



Código de boa  
conduta para  
a prevenção  
e combate  
de situações  
de **assédio**  
no trabalho.

Direção de Capital Humano  
Núcleo de Responsabilidade Social



Metropolitano de Lisboa

## Índice

<b>Enquadramento .....</b>	<b>3</b>
<b>Artigo 1.º Destinatários.....</b>	<b>3</b>
<b>Artigo 2.º Princípios gerais .....</b>	<b>3</b>
<b>Artigo 3.º Noção de assédio .....</b>	<b>3</b>
<b>Artigo 4.º Objetivos .....</b>	<b>4</b>
<b>Artigo 5.º Responsabilidade do Metropolitano de Lisboa, EPE.....</b>	<b>4</b>
<b>Artigo 6.º Responsabilidade individual .....</b>	<b>4</b>
<b>Artigo 7.º Denúncia e Proteção.....</b>	<b>5</b>
<b>Artigo 8.º Formalização da denúncia .....</b>	<b>5</b>
<b>Artigo 9.º Procedimentos e responsabilidade civil.....</b>	<b>6</b>
<b>Artigo 10.º Disposições Finais .....</b>	<b>6</b>
<b>Artigo 11.º Entrada em vigor .....</b>	<b>6</b>

## Enquadramento

Firmado nos valores de responsabilidade, rigor e integridade que caracterizam a cultura do Metropolitano de Lisboa é criado o Código de boa conduta para a prevenção e combate a situações de Assédio no Local de Trabalho que visa a promoção de práticas exigentes do ponto de vista da ética e dos comportamentos.

O Metropolitano de Lisboa afirma a sua responsabilidade social, assumindo voluntariamente compromissos e requisitos convencionais a que se encontra vinculado, mas procura também elevar o grau de exigência das normas relacionadas com o desenvolvimento social, a proteção ambiental e o respeito dos direitos fundamentais conciliando os interesses das partes interessadas, numa abordagem global de qualidade e de desenvolvimento sustentável.

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate de Situações de Assédio no Local de Trabalho constitui-se nos termos da Lei 73/2017, de 16 de agosto, que veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de Assédio no trabalho, tanto no setor público como no privado, através de alterações ao Código do Trabalho e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

O presente documento assume-se como uma referência no dia-a-dia da empresa no combate e eliminação de comportamentos suscetíveis de configurarem assédio no local de trabalho e, em simultâneo, na prevenção deste tipo de fenómenos através do empenho e concertação de todas as partes.

O Metropolitano de Lisboa, no cumprimento das suas obrigações sociais, reconhece a importância deste Código de conduta para a necessidade de existência e promoção de um ambiente de trabalho saudável, que eleve a dignidade das suas pessoas e da organização, fortalecendo a cultura da empresa e desenvolvendo, cada vez mais, relações sólidas com stakeholders internos e externos.

### Artigo 1.º Destinatários

O presente Código tem como destinatários todos os que exercem atividade no Metropolitano de Lisboa, EPE, entendendo-se como tal os membros dos órgãos sociais e titulares de cargo de direção e chefia e todos(as) os(as) trabalhadores(as) ou colaboradores(as) (independentemente do vínculo contratual), doravante designados por Colaboradores.

Sempre que os mandatários, prestadores de serviços e fornecedores atuem em representação de empresas do Grupo Metropolitano de Lisboa, EPE, devem respeitar os princípios e valores éticos vertidos no presente Código.

### Artigo 2.º Princípios gerais

No exercício das suas atividades, funções e competências, os Colaboradores devem sempre atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do Metropolitano de Lisboa, EPE, no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

### Artigo 3º Noção de assédio

1. 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.
2. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

## Artigo 4.º

### Objetivos

1. O Metropolitano de Lisboa, EPE não admite nenhum grau de tolerância em relação a condutas qualificáveis como assédio no trabalho, em qualquer das suas formas, por parte dos seus Colaboradores para com colegas, clientes, parceiros ou quaisquer pessoas com as quais interajam.
2. Os Colaboradores do Metropolitano de Lisboa, EPE devem pautar a sua atuação abstendo-se de praticar quaisquer atos que possam ser entendidos como assédio, tal como descrito no artigo anterior.

## Artigo 5.º

### Responsabilidade do Metropolitano de Lisboa, EPE

Constitui dever da empresa em matéria de boa conduta para a prevenção e combate a situações de assédio no local de trabalho, designadamente:

- a) Promover um ambiente de trabalho saudável que respeite os valores institucionais e esteja isento de qualquer forma de discriminação ou situação de assédio, onde a diversidade, integração, justiça e equidade estejam presentes;
- b) Instaurar inquéritos e procedimentos disciplinares, com base numa investigação das situações de assédio ou denúncia de assédio em contexto laboral, rigorosa, isenta e estruturada;
- c) Preservar o sigilo e confidencialidade das partes envolvidas, no decurso dos processos referidos na alínea anterior;
- d) Restringir a utilização dos meios tecnológicos da empresa para qualquer fim relacionado com o objeto deste código;
- e) Assegurar que todos os registos e elementos probatórios relacionados com situações, de assédio estão ao abrigo das regras de segurança em vigor na empresa;
- f) Proceder à avaliação dos riscos, de forma a identificar possíveis riscos psicossociais que conduzam à prática de assédio;
- g) Potenciar fatores de êxito na prevenção do assédio:
  - I. Distribuição de informação relativa à política de prevenção de assédio no local de trabalho;
  - II. Promoção de ações de formação sobre prevenção de todas as formas de discriminação;
  - III. Proibição no local de trabalho de divulgação de qualquer conteúdo suscetível de ser ofensivo ou moralmente lesivo;
  - IV. Garantir uma relação de confiança e de confidencialidade em todas as situações relacionadas com denúncia de prática de assédio.

