



Handwritten signature and name: Beneditina

CENTRO DE BEM ESTAR SOCIAL DE GLÓRIA DO RIBATEJO

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

PREÂMBULO

O presente Código de Boa Conduta, para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretende constituir, nos termos da Lei 73/2017 de 16 de agosto, uma referência para todos os membros dos Órgãos Sociais e Colaboradores do Centro de Bem Estar Social de Glória do Ribatejo, contribuindo para que a mesma seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

O Centro de Bem Estar Social de Glória do Ribatejo, compromete-se assim, a defender os valores da não discriminação e do combate contra o assédio no trabalho, assumindo o presente Código como um instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a sua conformidade com as práticas legais a que está sujeita.

ÂMBITO E PRINCÍPIOS GERAIS

ARTº 1º - ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, Colaboradores (com qualquer vínculo contratual), Utentes e outras pessoas que participem nas suas atividades.

ARTº 2º - PRINCÍPIOS GERAIS

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os Órgãos e os Colaboradores da Instituição devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Os Órgãos Sociais e Colaboradores da Instituição não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais colaboradores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Instituição, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.



CENTRO DE BEM ESTAR SOCIAL DE GLÓRIA DO RIBATEJO

ARTº 3º - COMPORTAMENTOS ILÍCITOS

Considerando que nos termos do artigo 29º do Código do Trabalho, se entende por assédio "o comportamento indesejado, nomeadamente 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 de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador", são expressamente proibidos os seguintes comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado;
- Promover o isolamento social;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- Efetuar recorrentes ameaças de despedimento;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
- Transferir o trabalhador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- Criar sistematicamente situações objetivas de "stress", de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de locais de trabalho.

ARTº 4º - INFRAÇÃO DISCIPLINAR E SANÇÕES

1. Sempre que a entidade empregadora tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta procederá à abertura de um procedimento disciplinar, que deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes



CENTRO DE BEM ESTAR SOCIAL DE GLÓRIA DO RIBATEJO

M. G. S. Soares

àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, tome conhecimento da infração (nº 2, Art.º 329 do CT).

2. A Direção e os Colaboradores da Instituição denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

ARTº 5º - REGIME DE PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS

1. Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio;
2. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada, alegadamente para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio;
3. É garantida a atribuição de proteção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente salvo quando atuem com dolo.
4. Os colaboradores da Instituição que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

ARTº 6º - PUBLICIDADE DA DECISÃO

Garante-se a impossibilidade de dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa a prática de assédio que constitui contraordenação muito grave podendo gerar responsabilidade penal.

ARTº 7º - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

O Empregador é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, que será fixada em regulamentação própria, ficando esta indemnização sub-rogada nos direitos do trabalhador.



CENTRO DE BEM ESTAR SOCIAL DE GLÓRIA DO RIBATEJO

ARTº 8º - COMUNICAÇÃO DE QUEIXAS DE ASSÉDIO EM CONTEXTO LABORAL

1. Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) os endereços eletrónicos próprios, para a receção de queixas de assédio em contexto laboral.
2. A prática de assédio pelo empregador, ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

DISPOSIÇÕES FINAIS

ARTº 9º - DIVULGAÇÃO, COMPROMISSO E APLICAÇÃO

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção e divulgação por todos os Colaboradores.
2. O presente Código de Conduta será disponibilizado no "site" do CBESGR.

Glória do Ribatejo, ²³ de 11 de 2017

A Direção,

Rogério dos Anjos
João
Diário Bo Zélio
Luís

Lei n.º 73/2017

de 16 de agosto

Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 29.º, 127.º, 283.º, 331.º, 349.º, 394.º e 563.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, e 28/2016, de 23 de agosto, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 29.º

[...]

- 1 — É proibida a prática de assédio.
- 2 — (*Anterior n.º 1.*)
- 3 — (*Anterior n.º 2.*)
- 4 — A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.
- 5 — A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
- 6 — 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.

Artigo 127.º

[...]

- 1 —
- a)

- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)

k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nas alíneas k) e l) do n.º 1 e contraordenação leve a violação do disposto na alínea j) do n.º 1 e nos n.ºs 5 e 6.

Artigo 283.º

[...]

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 — A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador.
- 9 — A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da segurança social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.
- 10 — (*Anterior n.º 8.*)

Artigo 331.º

[...]

- 1 —
- 2 —
- a)
- b) Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

Artigo 349.º

[...]

- 1 —
 2 —
 3 — O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a do início da produção dos respetivos efeitos, bem como o prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revogação.
 4 —
 5 —
 6 —

Artigo 394.º

[...]

- 1 —
 2 —
 a)
 b)
 c)
 d)
 e)
 f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.
 3 —
 4 —
 5 —

Artigo 563.º

[...]

- 1 —
 2 —
 3 — O disposto no n.º 1 não se aplica no caso de contraordenação a que se refere o n.º 4 do artigo 29.º.»

Artigo 3.º

Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Os artigos 4.º e 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pelas Leis n.ºs 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, e 70/2017, de 14 de agosto, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 4.º

[...]

- 1 —
 a)
 b)
 c)
 d) Assédio;
 e) [Anterior alínea d.)]
 f) [Anterior alínea e.)]
 g) [Anterior alínea f.)]
 h) [Anterior alínea g.)]

