer qualquer coisa de valor com a intenção de obter um negócio ou uma vantagem pessoal de modo ilegítimo.

A Noesis condena quaisquer atos em que se ofereçam ou aceitem compensações ou benefícios que influenciem (ou tentem influenciar) comportamentos alheios no sentido de obter vantagens para a Noesis ou para os seus colaboradores. É interdita a prática de atos de corrupção seja passiva seja ativa, através de atos ou de omissões.

Os colaboradores da Noesis e os membros dos Órgãos Sociais no desenvolvimento da sua atividade profissional não aceitarão ou realizarão, direta ou indiretamente, convites, presentes, brindes ou vantagens injustificadas a clientes, funcionários públicos, nacionais ou estrangeiros, autoridades, pessoal de outras empresas, concorrentes, partidos políticos, fornecedores, que envolvam qualquer forma de suborno ou comissão ou que possam gerar a aparência de que uma determinada obrigação é decorrente e devida do recebimento ou entrega dos referidos convites, presentes, brindes ou vantagens. As atividades proibidas incluem expressamente a oferta ou promessa, direta ou indireta, de qualquer tipo de vantagem indevida e qualquer forma de encobrimento da oferta principal, bem como tráfico de influência.

Não obstante a regra geral acima, **é permitido aceitar** e fazer presentes e convites considerados *de cortesia* ou *serviço comercial*. O seguinte deve ser entendido como tal:

- i. Brindes publicitários com valor inferior a 50€.

- ii. Convites cujo valor não ultrapasse os limites considerados razoáveis socialmente, em qualquer caso que não ultrapasse 100 €
- iii. Convites e presentes por motivos específicos ou excepcionais (por exemplo, presentes de Natal), desde que a sua natureza esteja dentro dos usos e critérios sociais e o seu valor seja em qualquer caso inferior a 250€.

Quando o convite, presente ou brinde ultrapassar os limites estabelecidos ou houver dúvidas sobre o que é aceitável, a oferta deve ser recusada ou, se for o caso, consultar previamente com o superior hierárquico imediato, que informará imediatamente o Departamento Legal, a fim de adotar a melhor decisão de acordo com os princípios Éticos do Grupo.

7.3. Conflito de Interesses

Os colaboradores da Noesis e os membros dos Órgãos Sociais devem abster-se de intervir em processos de decisão que envolvam, direta ou indiretamente, organizações com as quais colaborem ou tenham colaborado pessoas com que estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco ou afinidade.

Os colaboradores da Noesis e os membros dos Órgãos Sociais devem abster-se de participar ou exercer funções em organizações nas quais a atividade a desenvolver possa entrar em conflito com as suas funções na Noesis ou cujos fins possam ser contrários aos da Noesis.

Diante de um potencial conflito de interesses, os colaboradores da Noesis e os membros dos Órgãos Sociais agirão com lealdade e não colocarão os seus próprios interesses acima dos do Grupo. Consequentemente, abster-se-ão de intervir ou influenciar a tomada de decisões que possam afetar as Empresas do Grupo com as quais haja conflito de interesses, de participar nas reuniões em que sejam tomadas tais decisões e de aceder a informação confidencial que afete o referido conflito.

7.4. Uso de Informação

Os colaboradores da Noesis e os membros dos Órgãos Sociais que têm acesso a informação privilegiada, a qualquer título, estão expressamente proibidos de a transmitir, de a utilizar ou de facilitar a sua utilização por terceiros.

Os colaboradores não podem obter vantagens para si ou para terceiros pelo uso do *Know-how* e da informação relativa aos negócios da Noesis.

7.5. Propriedade Industrial e Direitos de Autor

A propriedade intelectual da Noesis é um bem valioso que carece de proteção. Inclui a denominação da Noesis, marcas comerciais, logótipos, direitos de autor, invenções, patentes, software e segredos de negócio.

Os colaboradores não devem utilizar a propriedade intelectual da Noesis sem a sua prévia autorização, por exemplo nos casos de *press releases*, utilização em material de marketing ou comunicações públicas da Noesis.

