

Código de Boa Conduta

Preâmbulo

Todos os Destinatários devem aceitar e fazer seu o presente Código de Boa Conduta, sendo requerida a observância individual do estipulado no mesmo, que passa pelo respeito de valores, princípios e normas que o compõem, nomeadamente a dignidade da pessoa humana, a integridade física e moral, a igualdade e não discriminação, a personalidade de cada um, a segurança no emprego, o direito ao trabalho, devendo a conduta do dia-a-dia de todo e qualquer colaborador assentar na igualdade de tratamento entre pares.

Nenhuma das disposições presentes no Código de Boa Conduta pretende restringir liberdades ou garantias estabelecidas pela Lei. Antes pelo contrário, pretende garantir e efetivar que a liberdade de todos, quando individualmente considerada, é respeitada no âmbito laboral, independentemente da sua posição hierárquica.

O Código de Boa Conduta surge não só de um dever do empregador estipulado na alínea k), do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, como também da vontade da AMEC|Metropolitana em estatuir um conjunto de orientações preventivas que eliminem possibilidades de práticas de assédio e discriminação futuras no contexto laboral, o que irá originar um ambiente de trabalho mais saudável e propício ao desenvolvimento da atividade de cada trabalhador da AMEC|Metropolitana. Será não só a partir do cumprimento das disposições do Código de Boa Conduta, mas também pelo trabalho das relações interpessoais do dia-a-dia que será possível criar um ambiente de trabalho onde todos se sintam realizados e onde as práticas de assédio e discriminação não têm lugar.

O presente Código de Boa Conduta tem coerência interna, é dinâmico e aberto às mudanças em função das necessidades que possam surgir a partir da sua entrada em vigor.

A AMEC|Metropolitana adotará as medidas necessárias para aplicar o conjunto de valores, princípios e normas que compõem o presente Código de Boa Conduta, difundindo entre os Destinatários o seu conteúdo e esclarecendo as dúvidas geradas pela sua aplicação.

Ninguém, independentemente da sua posição na AMEC|Metropolitana, está autorizado a pedir a um Destinatário do Código de Boa Conduta que infrinja qualquer norma ou princípio nele estabelecido.

Nenhum Destinatário poderá justificar uma conduta que atente contra o Código de Boa Conduta ou uma má prática desculpando-se com uma ordem superior ou o desconhecimento do conteúdo do Código.

Artigo 1.º

Âmbito

1. O presente Código de Boa Conduta tem como Destinatários e aplica-se a:
 - i) Todos os colaboradores com contrato de trabalho, independentemente da modalidade contratual que determina a sua relação laboral, posição que ocupam ou âmbito geográfico em que desempenham o seu trabalho, bem como a Membros dos corpos sociais quando atuam na sua capacidade de diretores.
 - ii) Membros dos órgãos de administração / gestão da AMEC|Metropolitana, seja qual for a composição, forma e regime de funcionamento do órgão em questão.
2. Qualquer destinatário identificado nas alíneas anteriores obriga-se a assumir e reconhecer como próprios, mediante a sua aceitação livremente consentida, os valores e princípios reconhecidos no presente Código de Boa Conduta.
3. Nenhum destinatário, melhor identificado nas alíneas do número 1, poderá colaborar, de forma consciente, com terceiros na violação de qualquer disposição legal, nacional ou internacional, nem cooperar com estes em ações ou omissões que comprometam o princípio da legalidade ou que possam, se forem conhecidas, causar danos à reputação da AMEC|Metropolitana, ou à dos seus colaboradores.

Artigo 2.º

Objetivos

São objetivos deste Código de Boa Conduta:

- a) A adoção de medidas de ação positiva que corrijam os desequilíbrios existentes;
- b) A adoção de medidas de igualdade que, de forma transversal, garantam a integração do princípio de igualdade em todas as políticas da AMEC|Metropolitana, em todos os seus processos e em todos os seus níveis;

- c) A adoção de medidas preventivas que visem impedir a ocorrência de práticas de assédio e/ou discriminação e, caso elas ocorram, garantir a aplicação de medidas adequadas para responsabilizar o(s) autor(es) e prevenir a sua repetição.

Artigo 3.º

Conceitos

Para efeitos do presente Código de Boa Conduta, considera-se:

- a) **Assédio:** O comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, 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;
- b) **Assédio Sexual:** Significa um comportamento indesejado de carácter sexual ou comportamentos em razão do sexo que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho. Esta definição pode incluir quaisquer outros comportamentos indesejados do tipo físico, verbal ou não verbal;
- i) O assédio sexual é inaceitável se for indesejado, despropositado e ofensivo para o destinatário; se uma reação de rejeição ou de submissão de uma pessoa a tal conduta, vinda quer do empregador quer do trabalhador (incluindo superiores ou colegas), for usada explícita ou implicitamente como fundamento de uma decisão que vai afetar o acesso dessa pessoa ao emprego, à continuidade no emprego, à promoção, ao salário ou a qualquer outra decisão respeitante ao emprego e/ou se tal conduta gerar um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou humilhante para o destinatário;
- c) **Discriminação:** A mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão nomeadamente, de qualquer um dos seguintes fatores de discriminação:
- Ascendência
 - Idade
 - Sexo
 - Orientação sexual
 - Estado civil
 - Identidade de género