- i) [Anterior alínea h.)]
 j) [Anterior alínea i.)]
 k) [Anterior alínea j.)]
 l) [Anterior alínea k.)]
 m) [Anterior alínea l.)]

- 2 —
 3 —
 4 —
 5 —
 6 —

Artigo 71.º

[...]

- 1 —
 a)
 b)
 c)
 d)
 e)
 f)
 g)
 h)
 i)
 j)
 k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

- 2 —»

Artigo 4.º

Informação e divulgação

1 — A Autoridade para as Condições do Trabalho e a Inspeção-Geral de Finanças disponibilizam endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral, no setor privado e no setor público, respetivamente, e informação nos respetivos sítios na Internet sobre identificação de práticas de assédio e sobre medidas de prevenção, de combate e de reação a situações de assédio.

2 — A Inspeção-Geral de Finanças inclui no seu relatório anual os dados estatísticos referentes à atividade desenvolvida ao abrigo da presente lei.

Artigo 5.º

Alteração ao Código de Processo do Trabalho

O artigo 66.º do Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 323/2001, de 17 de dezembro, 38/2003, de 8 de março, e 295/2009, de 13 de outubro, e pelas Leis n.ºs 63/2013, de 27 de agosto, e 55/2017, de 17 de julho, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 66.º

[...]

- 1 — (Anterior corpo do artigo.)
 2 — As testemunhas em processo judicial cuja causa de pedir seja a prática de assédio são notificadas pelo tribunal.»

Artigo 6.º

Regulamentação

O Governo define, em sede de regulamentação própria, os termos de aplicação da presente lei, na parte referente aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, no prazo de um mês a contar da data da sua publicação.

Artigo 7.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte ao da sua publicação.

Aprovada em 19 de julho de 2017.

O Presidente da Assembleia da República, *Eduardo Ferro Rodrigues*.

Promulgada em 3 de agosto de 2017.

Publique-se.

O Presidente da República, MARCELO REBELO DE SOUSA.
Referendada em 7 de agosto de 2017.

O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.

Lei n.º 74/2017

de 16 de agosto

Primeira alteração à lei de bases gerais da política pública de solos, de ordenamento do território e de urbanismo

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à primeira alteração à Lei n.º 31/2014, de 30 de maio, que estabelece as bases gerais da política pública de solos, de ordenamento do território e de urbanismo.

Artigo 2.º

Alteração à Lei n.º 31/2014, de 30 de maio

O artigo 78.º da Lei n.º 31/2014, de 30 de maio, que estabelece as bases gerais da política pública de solos, de ordenamento do território e de urbanismo, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 78.º

[...]

1 — O conteúdo dos planos especiais de ordenamento do território em vigor deve ser transposto, nos termos da lei, para o plano diretor intermunicipal ou municipal e outros planos intermunicipais ou municipais aplicáveis à área abrangida pelos planos especiais, até 13 de julho de 2020.

2 —

3 —

4 —

5 — Aos planos especiais são aplicáveis, com as devidas adaptações e enquanto estes ainda vigorarem, as disposi-

ções relativas à alteração, suspensão e medidas preventivas aplicáveis aos planos intermunicipais e municipais.

6 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a alteração de planos especiais vigentes não pode ter lugar depois do procedimento de transposição determinado nos números anteriores, nem determinar uma dificuldade acrescida para a respetiva integração nos planos intermunicipais e municipais.»

Artigo 3.º

Produção de efeitos

A presente lei produz efeitos a partir de 29 de junho de 2017.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovada em 19 de julho de 2017.

O Presidente da Assembleia da República, *Eduardo Ferro Rodrigues*.

Promulgada em 3 de agosto de 2017.

Publique-se.

O Presidente da República, MARCELO REBELO DE SOUSA.
Referendada em 7 de agosto de 2017.

O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.

Resolução da Assembleia da República n.º 214/2017

Recomenda ao Governo a promoção, valorização e ensino da língua gestual portuguesa

A Assembleia da República resolve, nos termos do n.º 5 do artigo 166.º da Constituição, recomendar ao Governo que:

1 — Proceda ao levantamento do número de docentes e técnicos de língua gestual portuguesa existentes nas escolas e das suas necessidades específicas.

2 — Crie um grupo de recrutamento de professores de Língua Gestual Portuguesa (LGP) a aplicar no concurso de professores.

3 — Integre os atuais formadores de LGP no Estatuto da Carreira Docente, como «Professores de Língua Gestual Portuguesa», com a participação das associações representativas da comunidade surda.

4 — Garanta na escola pública, desde o início do ano letivo, a presença de docentes e intérpretes de LGP, contratando os profissionais necessários ao acompanhamento das crianças e jovens surdos.

5 — Elabore o conteúdo programático da LGP, estudando e implementando de forma faseada, a partir do ano letivo de 2017/2018, no âmbito da educação escolar ou extraescolar, um modelo de ensino de LGP que permita a todos os alunos ouvintes aprender esta língua, começando pelas escolas de referência e em diálogo com a comunidade surda.

6 — Avalie as necessidades de acessibilidade aos serviços públicos, por parte da comunidade surda, no sentido de lhe prestar o devido apoio, auscultando as associações representativas das pessoas com deficiência, e, em especial, a comunidade surda.

Aprovada em 21 de abril de 2017.

O Presidente da Assembleia da República, *Eduardo Ferro Rodrigues*.

