

a. . .

- . . m. área metropolitana
  - . l. . de lisboa
- 

## **CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO NA ÁREA METROPOLITANA DE LISBOA**

### **NOTA JUSTIFICATIVA**

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto foi reforçado o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho na Administração Pública e alterada a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, de que se destaca a necessidade de os empregadores públicos procederem à adoção de um código de conduta nesse domínio.

O Código de Ética da Área Metropolitana de Lisboa, aprovado por unanimidade em reunião de 30 de março de 2021 da Comissão Executiva Metropolitana, por deliberação tomada sobre Proposta n.º 046/CEML/2016 e que se encontra ainda em vigor, contém um capítulo inteiramente dedicado à igualdade e não discriminação.

Contudo, face à relevância do tema em apreço, existe a necessidade de o autonomizar num documento mais aprofundado, para reforçar que na conduta quotidiana, pessoal e profissional de todos os colaboradores da AML e no exercício da sua atividade, ou fora dela, todos assumam e difundam uma cultura ética e um sentido de serviço público, com vista a assegurar e fomentar uma imagem de responsabilidade, independência e integridade, valorizando, deste modo, quer a qualidade, rigor e credibilidade do serviço público prestado, quer o perfil dos trabalhadores enquanto ativo mais valioso da entidade.

Assim, a Área Metropolitana de Lisboa, em cumprimento do disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, adota o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, o qual se rege pelas disposições que se seguem.

### **Artigo 1.º Âmbito de aplicação**

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho aplica-se a todos os membros dos órgãos, dirigentes e trabalhadores da AML, independentemente do vínculo de emprego público a que se encontram sujeitos, bem como a estagiários e outros colaboradores e a todos os que exerçam atividade nas instalações da AML.

## **Artigo 2.º Princípios gerais**

No exercício das suas funções ou atividades, as pessoas a que se refere o artigo anterior devem observar os princípios e normas inerentes às funções exercidas, da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho e atuar de acordo com os valores e objetivos da AML.

## **Artigo 3.º Proibição de discriminação e de assédio**

1. É proibida a prática de qualquer ato discriminatório e de assédio.
2. Para efeitos do disposto no número anterior são considerados comportamentos discriminatórios os adotados, nomeadamente, com base na raça, no género, na idade, na incapacidade física, na orientação sexual, em opiniões, ideologia política e religião.
3. 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, que inequivocamente tenha o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador.
4. Constitui assédio moral o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
5. Constitui assédio sexual o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número três.
6. O assédio é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição ou continuação no tempo e pode ocorrer no exercício de funções ou atividades, dentro ou fora das instalações da AML.

## **Artigo 4.º Formas de assédio**

O assédio pode adotar as seguintes configurações:

- a) Vertical de sentido descendente, quando praticado por superior hierárquico e/ou chefia direta para com dependente hierárquico;
- b) Vertical de sentido ascendente, quando praticado por dependente hierárquico para com a chefia direta e/ou superior hierárquico;
- c) Horizontal, quando praticado por colegas de trabalho;
- d) Outro, quando praticado por terceiros.

### **Artigo 5.º Procedimentos**

1. O trabalhador/a que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico, ao Dirigente da unidade orgânica respetiva, ao Primeiro-Secretário ou a outro membro da Comissão Executiva da AML.
2. Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um trabalhador praticou infração disciplinar por práticas de assédio podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.
3. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática (s) de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da (s) vítima e do (s) assediante (s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
4. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito e pode ser dirigida pelo endereço eletrónico da AML criado para o efeito.
5. O disposto nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações, a todos os que não sendo trabalhadores da AML exerçam atividade nas suas instalações.
6. Sempre que um superior hierárquico, ou dirigente de unidade orgânica tome conhecimento de comportamento praticado por quem esteja abrangido pelo âmbito de aplicação do presente Código, suscetível de integrar o disposto no artigo 3.º, deve reportar ao Primeiro-Secretário ou a outro membro da Comissão Executiva Metropolitana, os quais devem averiguar da veracidade dos factos e, se recolherem indícios suficientes, promover a instauração do competente procedimento disciplinar ou praticar qualquer outro ato que ao caso se revele adequado.

### **Artigo 6.º Regime de proteção ao participante e testemunhas**

1. Quem denuncie ou testemunhe a prática de infração ao presente Código, de que teve conhecimento no exercício de funções ou atividades, ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.
2. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

### **Artigo 7.º Participações infundadas e dolosas ou contendo matéria difamatória ou injuriosa**

Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, a AML promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar e participa o facto criminalmente.

#### **Artigo 8.º Revisão**

O presente Código é objeto de revisão sempre que tal se justifique.

#### **Artigo 9.º Divulgação e entrada em vigor**

O presente Código entra em vigor na data da sua divulgação mediante publicitação no sítio da AML na Internet.