- Situação familiar
 - Situação económica
 - Instrução
 - Origem ou condição social
 - Património genético
 - Capacidade de trabalho reduzida
 - Deficiência
 - Doença crónica
 - Nacionalidade
 - Origem étnica ou raça
 - Território de origem
 - Língua
 - Religião
 - Convicções políticas ou ideológicas
 - Filiação sindical;
- d) **Discriminação direta:** Sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;
- e) **Discriminação indireta:** Sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente a outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;
- f) **Trabalho igual:** Aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;
- g) **Trabalho de valor igual:** Aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

Artigo 4.º

Deveres dos Trabalhadores / Destinatários

1. Sem prejuízo de outras obrigações, qualquer trabalhador da AMEC|Metropolitana ou Destinatário do presente Código de Boa Conduta tem o dever de:
 - a) Respeitar a integridade física e moral dos colegas e quaisquer pessoas que se relacionem com a AMEC|Metropolitana;
 - b) Respeitar e tratar a AMEC|Metropolitana, os superiores e/ou inferiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a AMEC|Metropolitana, com dignidade, urbanidade e probidade;
 - c) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
 - d) Não apresentar falsas denúncias;
 - e) Não praticar atos de violência ou de coação física e psicológica sobre os colegas;
 - f) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da AMEC|Metropolitana, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador, dos colegas de trabalho e de quaisquer pessoas que se relacionem com a AMEC|Metropolitana;
 - g) Adotar comportamento ético e íntegro em todas as suas ações e evitar qualquer conduta que, mesmo sem violar a lei, possa prejudicar a reputação da AMEC|Metropolitana e afetar de forma negativa os seus interesses, reputação e imagem comercial e pública.
2. É proibida a prática de atos por qualquer colaborador/Destinatário, que constituam assédio, discriminação.
3. Qualquer colaborador que exerça um cargo de direção e/ou chefia, bem como seja Membro de Órgão Estatutário tem o especial dever de aplicar e zelar pelo cumprimento dos princípios enunciados no presente Código de Boa Conduta.

Artigo 5.º

Deveres da AMEC|METROPOLITANA em matéria de Igualdade, Assédio e Discriminação

1. Sempre que a AMEC|Metropolitana tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho e/ou de atos discriminatórios e/ou que violem os direitos de igualdade obriga-se a instaurar procedimento disciplinar, conduzido nos termos legais.

2. A AMEC|Metropolitana assegurará que o colaborador denunciante e a(s) testemunha(s) por si indicada(s) não pode(m) ser sancionada(s) disciplinarmente, a menos que atue(m) com dolo.
3. A AMEC|Metropolitana assume o compromisso de que nenhum colaborador será objeto de uma alteração de estatuto, de assédio ou de outra forma de discriminação como resultado da transmissão de informações de boa-fé.

Artigo 6.º

Direitos do Colaborador

1. Qualquer colaborador da AMEC|Metropolitana tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere à formação e promoção ou carreira profissionais, e às condições de trabalho.
2. Nenhum colaborador da AMEC|Metropolitana pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente por:
 - a) Ascendência
 - b) Idade
 - c) Sexo
 - d) Orientação sexual
 - e) Estado civil
 - f) Identidade de género
 - g) Situação familiar
 - h) Situação económica
 - i) Instrução
 - j) Origem ou condição social
 - k) Património genético
 - l) Capacidade de trabalho reduzida
 - m) Deficiência
 - n) Doença crónica
 - o) Nacionalidade
 - p) Origem étnica ou raça
 - q) Território de origem
 - r) Língua

- s) Religião
 - t) Convicções políticas ou ideológicas
 - u) Filiação sindical.
3. O direito à igualdade mencionado no números anteriores da presente cláusula, respeita, designadamente a:
- a) Critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos;
 - b) Acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
 - c) Retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de colaboradores a despedir;
 - d) Filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por ela atribuídos.
4. Todos os Destinatários têm o direito a ser tratados com dignidade.
5. Qualquer colaborador que alegadamente seja vítima e/ou que tenha conhecimento de práticas que configurem assédio e/ou discriminação, tem o direito de apresentar queixa nos termos melhor enunciados abaixo.
6. O direito à igualdade não prejudica a aplicação pela AMEC|Metropolitana de:
- a) Disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;
 - b) Disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Artigo 7.º

Deveres dos Destinatários / Procedimento de Queixa / Confidencialidade

1. Qualquer colaborador/Destinatário que tenha conhecimento e /ou suspeite que qualquer norma do Código de Boa Conduta não está a ser cumprida ou que existe uma impossibilidade no seu cumprimento, é obrigado a informar, preferencialmente e pela seguinte ordem:
- a) Verbalmente (i) o superior hierárquico mais direto; (ii) o responsável pela Direção de Recursos Humanos; (iii) a Administração / Direção da AMEC|Metropolitana;

