

MUNICÍPIO DA CHAMUSCA**Aviso n.º 15761/2024/2**

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

Paulo Jorge Mira Lucas Cegonho Queimado, Dr., na qualidade de Presidente da Câmara Municipal da Chamusca, torna público que foi aprovado na reunião ordinária da Câmara Municipal da Chamusca, realizada a 21 de maio de 2024, e ao abrigo das disposições conjugadas previstas nas alíneas b) e t) do n.º 1 do artigo 35.º e no artigo 56.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 139.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, a versão final do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para o Município da Chamusca, que agora se publica. Mais se faz saber que o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para o Município da Chamusca entra em vigor no dia seguinte à sua publicação no *Diário da República*, e que o mesmo pode ser consultado, na página eletrónica do município da Chamusca, em www.cm-chamusca.pt. Para conhecimento geral, publica-se o presente aviso no *Diário da República* e outros de igual teor, que vão ser publicitados na internet, no sítio institucional do Município da Chamusca e afixados nos lugares públicos do costume.

1 de julho de 2024. — O Presidente da Câmara Municipal da Chamusca, Paulo Jorge Mira Lucas Cegonho Queimado, Dr.

**Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no
Trabalho para o Município de Chamusca**

Preâmbulo

A Carta Social Europeu, no seu artigo 26.º, trata o assédio moral e sexual do trabalhador, com vista a assegurar o exercício efetivo do direito de todos os trabalhadores à proteção da sua dignidade no trabalho, promovendo 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, designadamente, em matéria de atos condenáveis ou explicitamente hostis e ofensivos dirigidos reiteradamente contra qualquer trabalhador no local de trabalho pugnando por todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos;

O combate ao assédio no trabalho significa o reforço da dimensão qualitativa do trabalho, o qual passa pela melhoria das relações sociais no local de trabalho, em conformidade com a Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho 8200/2339 (INI) de 20 de setembro de 2001 e com os compromissos assumidos pela União Europeia na sua agenda social, de que são exemplos, no quadro geral de igualdade no tratamento no emprego e na atividade profissional, a Diretiva do Conselho 2000/78/CE, do Conselho de 27 de novembro de 2000, a Diretiva 2002/73/CE Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de setembro de 2002 e a Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006;

A Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea b), estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes e que a tutela do assédio moral e sexual é reforçada pelo conteúdo da norma que se contém no seu artigo 13.º A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, estabelece no artigo 71.º que o empregador público deve respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral;

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado

e na Administração Pública, procedendo a alterações ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), e ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, tornando obrigatória, a adoção de um código de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho, atenta a remissão operada pelo artigo 4.º, n.º 1, alínea d), bem como o estabelecido no artigo 71.º, n.º 1, alíneas c) e k) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

As orientações veiculadas no Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho da CITE, de março de 2013, consubstanciam elementos de apoio à “auto regulação” nesta temática, bem como a informação divulgada pela Inspeção-Geral de Finanças sobre a matéria do assédio no referido contexto laboral, quanto ao setor público, em cumprimento do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto;

Os deveres do empregador público e do trabalhador, previstos nos artigos 71.º e 73.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, devem ter-se como referência obrigatória no âmbito da prevenção e combate ao assédio no trabalho.

O presente Código é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores ou colaboradores do Município de Chamusca, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho de equipa.

Pelo seu âmbito, persuade todos aqueles sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável, 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, assumindo-se, ainda como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio no trabalho, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita. Tem, portanto, como finalidade a prevenção e combate da prática de assédio no trabalho, contribuindo 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 colaboradores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Deste modo, cabe à Câmara Municipal de Chamusca definir e implementar medidas em conformidade, adotando, para o efeito, o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para o Município de Chamusca, em conformidade com a alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e a demais legislação vigente, procurando garantir o respeito e a cooperação entre todos os trabalhadores e colaboradores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno, não sendo admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio.

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para o Município de Chamusca dá assim cumprimento ao imperativo legal e visa defender os valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, considerando o assédio no trabalho como uma violação ao conceito de trabalho digno.

