



MUNICÍPIO DE GAVIÃO

Regulamento n.º 333/2023

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

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, no Município de Gavião

Nota Justificativa

Considerando que, de acordo com o disposto no artigo 26.º da Carta Social Europeia, com vista a assegurar o exercício efetivo do direito de todos os trabalhadores à proteção da sua dignidade no trabalho, devem as partes comprometer-se a promover a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de assédio no local de trabalho, ou em relação com o trabalho, prevendo todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos, tal como em matéria de atos condenáveis ou explicitamente hostis e ofensivos dirigidos reiteradamente contra qualquer trabalhador.

Considerando que, com a publicação da Lei n.º 73/2021, de 16 de agosto foram introduzidas alterações ao Código do Trabalho e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LGTFP, estabelecendo-se que, sem prejuízo de outras obrigações, deve o empregador público adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instrução de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Considerando que comportamentos indesejáveis, quer por parte de superiores hierárquicos, quer de trabalhadores subordinados e que afetem a dignidade da mulher e do homem no contexto laboral, são inaceitáveis.

Considerando que esses comportamentos podem ser explícita ou implicitamente utilizados como fundamento de decisões que afetam o trabalhador e são passíveis de criar um ambiente intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa a que se dirigem.

Considerando que a tutela da dignidade da pessoa humana acresce à tutela da igualdade e da não discriminação e que o direito internacional e convencional tem considerado o assédio no trabalho como um atentado ao conceito de trabalho digno.

Considerando que, no atual contexto, a valorização de cada trabalhador deve ser o principal pilar de qualquer entidade, a aposta numa política de recursos humanos humanizada e transparente, bem como, a promoção de um ambiente organizacional saudável, com a colaboração e empenho de todos os seus dirigentes, trabalhadores e seus representantes, em que cada um assume ativamente um papel fundamental na Autarquia, torna-se imprescindível.

Considerando o objetivo de impedir a ocorrência de assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação de medidas adequadas para punir e prevenir a sua repetição, o Município de Gavião, enquanto entidade empregadora pública tem o firme propósito de impedir a ocorrência de todo o tipo de assédio, através de uma política de não tolerância em relação a essas condutas, assegurando a tutela da dignidade da pessoa humana, a tutela da igualdade e da não discriminação, pautando-se, entre outros, pelos princípios do rigor e transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, por forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio do serviço, conferindo a todos os trabalhadores e trabalhadoras uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta, torna-se fundamental a criação do presente instrumento regulamentar.

Neste enquadramento e através de várias medidas para a promoção do bem-estar, designadamente no âmbito do bem-estar individual, do contexto relacional e de condições físicas, o Município de Gavião procura fomentar o respeito, a partilha de experiências e conhecimento, bem como a entreatajuda e a cooperação, no seio de todas as equipas de trabalho.

O propósito último destas intervenções é a criação de um ambiente inclusivo, no qual todos se sintam respeitados e valorizados, eliminando comportamentos indesejáveis passíveis de criar um ambiente intimidatório, hostil ou humilhante.

Em virtude, o presente código é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores e colaboradores do Município de Gavião, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelos valores da não discriminação e de combate contra o assédio moral e sexual no trabalho.

O Presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, no Município de Gavião, doravante designado de Código para a Prevenção do Assédio, foi aprovado por deliberação da Câmara Municipal de Gavião, tomada em reunião de 15 de fevereiro de 2023.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Lei habilitante

O presente Código, foi elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, da alínea *k*), *in fine*, do n.º 1, do artigo 33.º, do Anexo I, da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, da alínea *k*), do n.º 1, do artigo 71.º, da LGTFP, da alínea *k*), do n.º 1, do artigo 127.º, do Código do Trabalho e do Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 2.º

Objeto

1 — O presente Código para a Prevenção do Assédio estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelo Município de Gavião, constituindo um instrumento autorregulador, 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.