- b) Enviar por escrito, para o endereço de e-mail recursoshumanos@metropolitana.pt descrição, o mais detalhada possível, dos factos que conhece e que, em seu entender, violam o Código de Boa Conduta (autor(a)e(s), data(s), hora(s), local(is), testemunha(s));
2. Qualquer Colaborador/ Destinatário que tenha conhecimento e /ou suspeite que qualquer norma do Código de Boa Conduta não está a ser cumprida ou que existe uma impossibilidade no seu cumprimento pode solicitar o anonimato e será assegurada a confidencialidade dos factos relatados aos interlocutores acima identificados.
3. Se se tratar de alegado assédio sexual, a AMEC|Metropolitana tentará não pedir ao colaborador queixoso que apresente os factos mais vezes do que o estritamente necessário pois que relatar tal experiência pode ser difícil e suscetível de atentar contra a dignidade do próprio.

Artigo 8.º

Instrução

1. Após receção da queixa, a AMEC|Metropolitana compromete-se a iniciar, no espaço de 5 dias úteis, um processo de investigação sobre os factos a apurar sendo responsável pela condução dos mesmos a Direção dos Recursos Humanos.
2. A AMEC|Metropolitana obriga-se a instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.
3. A investigação deve ter a duração estritamente necessária e proporcional ao apuramento dos factos registado na queixa do colaborador.
4. A investigação realizada pela AMEC|Metropolitana decorrerá de forma independente e objetiva, sendo respeitados todos os direitos do queixoso(s) e do(s) alegado(s) prevaricador(es).

Artigo 9.º

Meios de Prova

Qualquer uma das partes pode arrolar testemunhas que tenham conhecimento sobre a alegada situação e possam, por esse motivo, contribuir para o apuramento da verdade material e resolução do caso.

Artigo 10.º

Medidas

1. A violação das normas do presente Código de Boa Conduta, constitui uma irregularidade e pode implicar a aplicação de uma sanção disciplinar adequada por parte da AMEC|Metropolitana, em conformidade com a legislação aplicável, nomeadamente o Código do Trabalho, o Instrumento de Regulamentação Coletivo de Trabalho, se aplicável, sem prejuízo da reclamação de indemnizações por parte da AMEC|Metropolitana, mesmo que a falha no cumprimento das regras tenha sido detetada no âmbito de um procedimento de controlo interno.
2. A liberdade aliada à responsabilidade faz com que qualquer colaborador que relate factos referentes a eventuais violações do Código de Boa Conduta o realize de boa-fé, sob pena de interferir com os princípios do presente Código, estando o mesmo sujeito a uma investigação/averiguação interna.
3. A AMEC|Metropolitana obriga-se a acompanhar e rever os processos de queixa de assédio e/ou de discriminação, no intuito de verificar se os procedimentos que estão a aplicar são eficazes.
4. O incumprimento assim como a inobservância do estabelecido no presente Código de Boa Conduta poderá dar lugar à responsabilidade civil e penal correspondente sem prejuízo de processo disciplinar correspondente, que conduza nomeadamente à aplicação de sanção disciplinar de despedimento com justa causa.

Artigo 11.º

Formação

Sempre que possível, deve a AMEC|Metropolitana formar os trabalhadores para a identificação dos fatores que propiciam um ambiente de trabalho isento de práticas de assédio e discriminação, bem como para familiarização das respetivas responsabilidades no contexto da política da AMEC|Metropolitana no que diz respeito ao combate e prevenção de práticas de assédio e discriminação.

Artigo 12.º

Divulgação / Disposições Finais

METROPOLITANA

1. O presente Código de Boa Conduta entra em vigor no dia seguinte à publicitação do mesmo na AMEC|Metropolitana sendo enviado por e-mail para conhecimento de todos e publicado no site .
2. A AMEC|Metropolitana reserva-se o direito de alterar unilateralmente o Código de Boa Conduta sempre que entender que a sua realidade laboral assim o exige.
3. Em caso de dúvida sobre qualquer disposição e a implementação do presente Código de Boa Conduta, deve ser consultada a Direção de Recursos Humanos de forma confidencial.
4. Todos os Diretores têm as seguintes obrigações:
 - a) Comunicar o Código de Boa Conduta às suas equipas;
 - b) Liderar o seu cumprimento através do exemplo;
 - c) Corrigir desvios detetados no cumprimento do Código de Boa Conduta reportando os mesmos à Direção de Recursos Humanos;
 - d) Estabelecer em tempo e forma úteis mecanismos que garantam o cumprimento do Código de Boa Conduta nas áreas de responsabilidade;
 - e) Informar a Direção de Recursos Humanos de quaisquer processos e ações contrários ao disposto no presente Código de Boa Conduta.

Lisboa, 27 de setembro de 2017

