

NÚMERO E VERSÃO:

ENTRADA EM VIGOR:

PÁGINA:

03/2021

2021-09-28

1

**ASSUNTO: Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao assédio no Trabalho**

## ÍNDICE

INTRODUÇÃO .....	2
OBJETO E ÂMBITO .....	2
Artigo 1.º - Objeto.....	2
Artigo 2.º - Compromisso.....	2
Artigo 3.º - Âmbito de Aplicação.....	3
Artigo 4.º - Aplicação na regulação de relações profissionais.....	4
PRINCÍPIOS E CARACTERIZAÇÃO DE COMPORTAMENTOS.....	4
Artigo 5.º - Princípios Gerais .....	4
Artigo 6.º - Definições de assédio .....	5
Artigo 7.º - Autores e Vítimas .....	5
PROCEDIMENTO INTERNO.....	6
Artigo 8.º - Denúncia.....	6
Artigo 9.º - Regime de proteção ao queixoso, denunciante e testemunhas.....	7
Artigo 10.º - Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia .....	7
REGIMES SANCIONATÓRIOS.....	7
Artigo 11.º - Procedimentos e responsabilidade civil .....	7
Artigo 12.º - Publicidade da decisão .....	8
PREVENÇÃO DO ASSÉDIO.....	9
Artigo 13.º - Medidas Preventivas.....	9
APLICAÇÃO NO TEMPO E DIVULGAÇÃO DA NORMA .....	10
Artigo 14.º - Publicitação e Divulgação .....	10
Artigo 15.º - Vigência.....	10
NORMATIVOS RELACIONADOS.....	10

---

NÚMERO E VERSÃO:

03/2021

ENTRADA EM VIGOR:

2021-09-28

PÁGINA:

2

## INTRODUÇÃO

A presente Norma Interna, com o número 03/2021, foi aprovada pelo Conselho de Administração da Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T., S.A. (“TML”), por deliberação de 20 de setembro de 2021.

## OBJETO E ÂMBITO

### Artigo 1.º - Objeto

- 1.1. A presente Norma Interna reproduz o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na TML, o qual dá cumprimento à alínea k) do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho.
- 1.2. O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na TML estabelece um conjunto de princípios e regras que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na TML, constituindo um instrumento autorregulador e a expressão de uma política ativa que visa dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

### Artigo 2.º - Compromisso

- 2.1. Todos os trabalhadores e trabalhadoras da TML, bem como prestadores de serviços da TML, devem beneficiar de um ambiente de trabalho promotor do seu desenvolvimento profissional e pessoal, e livre de assédio moral e/ou sexual e de eventuais retaliações.
- 2.2. O assédio moral e/ou sexual prejudica as relações de trabalho, sendo contrário aos princípios e políticas da TML e, como tal, não é tolerado.

---

NÚMERO E VERSÃO:

ENTRADA EM VIGOR:

PÁGINA:

03/2021

2021-09-28

3

2.3. O incumprimento dos princípios e regras constantes do presente código fica sujeito às sanções legalmente previstas.

2.4. A TML compromete-se a concretizar as regras a adotar para a valorização do bem-estar de todos e de todas, e promoção de um clima interno e relações laborais saudáveis, rejeitando o assédio em todas as suas manifestações, pugnando pela defesa dos direitos de todas as pessoas que nela trabalham ou que com ela têm contacto por outras vias que não a existência de um vínculo laboral.

### Artigo 3.º - Âmbito de Aplicação

3.1. O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores e a todas as trabalhadoras da TML, incluindo os e as titulares de cargos de gestão ou administração, e dirigentes, no âmbito da atividade que desenvolvam e por causa desta, dentro ou fora do horário normal de trabalho, no local de trabalho habitual ou fora deste, incluindo viagens de trabalho.

3.2. O presente código aplica-se, igualmente, aos membros dos órgãos sociais da TML e a prestadores de serviços.

3.3. A vinculação dos trabalhadores e das trabalhadoras, e prestadores de serviço à presente norma é efetuada mediante compromisso escrito.

3.4. Para efeitos de aplicação do presente Código, a utilização da expressão trabalhadores e trabalhadoras abrange, portanto, todas as pessoas identificadas nos números anteriores.

NÚMERO E VERSÃO:

ENTRADA EM VIGOR:

PÁGINA:

03/2021

2021-09-28

4

## Artigo 4.º - Aplicação na regulação de relações profissionais

- 4.1. O presente código aplica-se a todos os contratos de trabalho, de estágio ou de prestação de serviços da TML, ainda que já tenham sido celebrados em data anterior à publicação do presente código, devendo para o efeito ser divulgado junto das pessoas e entidades com quem a TML tenha já celebrado esses contratos e recolhido o respetivo compromisso escrito.
- 4.2. Os trabalhadores e as trabalhadoras devem agir de acordo com os princípios e o compromisso de não tolerância ao assédio assumido pela TML.

## PRINCÍPIOS E CARACTERIZAÇÃO DE COMPORTAMENTOS

### Artigo 5.º - Princípios Gerais

- 5.1. A TML assume uma política de não tolerância à prática de assédio no trabalho.
- 5.2. O assédio e a intimidação são contrários à política da TML e à promoção de condições dignas de trabalho.
- 5.3. É proibida a prática de assédio dentro e fora do local de trabalho ou do horário normal de trabalho, por razões relacionadas com este.
- 5.4. No exercício da sua atividade, os trabalhadores e as trabalhadoras devem atuar tendo em vista a prossecução do interesse público, no respeito pelos princípios da não discriminação e de prevenção e combate ao assédio no local de trabalho.
- 5.5. As trabalhadoras e os trabalhadores da TML não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação às/aos demais ou a terceiros, nomeadamente, com base na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou

NÚMERO E VERSÃO:

ENTRADA EM VIGOR:

PÁGINA:

03/2021

2021-09-28

5

raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

## Artigo 6.º - Definições de assédio

6.1. Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja 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.