Por outro lado, o resultado do trabalho dos colaboradores, ou seja, qualquer trabalho que invente, crie ou desenvolva total ou parcialmente no exercício das suas funções pertence à Noesis. Exemplo disso são, entre outros, softwares, processos, designs, metodologias, tendo o colaborador a obrigação de o comunicar à Noesis a fim de permitir à Noesis proteger adequadamente a sua propriedade industrial e os seus direitos de autor.

7.6. Confidencialidade

Durante a sua colaboração com a Noesis, os colaboradores irão ter acesso a determinada informação sobre a Noesis, os seus clientes, fornecedores, parceiros, outros colaboradores e em geral a dados confidenciais e/ou informação proprietária. O colaborador deve assumir que a informação a que tem acesso é confidencial exceto se a mesma estiver marcada como “para divulgação”.

Os colaboradores não devem divulgar informação confidencial a ninguém fora da Noesis mesmo após a sua cessação de funções. Nestes casos, o colaborador deverá devolver à Noesis toda a informação confidencial que ainda tenha na sua posse.

7.7. Privacidade e Dados Pessoais

Nos casos em que tenha acesso a dados que permitam a identificação de pessoas, os colaboradores devem cumprir com a legislação de proteção de dados em vigor e as regras da Noesis relativas à recolha, utilização e divulgação de Dados Pessoais.

Os colaboradores não devem divulgar dados pessoais a ninguém fora da Noesis mesmo após a sua cessação de funções. Nestes casos, o colaborador deverá devolver à Noesis todos os dados pessoais que ainda tenha na sua posse.

Em particular, deve:

- Apenas aceder aos dados pessoais nos casos em que tenha necessidade de o fazer e sempre para finalidades empresariais legítimas ou com o consentimento dessas pessoas.
- Armazenar e eliminar os dados pessoais de forma segura. Em caso de dúvida deverá contactar o Helpdesk.
- Transmitir ou divulgar os dados pessoais de forma segura (encriptados) e apenas a quem esteja autorizado a recebê-los e desde que os mesmos estejam obrigados a manter a sua confidencialidade.
- Reportar de imediato quaisquer violações de dados pessoais ou riscos para a segurança dos mesmos ao Comité de Privacidade & Segurança (privacidade@noesis.pt) da Noesis.
- Consultar o Departamento Legal (legal@noesis.pt) se for necessário transferir dados pessoais para fora da União Europeia.

Para mais informação consultar as Política de Privacidade da Noesis, quer no site quer na intranet.

7.8. Concorrência Leal

A Noesis observa as regras de concorrência leal não viabilizando formas de concorrência desleal nomeadamente através de acordos de partilha ou de fixação de preços, destinadas à obtenção de vantagens sobre os seus concorrentes.


Violação das Matérias de Integridade deste Código:

Sem prejuízo da responsabilidade contraordenacional e criminal que sejam aplicáveis, o incumprimento das regras constantes no presente Código por qualquer colaborador(a) ou a denúncia de algum ato feita de má-fé será considerado uma infração grave, a qual, dependendo do grau de culpa do infrator e da gravidade da infração, poderá dar lugar à aplicação das seguintes sanções disciplinares, as quais podem ser aplicadas, com ou sem divulgação no âmbito da Noesis:

- a. Repreensão não registada;
 - b. Repreensão registada;
 - c. Sanção pecuniária;
 - d. Perda de dias de férias;
 - e. Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - f. Despedimento com justa causa.
-
1. No caso de incumprimento das regras constantes no presente Código por Parceiros e outros terceiros, tal será motivo para aplicação de penalizações e/ou resolução do contrato adequada e proporcional à infração.
 2. O não cumprimento das normas do Código poderá ainda conduzir à responsabilização administrativa ou civil dos infratores, e ainda, consoante a gravidade da infração e a culpabilidade do infrator, dar origem a sanções criminais.
 3. Os crimes de Corrupção e Infrações Conexas referidos neste Código são puníveis, consoante o enquadramento legal, com penas de multa e com penas de prisão até um máximo de 12 anos.
 4. O Responsável pelo Cumprimento Normativo deverá elaborar um relatório por cada infração cometida, do qual conste a identificação das regras violadas, a sanção aplicada e as medidas adotadas ou a adotar pela empresa no âmbito do seu sistema de controlo interno.