2 — Visa, essencialmente:

a) Reforçar as medidas de igualdade existentes que, de forma transversal, garantam a integração do princípio de igualdade em todas as políticas do Município, em todos os seus processos e em todos os seus níveis;

b) Reforçar as medidas preventivas existentes no Município, que visem impedir a ocorrência de práticas de assédio e/ou discriminação e, caso estas ocorram, garantir a aplicação de medidas adequadas para responsabilizar os autores e prevenir a sua repetição;

c) Contribuir para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus trabalhadores e ou colaboradores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Artigo 3.º

Âmbito

1 — O presente Código para a Prevenção do Assédio aplica-se a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes do Município de Gavião, independentemente do vínculo laboral a que se encontrem sujeitos, sem prejuízo de todas as disposições legais ou regulamentares aplicáveis, ficando igualmente abrangidos todos aqueles que prestem serviço a título permanente ou ocasional.

2 — Aplica-se, ainda, a todos os elementos dos órgãos autárquicos e membros de gabinetes de apoio durante o cumprimento dos seus mandatos.

3 — Aplica-se a todas pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com o Município de Gavião, mesmo que temporárias.

4 — O âmbito de aplicação é extensivo a todas as relações no âmbito da atividade do Município, quer estas se desenvolvam no horário de trabalho normal ou fora dele, presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação, nomeadamente em regime de teletrabalho, assim como em viagens de trabalho/formação ou outras em representação do Município.

Artigo 4.º

Princípios

1 — No exercício das suas atividades, funções e competências, o Município de Gavião e os seus trabalhadores e colaboradores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do mesmo, atuando em conformidade com o presente código e respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2 — Todos os abrangidos pelo Código para a Prevenção do Assédio não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do Município de Gavião.

3 — Todos os abrangidos pelo Código para a Prevenção do Assédio devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, adotando os seguintes comportamentos:

- a) Fomentar o respeito pelo próximo, disponibilidade para o outro, partilha de informação e espírito de equipa;
- b) Agir com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução das situações que se lhes apresentem em contexto profissional
- c) Agir com lealdade em cumprimento das tarefas que lhes são atribuídas

4 — Os trabalhadores com funções de dirigentes devem, no âmbito da respetiva unidade orgânica que dirigem e nas relações intrainstitucionais, desenvolver e inculcar aos seus trabalhadores e colaboradores uma cultura de respeito, estimulando o diálogo, o espírito de equipa, colaboração e partilha, no seio do serviço.

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.

Artigo 5.º

Compromisso

1 — Todos os trabalhadores e colaboradores abrangidos pelo âmbito de aplicação deste código devem beneficiar de um ambiente de trabalho e relações promotoras do seu desenvolvimento profissional e pessoal e livre de assédio moral e/ou sexual, discriminação e de eventuais retaliações.

2 — No exercício das suas atividades, funções e competências os trabalhadores do Município de Gavião devem atuar tendo em vista a prossecução do interesse público e da instituição, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no local de trabalho.

3 — O assédio moral e/ou sexual, bem como qualquer ato de discriminação prejudica as relações de trabalho, sendo contrário aos princípios e políticas do Município de Gavião e, como tal, não serão tolerados.

4 — O incumprimento dos princípios e injunções constantes do presente código fica sujeito às sanções legalmente previstas.

CAPÍTULO II

Definições

Artigo 6.º

Definições

1 — Para efeitos de aplicação do Código para a Prevenção do Assédio, entende-se por:

a) Assédio — prática intencional, sistemática e reiterada de um comportamento indesejado com o objetivo de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador da pessoa visada.

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 podem incluir violência física e/ou psicológica. Tem como objetivo diminuir a autoestima da pessoa alvo e, em última instância pôr 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 carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, percecionado como abusivo, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador.

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 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.

f) Discriminação — fazer qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, que tenha por objetivo ou efeito a anulação ou restrição do reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de direitos, liberdades e garantias ou de direito económicos sociais e culturais, nomeadamente, de qualquer um dos seguintes fatores de discriminação: ascendência; idade; sexo; orientação sexual; estado civil; 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.

2 — Entende-se por 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.

3 — Entende-se por discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra 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 justificada por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

4 — Para efeitos de aplicação do Código para a Prevenção do Assédio, a utilização da expressão “assédio” abrange a sua prática sob toda e qualquer forma.

5 — Para efeitos de aplicação do Código para a Prevenção do Assédio, a utilização da expressão “trabalhador” e “colaborador”, abrange todos os trabalhadores e trabalhadoras, assim como colaboradores e colaboradoras, respetivamente.

Artigo 7.º

Autores e vítimas de práticas de assédio

1 — O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico (vertical) ou por trabalhadores subordinados (horizontal), bem como por terceiros que interajam com o Município de Gavião.