No âmbito da sua Missão, a Câmara Municipal de Chamusca, os seus trabalhadores, colaboradores, titulares de cargos dirigentes e membros dos órgãos executivo e deliberativo, devem pautar-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 uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

Salienta-se que, no âmbito da promoção de boas práticas e do reforço de uma cultura organizacional transparente, este Código foi submetido a um processo participado, que visou acolher os contributos, através da auscultação promovida junto das organizações sindicais.

Tendo em consideração estas questões, foi, ao abrigo da alínea k) in fine do n.º 1, do artigo 33.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de novembro, o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para o Município de Chamusca, aprovado pela Câmara Municipal de Chamusca, na sua reunião ordinária, realizada a 21 de maio de 2024.

CAPÍTULO I

Disposições introdutórias

Artigo 1.º

Legislação Habilitante

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho é redigido ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa e dos artigos 33.º, n.º 1, alínea k) do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, artigos 71.º, n.º 1, alínea k) e 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual e alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação vigente e demais legislação vigente.

Artigo 2.º

Objeto

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para o Município de Chamusca estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na Câmara Municipal de Chamusca de modo a prevenir comportamentos suscetíveis de criar um ambiente hostil, humilhante e intimidatório no contexto profissional.

Artigo 3.º

Âmbito de Aplicação

1 – O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes no Município de Chamusca independentemente do vínculo laboral a que se encontrem sujeitos, sem prejuízo de todas as disposições legais e regulamentares aplicáveis, ficando de igual forma abrangidos por este regulamento aqueles que a título permanente ou ocasional prestem serviço ao Município, designadamente ao abrigo de estágios, formações em contexto de trabalho, medidas de apoio ao emprego e protocolos com outras entidades.

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

3 – Qualquer destinatário identificado no presente artigo obriga-se a assumir e reconhecer como próprios, mediante a sua aceitação livremente consentida, os valores e princípios reconhecidos no presente Código.

Artigo 4.º

Princípios Gerais

1 – Os trabalhadores do Município de Chamusca, os elementos dos órgãos autárquicos, os membros dos gabinetes de apoio e todos aqueles que a título permanente ou ocasional prestem serviço ao Município devem no exercício das suas atividades, funções e competências, adotar uma conduta adequada ao cumprimento deste Código, respeitando os princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2 – Todos os abrangidos 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 Chamusca, nomeadamente, com base na ascendência, sexo, raça ou cor, identidade de género, idade, estado civil, situação familiar ou económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, doença crónica, incapacidade física, orientação sexual, nacionalidade, origem étnica, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

3 – Todos os abrangidos 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 e espírito de equipa;

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

4 – No exercício das suas funções, os trabalhadores devem agir com lealdade e espírito de equipa e em cumprimento das tarefas que lhes são atribuídas.

5 – Os trabalhadores com funções 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.

6 – 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.

7 – O Município assume uma política de não consentimento à prática de assédio e discriminação no trabalho.

Artigo 5.º

Conceitos

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

a) Assédio – todo e qualquer comportamento indesejado, nomeadamente o 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 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 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, 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 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:

i) Ascendência;

ii) Idade;

- iii) Sexo;
- iv) Orientação sexual;
- v) Estado Civil;
- vi) Situação familiar;
- vii) Situação económica;
- viii) Instrução;
- ix) Origem ou condição Social;
- x) Património genético;
- xi) Capacidade de trabalho reduzida;
- xii) Deficiência;
- xiii) Doença crónica;
- xiv) Nacionalidade;
- xv) Origem étnica ou raça;
- xvi) Território de origem;
- xvii) Língua;
- xviii) Religião;
- xix) Convicções políticas ou ideológicas;
- xx) 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 presente Código, a utilização da expressão «assédio» abrange a sua prática sob toda e qualquer forma.

Artigo 6.º

Proibições

Para além das situações previstas no artigo 5.º, é expressamente proibido a qualquer trabalhador e/ou colaborador do Município 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:

- 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.

Artigo 7.º

Autores e Vítimas de prática de assédio

1 – O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico ou por trabalhadores subordinados bem como por terceiros que interajam com o Município.