Guidelines e Princípios norteadores deste Código

Internacional:

- United Nations Global Compact
- United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights  (1 MB)
- ISO 26000 Guidance Standard on Social Responsibility
- International Labour Organization Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises on Social Policy
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises
- Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção (United Nations Convention Against Corruption ou “UNCAC”)
- Pacto Global das Nações Unidas e Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Europeu Económico e Social de 6 de junho de 2011 – o Combate à Corrupção na União Europeia.

Comunitário:

Tratado de Funcionamento da União Europeia (combate à criminalidade, organizada ou não, incluindo a corrupção). Comunicação da Comissão (COM/2003/0317) data de 7 de fevereiro de 2003.

Decisão-Quadro 2003/568/JAI do Conselho de 22 de julho de 2003

Nacional:

- **Código Penal** – Capítulo IV (Dos crimes cometidos no exercício de funções públicas), nos artigos 372.º a 374.º-B, são previstos e punidos os crimes de corrupção (passiva e ativa) e o recebimento indevido de vantagem, bem como as condições de agravamento ou atenuação das penas previstas. Além destes, estão ainda previstos os seguintes crimes conexos: peculato (artigo 375.º), peculato de uso (artigo 376.º), participação económica em negócio (artigo 377.º), concussão (artigo 379.º) e abuso de poder (artigo 382.º). Também se deve referir o crime de tráfico de influências (artigo 335.º) e o crime de administração danosa no setor público ou cooperativo (artigo 235.º), o crime de branqueamento de capitais artigo 368-A (Branqueamento).
- A **Lei n.º 34/87, de 16 de julho**, determina os crimes de responsabilidade dos titulares de cargos políticos ou de altos cargos públicos, em especial o artigo 16.º (recebimento indevido de vantagem), os artigos 17.º e 18.º (corrupção passiva e ativa), os artigos 20.º a 22.º (peculato), o artigo 23.º (participação económica em negócio) e o artigo 26.º (abuso de poderes).
- O **Decreto-Lei n.º 18/2008**, de 29 de janeiro, que aprova o Código dos Contratos Públicos, estabelecendo a disciplina aplicável à contratação pública, determina a impossibilidade de serem candidatos, concorrentes ou integrar qualquer agrupamento, as entidades que tenham sido condenadas por sentença transitada em julgado pelo crime de corrupção (artigo 55.º).
- A **Lei n.º 20/2008, de 21 de abril**, cria o novo regime penal de corrupção no comércio internacional e no setor privado, dando cumprimento à Decisão Quadro n.º 2003/568/JAI, do Conselho, de 22 de julho, em especial o artigo 7.º (corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional) e os artigos 8.º e 9.º (corrupção ativa e passiva no setor privado).
- A **Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto**, estabelece medidas de combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo.

- A **Lei n.º 89/2017, de 21 de agosto**, aprova o Regime Jurídico do Registo Central do Beneficiário Efetivo.
- A **Lei n.º 92/2017, de 22 de agosto**, obriga à utilização de meio de pagamento específico em transações que envolvam montantes iguais ou superiores a 3 000 euros.
- A **Lei n.º 58/2020, de 31 de agosto**, estabelece medidas de combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo.
- O **Dec-Lei 109-E/2021**, de 9 de dezembro de 2021, cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção.



Respeito pelos Direitos Humanos e Laborais

8. Respeito Pelos Direitos Humanos e Laborais

8.1. Global Compact

A Noesis subscreve e cumpre com todos os princípios do *Global Compact* (Pacto Global das Nações Unidas), a saber:

- Princípios de Direitos Humanos:
 - Respeitar e proteger os direitos humanos;
 - Impedir violações de direitos humanos.

