

**MUNICÍPIO DE ALIJÓ****Aviso n.º 8185/2022**

*Sumário:* Aprova o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para o Município de Alijó.

José Rodrigues Paredes, Presidente da Câmara Municipal de Alijó, torna público que, em cumprimento do disposto na alínea c), do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, a Câmara Municipal de Alijó deliberou, na sua reunião de 25 de março de 2022, aprovar o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Alijó, que agora se reproduz.

O presente Código entra em vigor no dia a seguir à data da publicação na 2.ª série do *Diário da República*.

28 de março de 2022. — O Presidente da Câmara, *José Rodrigues Paredes*.

**Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio  
no Trabalho do Município de Alijó****Preâmbulo**

O direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar está garantido aos trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, está consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

Com a publicação e conseqüente entrada em vigor da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, que alterou a redação do reforçou-se o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio na Administração Pública, introduzindo-se a obrigatoriedade da elaboração de um Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio.

Enquanto empregador público, o Município de Alijó incentiva o tratamento condigno e respeitoso e de cooperação entre todos/as os/as trabalhadores/as num ambiente de trabalho salutar, onde não são admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio.

Nesta medida, a Câmara Municipal de Alijó aprovou o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, em conformidade com alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei n.º 35/2014 e com a alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º da Lei n.º 7/2009 e com a demais legislação vigente.

**Artigo 1.º****Lei Habilitante**

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho é elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, do artigo 33.º, n.º 1, alínea k) do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e dos artigos 71.º, n.º 1, alínea k) e 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

**Artigo 2.º****Objeto**

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados, em exercícios de funções, no âmbito da atividade desenvolvida no Município de Alijó, constituindo um instrumento auto regulador, bem

como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

### Artigo 3.º

#### Âmbito de aplicação

1 — O presente Código aplica-se a todas/os as/os trabalhadoras/es, dirigentes e prestadoras/es de serviços do Município de Alijé, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções, sem prejuízo das disposições legais ou regulamentares aplicáveis.

2 — O presente Código aplica-se ainda a todos os elementos dos órgãos autárquicos e membros de gabinetes de apoio durante o cumprimento dos seus mandatos.

### Artigo 4.º

#### Princípios Gerais

1 — Todos/as os/as trabalhadores/as do Município de Alijé, elementos dos órgãos autárquicos, membros de gabinetes de apoio e todos/as aqueles/as que prestem serviços no município a título permanente ou ocasional, no exercício das suas atividades, funções e competências, devem atuar em conformidade com o presente código de boa conduta, respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2 — Todos/as os/as abrangidos/as por este regulamento não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do Município de Alijé, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, ideologia política e religião.

3 — O presente código de conduta incide sobre todas as relações relacionadas com o trabalho, mesmo que ocorram fora do local de trabalho.

### Artigo 5.º

#### Compromissos

1 — O Município de Alijé assume uma política de não consentimento de condutas qualificáveis como assédio no trabalho, em qualquer das suas formas, por parte dos trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços, para com colegas, munícipes, parceiros ou quaisquer pessoas com as quais interajam.

2 — Todos os abrangidos pelo âmbito de aplicação deste Código devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, adotando designadamente os seguintes comportamentos:

a) Fomentar o respeito, a disponibilidade para com o outro, a partilha de informação e o espírito de equipa;

b) Agir com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução de todas situações que se apresentem em contexto profissional.

3 — Todas as participações de situações passíveis de assédio serão tratadas com seriedade, confidencialidade, de forma ágil e a sua tramitação urgente.

4 — As pessoas envolvidas nos processos de assédio deverão ser tratadas com respeito e ter a sua dignidade preservada.

5 — Todos os envolvidos no processo de assédio deverão ser tratados de igual forma, independentemente da carreira, categoria, unidade orgânica onde exerçam funções e posição hierárquica que ocupem na estrutura organizacional do Município de Alijé.

## Artigo 6.º

## Proibições

1 — É proibida qualquer prática de assédio no desempenho de quaisquer funções no Município de Alijó.

2 — É expressamente proibido a qualquer trabalhador/a, elementos dos órgãos autárquicos, membros de gabinetes de apoio e todos/as aqueles/as que prestem serviços no município a título permanente ou ocasional, no desempenho de funções, e imediatamente após o início e término daquelas, nas imediações e instalações e/ou utilizando material propriedade do município, tais como: ferramentas ou meios informáticos ou outras, designadamente para:

- a) Utilizar ou divulgar literatura, calendários, *posters* ou outros, com conteúdos de natureza sexual ou quaisquer objetos de natureza sexual;
- b) Aceder a *sites* pornográficos;
- c) Utilizar o correio eletrónico profissional para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual.

## Artigo 7.º

## Relações Internas

1 — Todas/os as/os abrangidas/os por este regulamento devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, designadamente, adotando os seguintes comportamentos:

- a) Fomentar o respeito pelo próximo, disponibilidade para o outro, partilha de informação, espírito de equipa e de pertença ao Município de Alijó;
- b) Agir com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução das situações que se lhes apresentem em contexto profissional;
- c) Abster-se de qualquer comportamento que possa intervir com o normal desempenho da sua função.

2 — No exercício das suas funções, as/os trabalhadoras/es devem agir com lealdade, espírito de equipa e zelo, em cumprimento das tarefas que lhes são atribuídas.

3 — As/os trabalhadoras/es com funções de dirigente devem, no âmbito da respetiva unidade orgânica que dirigem e nas relações intrainstitucionais, desenvolver e incutir às/aos suas/seus colaboradoras/es uma cultura de respeito, rigor, zelo e transparência, estimulando o diálogo, o espírito de equipa, colaboração e partilha, no seio do serviço.