2 – Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do(a) assediante, quer os superiores hierárquicos do(a) assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária 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, igualmente, vir a configurar prática de assédio moral:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados/as;
- 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) Sonegar discriminadamente e sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de colegas ou de subordinados/as 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) Insinuar sistematicamente que o/a trabalhador/a 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/as;
- m) Transferir o/a trabalhador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- n) Exercer sistematicamente conduta intimidatória sobre o/a trabalhador/a;
- o) Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário/a da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

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

- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens ou e-mails indesejados, de carácter sexual;

c) Promover de modo excessivo o contacto físico intencional e não solicitado ou provocar abordagens físicas desnecessárias;

d) 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.

CAPÍTULO II

Procedimento interno

Artigo 9.º

Denúncia

1 – Qualquer pessoa abrangida por este Código, 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, ao Vereador do Pelouro ou diretamente ao Presidente da Câmara Municipal, caso não haja outro superior direto.

2 – Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio deve denunciá-las a qualquer uma das pessoas referidas no número anterior, devendo prestar colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter lugar.

3 – 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.

4 – Sempre que a Câmara Municipal tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código, tomará as diligências necessárias ao apuramento dos factos.

Artigo 10.º

Forma e conteúdo da denúncia

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.

2 – A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, é reduzida a escrito.

CAPÍTULO III

Regime sancionatório

Artigo 11.º

Regime de proteção ao queixoso, denunciante e testemunhas

1 – 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 12.º, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.

2 – As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.

3 – A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

4 – É assegurada a confidencialidade do procedimento quanto ao(a) denunciante, ao denunciado(a), ao teor da denúncia, meios de prova testemunhal, documental ou pericial, abrangendo as diligências realizadas ou a realizar pelo que todos os intervenientes devem agir com o sigilo necessário para proteger a dignidade e a privacidade de cada um, não devendo ser divulgada qualquer informação, procurando garantir-se a isenção, a igualdade e a transparência de todo o procedimento a todas as pessoas envolvidas.

5 – É igualmente assegurada a absoluta confidencialidade relativamente a todos os dados pessoais recolhidos, que serão usados exclusivamente no âmbito das atribuições e finalidades previstas no presente Código.

6 – O(A) denunciante e as testemunhas por si indicadas que comuniquem ou impeçam atos de assédio, não podem ser sancionados disciplinarmente, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio no trabalho até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório a menos que atuem com intenção de fazer uma acusação falsa.

Artigo 12.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 – A prática e a tentativa de assédio sexual e/ou moral e a retaliação por aqueles que prestem serviço no Município, a título permanente ou ocasional, resulta na eventual cessação dos contratos de fornecimento de bens ou serviços, nos termos do artigo 3.º do presente Código.

3 – Os/as trabalhadores/as envolvidos/as em comportamento proibido por esta política, bem como aqueles/as que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar.

4 – A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um/uma trabalhador/a ou colaborador/a (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na imediata cessação de contrato de trabalho ou à cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.

5 – Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação, agrava fortemente as eventuais sanções.

Artigo 13.º

Publicidade da decisão

Não pode ser nunca dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa a prática de assédio que consubstancie a contraordenação tipificada no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO IV

Prevenção do Assédio

Artigo 14.º

Medidas de Prevenção ao Assédio

Cabe ao Município de Chamusca, mediante aprovação do Presidente, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos trabalhadores de todas unidades orgânicas;
- b) Consulta regular aos 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 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) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Artigo 15.º

Remissão

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como, no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual e demais legislação em vigor.

Artigo 16.º

Revisão

O presente Código deve ser revisto sempre que se verifiquem factos supervenientes ou alterações legislativas que justifiquem a sua revisão.

Artigo 17.º

Publicitação e Divulgação

1 – O presente Código é divulgado a todos os trabalhadores da Câmara Municipal, devendo ainda ser disponibilizado na página da internet da autarquia, bem como estar disponível para consulta em suporte de papel em todas as instalações municipais.

2 – Para além dos órgãos e demais entidades do Estado, a Inspeção Geral de Finanças, disponibiliza, na sua página de internet, acessível através do endereço <https://www.igf.gov.pt/transparencia/informacao-assedio.aspx>, informação sobre a identificação das práticas de assédio e medidas de prevenção, bem como formulário próprio para apresentação de queixas de assédio em contexto laboral no setor público.

Artigo 18.º

Entrada em vigor

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

317861338