- Princípios de Direitos do Trabalho:
 - Apoiar a liberdade de associação no trabalho;
 - Abolir o trabalho forçado;
 - Abolir o trabalho infantil;
 - Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho.

- Princípios de Proteção Ambiental:
 - Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
 - Promover a responsabilidade ambiental;
 - Encorajar tecnologias que não agredem o meio ambiente.

- Princípio contra a Corrupção:
 - Combater a corrupção em todas as suas formas inclusive extorsão e suborno.

Em complemento à adoção destas regras, a Noesis só contrata fornecedores que cumpram com os princípios do *Global Compact*.

8.2. Diversidade e Oportunidades Iguais

É esperado que cada colaborador respeite a diversidade e capacidades de cada um.

A Noesis tem uma política de inclusão em todos os aspetos do seu negócio.

8.3. Segurança e Saúde

A Noesis está empenhada em criar um ambiente de trabalho seguro pelo que cumpre com as regras de saúde e segurança estabelecidas na legislação portuguesa e aquelas que são aplicáveis nos mercados onde atua.

O colaborador deverá informar de imediato o superior hierárquico ou o **Departamento de Recursos Humanos** de qualquer situação anómala suscetível de poder comprometer a saúde ou segurança das pessoas ou das instalações e equipamentos da Noesis.

A Noesis proporciona um ambiente de trabalho saudável e seguro e que promove o bem-estar, a produtividade e a integração dos seus colaboradores.

8.4. Liberdade de Associação

A Noesis reconhece a liberdade de associação dos seus colaboradores. Nenhum colaborador será discriminado ou objeto de retaliação no exercício dos seus direitos e liberdades de associação.

8.5. Discriminação

Cada colaborador deve ter oportunidades de se desenvolver como pessoa e como trabalhador, contribuindo assim para o sucesso da Noesis.

As decisões de emprego são sempre baseadas no mérito, qualificações e desempenho sem considerar o seguinte: a cor, etnia, género, orientação sexual, idade, religião ou incapacidades.

8.6. Dados Pessoais

A Noesis recolhe os dados Pessoais dos seus colaboradores para efeitos de:

- > Processamento salarial;
- > Gestão de benefícios;
- > Gestão da relação laboral;
- > Medicina do trabalho.

Para mais informações sobre a forma como utilizamos os dados pessoais dos colaboradores, deverá consultar o seu contrato de trabalho e a Política de Privacidade interna da Empresa.

8.7. Assédio

A Noesis fomenta o respeito pela pessoa. Cada colaborador é responsável por incentivar uma cultura de confiança que coloca a pessoa acima dos seus interesses pessoais e que a respeita como ser humano. Como tal, a empresa 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. A empresa cumpre com os princípios e a legislação que proíbe o assédio no local de trabalho.

Para o efeito, a Noesis preparou um Código de Conduta contra o Assédio que é disponibilizado em anexo ao presente documento e que é de cumprimento obrigatório.

Se o colaborador for sujeito a discriminação ou assédio deve reportar essa situação à Comissão Proteção Assédio (assedio@noesis.pt).

Sempre que a Noesis tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho irá instaurar o competente processo prévio de inquérito.

8.8. Sistemas de Informação da Noesis

Os Sistemas de Informação da Noesis são sua propriedade.

A Noesis é uma empresa com certificação ISO 27001, atribuída aos seus sistemas informáticos, pelo que aprovou políticas que estabelecem diretrizes para o uso adequado das tecnologias de informação da organização e dos seus sistemas de comunicação (gestão dos meios da empresa), incluindo, mas não limitado a hardware, software, e-mail, fax, internet, sites de redes sociais, mensagens de texto, *instant messaging* e sistemas de correio de voz. Estes sistemas, são propriedade da Noesis e são ferramentas de negócio fornecidos pela empresa para a utilização dos colaboradores nas suas funções laborais dentro da organização, destinando-se igualmente à gestão da produtividade dos colaboradores.