## Artigo 8.º

## Definições

1 — Para efeitos de aplicação do presente Código, considera-se:

- a) Assédio — todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não verbal ou física, 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;
- b) Assédio moral — o comportamento indesejado percecionado como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal de conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em atos subtis que poderá abranger violência física e/ou psicológica. Tem como objetivo diminuir a autoestima da(s) pessoa(s) alvo e, em última instância por em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm dificuldade em defender-se;



c) Assédio sexual — o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, percebido como abusivo, com o objetivo ou o efeito referido na alínea a);

d) Comportamento indesejado — qualquer gesto, palavra, ato, que poderá incluir a título de exemplo, convite de teor sexual, envio de mensagens, emails, telefonemas e tentativas de contacto físico constrangedor;

e) Conflito laboral — o comportamento e/ou atitude que, independentemente do mal-estar que possa causar ou da infração que possa representar (disciplinar, penal ou laboral), seja praticado sem a intenção ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante ou humilhante.

2 — Para efeitos de aplicação do presente Código, a utilização da expressão «assédio» abrange a sua prática sob toda e qualquer forma.

#### Artigo 9.º

##### Compromissos

1 — O Município de Alijó assume uma política de não consentimento de condutas qualificáveis como assédio no trabalho, em qualquer das suas formas, por parte dos/as trabalhadores/as, dirigentes e prestadores/as de serviços, para com colegas, munícipes, parceiros/as ou quaisquer pessoas com as quais interajam.

2 — Todos/as os/as abrangidos/as pelo âmbito de aplicação deste Código devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, adotando designadamente os seguintes comportamentos:

a) Fomentar o respeito, a disponibilidade para com o outro, a partilha de informação e o espírito de equipa;

b) Agir com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução de todas situações que se apresentem em contexto profissional.

3 — Todas as participações de situações passíveis de assédio serão tratadas com seriedade, confidencialidade, de forma ágil e a sua tramitação urgente.

4 — As pessoas envolvidas nos processos de assédio deverão ser tratadas com respeito e ter a sua dignidade preservada.

5 — Todos/as os/as intervenientes no processo de assédio deverão ser tratados de igual forma, independentemente da carreira, categoria, unidade orgânica onde exerçam funções e posição hierárquica que ocupem na estrutura organizacional do Município de Alijó.

#### Artigo 10.º

##### Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

1 — Qualquer pessoa abrangida por este Código deve adotar uma postura de prevenção, denúncia, combate e eliminação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.

2 — Compete ao Município de Alijó, no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual:

a) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo um clima de tolerância à diversidade e respeito pela diferença, fazendo uma gestão adequada de conflitos;

b) Promover uma avaliação de riscos psicossociais nos locais de trabalho;

c) Promover ações de formação e informação nos diferentes níveis hierárquicos e carreiras com foco na promoção da comunicação, bem-estar e desenvolvimento;

d) Estimular o desenvolvimento de competências dos dirigentes, através da integração num Programa de Liderança, focado nas ferramentas de comunicação e orientado para o desenvolvimento dos trabalhadores;

- e) Proceder à divulgação deste Código a todas/os as/os trabalhador/ases, dirigentes e prestadoras/es de serviços do Município de Alijó;
- f) Sinalizar, acompanhar e encaminhar todas as situações que indiciem a prática de assédio.

### Artigo 11.º

#### Procedimento em caso de assédio

1 — Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio moral ou sexual nos termos constantes deste Código deve comunicar a situação ao seu superior hierárquico imediato e/ou ao dirigente máximo da unidade orgânica a que se encontre afeto, e/ou ao Vereador do Pelouro que tutele a respetiva Unidade Orgânica ou ao Presidente da Câmara Municipal.

2 — A participação, que deve revestir a forma escrita, deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade do participante, do praticante de assédio, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

3 — Todas/os as/os que tenham conhecimento de prática suscetível de indiciar situações de assédio deverão participá-la.

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, deve ser promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

7 — O serviço de Recursos Humanos disponibilizará formulário próprio de participação que ficará disponível na página eletrónica do Município e que deverá ser o usado em caso de participação.

### Artigo 12.º

#### Procedimento em caso de participação

1 — Recebida a participação, e sempre que da mesma constem factos suscetíveis de serem consubstanciadores da prática de assédio, nos termos do presente Código, tomará as diligências necessárias ao apuramento dos factos descritos, instaurando-se processo de inquérito.

2 — Findo o processo de inquérito, sempre que tiverem sido apurados factos concretos, será instaurado o respetivo processo disciplinar.

3 — O procedimento disciplinar seguirá a tramitação legal até à pronúncia da decisão final, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal que possa eventualmente vir a ser apurada.

### Artigo 13.º

#### Confidencialidade e Garantias

1 — É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

2 — Os/as intervenientes no processo não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no exercício das suas funções ou em virtude delas, mesmo após a cessação das mesmas.

3 — É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

4 — O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

5 — Não obstante o previsto no presente Código, a Inspeção-Geral de Finanças, em cumprimento do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibiliza endereço eletrónico próprio para a receção de queixas de assédio em contexto laboral.



Artigo 14.º

**Legislação subsidiária**

Em tudo o que não estiver previsto no presente código, aplicar-se-ão as disposições legais previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

Artigo 15.º

**Divulgação**

Após a sua entrada em vigor, deve o presente Código ser amplamente divulgado junto de todos/as os/as trabalhadores/as e dirigentes dos serviços e disponibilizado na página eletrónica oficial do Município de Alijó.

Artigo 16.º

**Entrada em vigor**

O presente Código entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

315167294