## Artigo 6.º

### Responsabilidade individual

Todos os Colaboradores do Metropolitano de Lisboa devem manter uma conduta ética e profissional, agindo de forma a honrar os valores que constituem a identidade da empresa:

- a) Cultivando o respeito pela pessoa humana, adotando uma conduta quotidiana cordial, que promova o espírito de cooperação e coesão, na realização de todas as ações que lhe estejam confiadas, usando de lealdade para com a instituição, colegas e terceiros;
- b) Respeitando a diversidade e o valor de cada indivíduo, independentemente do género, raça, estado civil, formação, nacionalidade orientação sexual, convicções, filiações, deficiência física ou mental, e outras situações ou atributos;



- c) Promovendo em cada local de trabalho um ambiente seguro, livre de qualquer tipo de assédio, através do cumprimento das normas em vigor em matéria de proteção e privacidade e dos direitos e liberdades legalmente estabelecidos;
- d) Abstendo-se de utilizar qualquer forma de violência verbal ou física;
- e) Evitando comportamentos que possam ser considerados como ofensivos ou lesivos da integridade física e/ou moral dos colegas, ou terceiros relacionados com a empresa;
- f) Assumindo o dever de comunicar quaisquer situações de que tenha conhecimento ou fundada suspeita e que possa configurar assédio;
- g) Participando em ações de sensibilização e formação, que a empresa proponha, sobre prevenção e combate ao assédio no local de trabalho.

## Artigo 7º

### Denúncia e Proteção

1. O colaborador alvo de comportamento assediante no local de trabalho ou fora dele por razões relacionadas com ele, ou por parte de pessoas com quem mantém relações profissionais, deve reportar internamente os fatos, ficando de imediato a empresa responsável pela promoção da investigação da situação de forma confidencial, imparcial e célere.
2. Os Colaboradores que denunciem internamente o conhecimento de infrações ao presente código, das quais tiveram conhecimento no exercício das suas funções, não podem sob qualquer forma ser prejudicados ou sancionados disciplinarmente, salvo nos casos em que se verifique ter existido má-fé.
3. A denúncia baseada em falsas declarações, com o objetivo de levantar suspeitas, será também objeto de competente procedimento disciplinar.
4. Qualquer retaliação para com a vítima comprovada de assédio, seus denunciantes ou testemunhas, deve ser reportada internamente para que a empresa adote as medidas necessárias a terminar com a prática de tal comportamento e desenvolver os procedimentos adequados à responsabilização do seu autor.
5. Os Colaboradores, sempre que observem comportamentos suscetíveis de constituir prática de assédio, devem comunicar os mesmos ao seu superior hierárquico.

## Artigo 8º

### Formalização da denúncia

1. A empresa obriga-se a reserva de confidencialidade em relação às denúncias que receber.
2. A denúncia é efetuada pela vítima ou potencial vítima ou por qualquer outra pessoa que possa ter testemunhado eventuais infrações ou ter suspeita fundamentada da prática de assédio.
3. O denunciante deve estar consciente que a denúncia anónima desvaloriza a prova, pelo que qualquer comunicação feita ao abrigo do presente código deve ser assumida pelos seus autores.
4. As situações de assédio devem ser comunicadas por escrito ao Conselho de Administração ou à Direção de Capital Humano, que obrigatoriamente encaminhará a denúncia para a área competente com competência disciplinar instrutória.
5. O disposto no número anterior deve conter uma descrição da situação, relatando os factos e indicando eventuais provas que suportem a alegada irregularidade, na violação da Lei, das normas gerais ou do presente código, e ainda indicar a frequência com que a situação se verifica, podendo, se for o caso, anexar as provas referidas.

## Artigo 9º

### Procedimentos e responsabilidade civil

1. Constitui infração disciplinar a prática de assédio por qualquer colaborador, independentemente das funções que desempenha.
2. O Metropolitano de Lisboa, EPE instaura procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.
3. A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.
4. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

## Artigo 10º

### Disposições Finais

1. A violação do Código de boa conduta para a prevenção e combate a situações de assédio no local de trabalho tem as consequências disciplinares previstas na legislação aplicável, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil e/ou penal.
2. A aplicação do presente código será objeto de avaliação sempre que se verifique revisão da legislação aplicável nesta matéria, sendo alterado sempre que tal se revele necessário à persecução dos objetivos de combate e prevenção à não discriminação sob alguma forma tentada ou concretizada de Assédio.

## Artigo 11º

### Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação a todos os Colaboradores do Metropolitano de Lisboa, EPE.

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado no sítio eletrónico do Metropolitano de Lisboa, EPE.