6.2. Para efeitos do número anterior, consideram-se fatores de discriminação os elencados no número 5.5 do artigo anterior.

6.3. Não constitui assédio, designadamente:

- a) O conflito laboral isolado ou pontual;
- b) As agressões pontuais, quer físicas quer verbais (as quais podem constituir crime, mas não serão consideradas assédio por não possuírem um carácter reiterado);
- c) O legítimo exercício do poder hierárquico disciplinar;
- d) As decisões relativas à organização do trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho e com a legislação laboral em vigor;
- e) A pressão inerente ao exercício de cargos de alta responsabilidade.

## Artigo 7.º - Autores e Vítimas

Pode ser autor/a ou vítima de assédio qualquer trabalhador ou trabalhadora da TML, prestador de serviço, bem como terceiros que interajam com a TML.

---

NÚMERO E VERSÃO:

03/2021

ENTRADA EM VIGOR:

2021-09-28

PÁGINA:

6

## PROCEDIMENTO INTERNO

### Artigo 8.º - Denúncia

- 8.1. Qualquer pessoa abrangida por este Código, que se considere alvo de assédio no trabalho dentro da TML, deve reportar a situação ao responsável hierárquico máximo da respetiva área e à área de recursos humanos.
- 8.2. Caso o potencial autor ou autora do assédio seja o responsável hierárquico máximo da área, o reporte ao mesmo deve ser substituído pelo reporte ao Conselho de Administração e à área de recursos humanos.
- 8.3. A situação deve ser reportada ao responsável hierárquico máximo da respetiva área e ao Conselho de Administração caso o potencial autor ou autora do assédio faça parte da área de recursos humanos.
- 8.4. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio deve denunciá-las às entidades referidas nos números 8.1 e 8.2, devendo prestar colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter lugar.
- 8.5. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio, praticados por terceiros que não sejam trabalhadores da TML, devem ser objeto de queixa, a efetuar pela TML, pela vítima, ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho.
- 8.6. Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, a TML promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

NÚMERO E VERSÃO:

ENTRADA EM VIGOR:

PÁGINA:

03/2021

2021-09-28

7

## Artigo 9.º - Regime de proteção ao queixoso, denunciante e testemunhas

- 9.1. As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pela TML em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no n.º 8.6 do artigo anterior, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.
- 9.2. As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.
- 9.3. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

## Artigo 10.º - Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

- 10.1. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima, do assediador, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
- 10.2. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, é reduzida a escrito.
- 10.3. A par dos procedimentos internos previstos no presente Código, a Autoridade para as Condições de Trabalho disponibiliza o endereço eletrónico próprio para a receção de queixas de assédio em contexto laboral.

## REGIMES SANCIONATÓRIOS

### Artigo 11.º - Procedimentos e responsabilidade civil

NÚMERO E VERSÃO:

ENTRADA EM VIGOR:

PÁGINA:

03/2021

2021-09-28

8

- 11.1. A TML instaura procedimento disciplinar, nos termos do Código do Trabalho, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho, quando levados a cabo por trabalhadoras ou por trabalhadores.
- 11.2. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a estagiários ou estagiárias, a TML instaura um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos.
- 11.3. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a prestadores de serviços, a TML deverá instaurar um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa, pela violação do compromisso assumido pela TML de não tolerância ao assédio.
- 11.4. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
- 11.5. 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.

## Artigo 12.º - Publicidade da decisão

Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória, nos termos do disposto no artigo 563.º, n.º 3 conjugado com o artigo 328.º, n.º 5, ambos do Código do Trabalho.

---

NÚMERO E VERSÃO:

ENTRADA EM VIGOR:

PÁGINA:

03/2021

2021-09-28

9

## PREVENÇÃO DO ASSÉDIO

### Artigo 13.º - Medidas Preventivas

Cabe à TML, mediante aprovação do Conselho de Administração, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos trabalhadores e às trabalhadoras de todos os departamentos e áreas;
- b) Consulta regular aos dirigentes e às dirigentes;
- c) Verificação da existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os/as denunciantes/participantes;
- d) Conceção e implementação de um plano de formação específico e regular que tenha o enfoque na prevenção do assédio e na promoção da igualdade de género;
- e) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
- f) Divulgação do presente Código a todos os trabalhadores;
- g) No processo de admissão de trabalhadores e de contratação de prestadores de serviços fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código.

NÚMERO E VERSÃO:

ENTRADA EM VIGOR:

PÁGINA:

03/2021

2021-09-28

10

## APLICAÇÃO NO TEMPO E DIVULGAÇÃO DA NORMA

### Artigo 14.º - Publicitação e Divulgação

A presente Norma Interna é divulgada internamente, através da sua publicação na intranet da TML e/ou do seu envio por correio eletrónico a cada um dos trabalhadores

### Artigo 15.º - Vigência

O presente código entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação a todos os trabalhadores e a todas as trabalhadoras da TML.

## NORMATIVOS RELACIONADOS

Norma (Nº e Versão)	Data Emissão	Departamento Responsável