Os profissionais do Grupo, por sua vez, utilizarão esses recursos e meios materiais com responsabilidade e exercerão com eles exclusivamente atividades profissionais no interesse do Grupo e, regra geral, não os utilizarão para fins privados. Apenas nos casos expressamente autorizados e com o âmbito previsto na autorização, os recursos e meios materiais podem ser (parcialmente) utilizados para fins privados.

Os colaboradores, no seu relacionamento online deverão sempre, caso aplicável, referenciar a Noesis com respeito, lealdade e bom senso e em consonância com os princípios estabelecidos no presente Código.

Em alguns projetos, os clientes fornecem os recursos e meios materiais necessários ao desenvolvimento da atividade profissional. Os profissionais do Grupo utilizarão esses recursos em total conformidade com as normas e regulamentos internos estabelecidos pelos clientes quanto ao uso dos referidos meios.

No final da sua relação contratual com o Grupo, os trabalhadores deverão entregar todos os recursos e meios materiais que hajam sido colocados à sua disposição e guarda para o desenvolvimento da sua atividade profissional, quer esses bens tenham sido disponibilizados pelo Grupo, quer tenham sido disponibilizados por qualquer cliente.

Para mais informação, deverá consultar as Políticas disponíveis na intranet.

8.9. Proteção do Património

O património da Noesis é para utilização exclusivamente profissional não sendo permitido o seu uso por terceiros não autorizados.

Os colaboradores têm o dever de guarda dos equipamentos que lhe sejam confiados para efeitos de exercício das suas funções devendo reportar aos Recursos Humanos quaisquer danos perda ou roubo dos mesmos, após ou em simultâneo com a participação às autoridades competentes.



Responsabilidade Social Corporativa

9. Responsabilidade Social Corporativa

9.1. Ambiente

A Noesis estimula o uso responsável dos recursos naturais e a preservação do meio ambiente, promovendo uma gestão eficiente e um desenvolvimento sustentável.

9.2. Transparência

A Noesis tem uma política de transparência perante os seus colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros, assegurando a prestação de informações completas, verdadeiras, atuais e objetivas relativamente aos seus Serviços e Produtos, sem prejuízo do cumprimento das obrigações de confidencialidade a que esteja obrigada.

9.3. Modelo de Governo

O modelo de governo societário da Noesis compreende um Conselho de Administração, uma Comissão Executiva e um Fiscal Único.

9.4. Sistema Interno de Controlo de Qualidade

A Noesis está certificada em ISO 9001:2015.

A Noesis está certificada em ISO 27001:2013.

A Noesis é certificada pelo Gabinete Nacional de Segurança em Nato Secreto, Secreto e Secreto UE.

9.5. Envolvimento com a Comunidade

A Noesis desenvolveu e desenvolve várias iniciativas tendo em vista o apoio das comunidades locais, nomeadamente através de doação de equipamentos e materiais perecíveis.

9.6. Fornecedores e Subcontratados

A Noesis seleciona fornecedores e contratados que cumpram com os princípios descritos no presente capítulo.



Formação

10. Formação

10.1. Formação

O presente código é objeto de formação no *onboarding* de novos colaboradores e está disponível na intranet da Noesis.



Divulgação, Alterações e Incumprimento do Código

11. Divulgação

O presente Código é divulgado no Site da Noesis – www.noesis.pt; www.noesis.com.br; www.noesis.co.nl; www.noesis-corporation.com e na intranet da Noesis.

Os colaboradores recebem, na data da sua admissão na Noesis uma cópia do presente Código (através de email) obrigando-se expressamente ao seu cumprimento.

Quaisquer alterações ao presente código serão efetuadas por escrito e comunicadas pelos meios habituais aos seus colaboradores.

A violação do presente Código de Ética e Conduta por parte de qualquer colaborador deve ser reportada ao **Departamento Legal** (ethics@noesis.pt) e investigada internamente por parte dos órgãos competentes, sendo suscetível, em função da natureza e gravidade da infração, de sancionamento disciplinar e/ou de procedimento judicial.



Anexos

12. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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;
- 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

