



Código de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho



Objetivos

- 1.** A NOS, através do seu Código de Ética, assumiu um conjunto de princípios éticos fundamentais para uma atuação responsável no mercado e na sociedade.
- 2.** Neste contexto, a NOS assume o compromisso de basear a sua política de gestão de recursos humanos no respeito pela diversidade, direitos de cada pessoa e não discriminação.
- 3.** A NOS compromete-se, desta forma, a não compactuar com nenhuma forma de assédio ou outra qualquer forma de atentado à dignidade dos seus colaboradores ou das pessoas com quem estes se relacionem, sempre que o comportamento assediante for praticado por colaboradores ou membros de órgãos sociais das empresas do Grupo NOS.
- 4.** O Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho desenvolve e aprofunda este compromisso, agrupando e dando a conhecer um conjunto de princípios e regras que visam prevenir e, caso necessário, combater comportamentos de assédio ou outra qualquer forma de atentado à dignidade dos colaboradores ou das pessoas com quem estes se relacionem.

A quem se aplica

- 5.** O Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho é aplicável a todos os membros dos órgãos sociais e colaboradores das empresas do Grupo NOS ("Colaboradores"), os quais devem cumprir os princípios e regras nele descritos e colaborar na prevenção e repúdio de comportamentos de assédio, qualquer que seja a forma que assumam, a causa que os determina ou o seu autor.
- 6.** O presente Código de Conduta é divulgado a todos os Colaboradores e está publicado na intranet.

Em que consiste o assédio

- 7.** O assédio pode ter cariz moral ou sexual e ser praticado aquando do acesso ao emprego, no próprio emprego ou fora dele, desde que haja conexão com o mesmo.
- 8.** Constitui assédio moral o conjunto reiterado ou persistente de atos ou comportamentos adotados com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 9.** O assédio moral pode ter – ou não – origem nalgum fator de discriminação, designadamente em razão do sexo, orientação sexual, idade, religião, origem étnica ou raça, nacionalidade, língua, instrução, situação familiar ou económica, origem ou condição social, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical ou outras.
- 10.** Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de constrangimento, intimidação ou humilhação acima indicado.
- 11.** Não constituem assédio os comportamentos ou condutas que correspondam ao exercício legítimo, pelo empregador, dos poderes que lhe são legalmente conferidos – designadamente os poderes de direção, hierárquico e disciplinar.
- 12.** O comportamento de assédio pode ter origem em qualquer profissional, seja ele membro de órgão social de empresa do Grupo NOS, superior hierárquico ou colega de trabalho, devendo ser denunciado e apreciado independentemente da respetiva autoria.



Procedimento

- 13.** Aquele que entenda ter sido vítima de assédio no trabalho ou aquele que tenha presenciado qualquer comportamento nesse sentido, deve reportar a situação à sua chefia, ao diretor de Pessoas e Organização ou ao Comité de Ética da NOS, através do email **comunicar.irregularidades@nos.pt**.
- 14.** A chefia ou o Diretor de Pessoas e Organização, quando receba a informação referida no número anterior, deve reportar por escrito ao Comité de Ética a situação de assédio que lhe foi relatada.
- 15.** Compete ao Comité de Ética proceder às diligências de investigação adequadas ao apuramento da situação de assédio reportada.
- 16.** Reunidos indícios reveladores da prática de assédio, o Comité de Ética dá a conhecer, por escrito, a situação à Comissão Executiva, para apuramento e promoção de eventual responsabilidade disciplinar.
- 17.** O Comité de Ética e a Comissão Executiva devem promover ou adotar as medidas apropriadas à prevenção de condutas de natureza idêntica.
- 18.** A vítima de assédio que tenha reportado comportamento com essas características nos termos previstos no presente Código de Conduta tem direito a conhecer a decisão final tomada pela NOS sobre os factos por esta apurados.
- 19.** O procedimento descrito nos números anteriores aplica-se ao reporte de situações de assédio quando praticadas por ou sobre Colaboradores do Grupo NOS, pertencendo ao Comité de Ética e à Comissão Executiva, as obrigações e os poderes aí previstos.

O compromisso da NOS

- Estar atenta e vigilante e combater qualquer comportamento que possa constituir assédio, nos termos previstos neste Código de Conduta;
- Assegurar que o reporte de situação de assédio não suscita retaliação;
- Atuar com celeridade na averiguação de denúncia ou reporte de comportamento de assédio;
- Tratar de modo equitativo e adequado quem denuncia e é denunciado por comportamento de assédio;
- Guardar sigilo e não divulgar a terceiros, exceto na estrita medida necessária ao cumprimento de ordem de autoridade pública, de dever ou ónus judicial ou de obrigação de reporte prevista neste Código de Conduta, as informações recolhidas durante a averiguação de situações de assédio reportadas nos termos indicados nos números anteriores;
- Guardar sigilo sobre a identidade da vítima de assédio, sempre que solicitado;
- Exercer o poder disciplinar de modo a punir adequadamente quem tenha comprovadamente praticado ato de assédio;
- Rever periodicamente as políticas em vigor na Empresa, designadamente as regras previstas neste Código de Conduta, de modo a aumentar a eficácia da prevenção e repressão das situações de assédio.