2 — Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do assediante, quer os superiores hierárquicos do assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatário da prática de um ato de assédio.

Artigo 8.º

Comportamentos ilícitos

1 — São considerados ilícitos os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral, sem prejuízo de outros comportamentos poderem vir a configurar esse tipo:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
- b) Promover o isolamento social;
- c) Ridicularizar sistematicamente, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
- d) Fazer ameaças de despedimento;
- e) Estabelecer sistematicamente objetivos inexecutáveis;
- f) Atribuir sistematicamente funções desadequadas à respetiva categoria profissional;
- g) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- h) Omitir discriminada e sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento dos serviços;
- i) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- j) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- k) Aludir e/ou comentar sistematicamente que o trabalhador ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- l) Fazer observações com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, de colegas ou subordinados;
- m) Transferir o trabalhador de serviço ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- n) Exercer sistematicamente conduta intimidatória sobre o trabalhador, através de gritos, abuso da posição hierárquica, perseguição profissional e humilhação pessoal;
- o) Criar sistematicamente situações objetivas de *stress* que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo.

2 — São considerados ilícitos os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual, sem prejuízo de outros comportamentos poderem vir a configurar esse tipo:

- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens ou *emails* indesejados, de caráter sexual;
- c) Promover de modo excessivo o contacto físico intencional e não solicitado ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- d) Realizar perguntas intrusivas e ofensas acerca da vida privada;
- e) Provocar agressão ou tentativa de agressão sexual;
- f) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

Artigo 9.º

Proibições

Para além das situações previstas no artigo 6.º, é expressamente proibido a qualquer trabalhador e/ou colaborador do Município no desempenho de funções:

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

CAPÍTULO III

Procedimento interno

Artigo 10.º

Denúncia

1 — Qualquer pessoa abrangida pelo Código para a Prevenção do Assédio, que se considere alvo de assédio no trabalho, deve reportar a situação ao seu superior hierárquico imediato, ou ao superior hierárquico a seguir caso o assediador seja o superior hierárquico imediato, ou diretamente ao Presidente da Câmara Municipal, caso não haja outro superior direto.

2 — No caso de o assediador ser o Presidente da Câmara Municipal o reporte da situação deve ser feito ao Serviço Jurídico da Câmara Municipal de Gavião.

3 — Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio deve denunciá-las a qualquer uma das pessoas referidas nos números anteriores e prestar colaboração no processo disciplinar em eventuais processos de outra natureza.

4 — As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não sejam trabalhadores do Município devem ser objeto de queixa, a efetuar pela Câmara Municipal, pela vítima, ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto das autoridades policiais, Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante se trate de trabalhador do setor público ou do setor privado, respetivamente.

5 — Sempre que a Câmara Municipal de Gavião tome conhecimento da violação das disposições constantes do Código para a Prevenção do Assédio, tomará as diligências necessárias ao apuramento dos factos descritos.

Artigo 11.º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

1 — A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciarem práticas de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima e do assediante, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

2 — A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

3 — A Inspeção-Geral de Finanças e a Autoridade para as Condições do Trabalho, em cumprimento do disposto no n.º 1, do artigo 4.º, da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibiliza endereço eletrónico próprio, nomeadamente, ltfp.art4@igf.gov.pt e assedio@act.gov, para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público.

4 — A informação que venha a ser disponibilizada pela Inspeção-Geral de Finanças sobre a identificação de práticas e sobre medidas de prevenção, de combate e reação a situações de assédio, será tida em consideração pelo Município de Gavião no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

Artigo 12.º

Confidencialidade e regime de proteção

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

2 — As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pela Câmara Municipal 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 1, do artigo 14.º, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.

3 — As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.

4 — Toda a informação transmitida é considerada absolutamente confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

5 — 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.

6 — Às pessoas que apresentem, queixa ou denúncia de situações de assédio é proporcionado, na medida da sua vontade, acompanhamento psicológico pelo Serviço de Psicologia da Câmara Municipal de Gavião.

CAPÍTULO IV

Regime sancionatório

Artigo 13.º

Procedimentos e responsabilidade

1 — Sempre que o Município de Gavião tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, instaura procedimento disciplinar, nos termos da LGTFP, quando estejam em causa trabalhadores sobre os quais tenha poder disciplinar.

2 — Nos termos do disposto no n.º 5, do artigo 29.º do Código do Trabalho, a prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

3 — A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos do disposto no 28.º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

4 — Sempre que a Câmara Municipal de Gavião tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente código, tomará todas as diligências necessárias ao apuramento dos factos.

Artigo 14.º

Sanções

1 — 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 Câmara Municipal promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

2 — Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a estagiários, trabalhadores com medidas de apoio ao emprego, prestadores ou fornecedores de bens ou serviços e outros, deve ser instaurado processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo os respetivos contratos, ou demais instrumentos jurídicos que os vinculem à autarquia, cessar com fundamento na violação grave dos deveres a que se encontram obrigados.

3 — A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um trabalhador ou colaborador pode resultar na eventual suspensão da relação jurídica ou cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.

Artigo 15.º

Responsabilidade da Câmara Municipal de Gavião

1 — Compete à Câmara Municipal de Gavião potenciar a criação e manutenção de ambientes de trabalho que promovam o respeito pela dignidade das pessoas e pela diferença, bem como, pela lealdade e honestidade, e formas de relacionamento interpessoal pautadas por padrões de urbanidade, sã convivência e respeito mútuo, no local de trabalho e fora dele, e através de meios de comunicação à distância.

2 — A Câmara Municipal de Gavião obriga-se a proporcionar informação e formação aos seus trabalhadores, colaboradores, titulares de cargos dirigentes, membros do executivo, e respetivos gabinetes de apoio, nomeadamente através da divulgação do Código para a Prevenção do Assédio.

Artigo 16.º

Responsabilidade dos trabalhadores e colaboradores

Compete aos trabalhadores e colaboradores da Câmara Municipal de Gavião:

a) Respeitar as normas constantes do Código para a Prevenção do Assédio onde quer que desenvolvam as suas funções e independentemente da sua posição hierárquica, funções, responsabilidades ou tipo de vínculo laboral;

b) Adotar um comportamento adequado, medido de acordo com os padrões de sã convivência, respeito, urbanidade e cidadania exigíveis no seu relacionamento com o Município, com os seus representantes, chefias, colegas de trabalho, prestadores de serviços, utentes, e/ou quaisquer terceiros com quem contactem no exercício das suas funções;

c) Agir, sempre que possível, de forma a evitar que se verifiquem ou repitam comportamentos suscetíveis de serem considerados assédio, que presenciem ou tomem conhecimento;

d) Participar em ações de formação sobre prevenção e combate ao assédio no trabalho.

CAPÍTULO V

Prevenção ao assédio

Artigo 17.º

Medidas preventivas

1 — Cabe ao Presidente da Câmara Municipal de Gavião, ou a quem for delegada esta competência, conjuntamente com o Serviço Jurídico da Câmara Municipal de Gavião, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

a) Consulta regular aos trabalhadores;

b) Consulta regular aos dirigentes;

c) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais;

d) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;

e) Proceder à divulgação do Código para a Prevenção do Assédio;

f) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no Código para a Prevenção do Assédio.



CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 18.º

Dúvidas e omissões

1 — Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente código, aplicar-se-ão as disposições previstas na LGTFP e no Código do Trabalho.

2 — Os casos omissos ou que suscitem dúvidas devem ser resolvidos casuisticamente pelo executivo da Câmara Municipal de Gavião, em articulação com a legislação vigente.

Artigo 19.º

Publicidade

O presente código é publicado no *Diário da República* e no sítio da internet da Câmara Municipal de Gavião.

Artigo 20.º

Revisão e divulgação

1 — O presente código deve ser revisto sempre que se verificarem factos supervenientes ou alterações legislativas que justifiquem a sua revisão.

2 — O presente código é divulgado a todos os trabalhadores da Câmara Municipal de Gavião, devendo ainda ser disponibilizado sítio da internet da autarquia, bem como estar disponível para consulta em suporte de papel em todas as instalações municipais.

Artigo 21.º

Entrada em vigor

O Código para a Prevenção do Assédio entra em vigor no dia seguinte à sua publicação no *Diário da República*.

15 de fevereiro de 2023. — O Presidente da Câmara Municipal de Gavião, *José Fernando da Silva Pio*.

316192479