



OA1 N.º 3 - 13 de Janeiro de 2021

### **Anexo M**

#### **PAA 12 (B) - VIII**

**----- Despacho do Almirante Chefe do Estado-Maior da Armada, n.º 1/21, de 12 de janeiro:**

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NA MARINHA.

A Marinha é um ramo das Forças Armadas, dotado de autonomia administrativa, que se integra na administração direta do Estado, através do Ministério da Defesa Nacional.

Considerando que a Marinha tem por missão principal participar, de forma integrada, na defesa militar da República, nos termos da Constituição e da lei, sendo fundamentalmente vocacionada para a geração, preparação e sustentação de forças e meios da componente operacional do sistema de forças.

Considerando que a Marinha, os seus militares, militarizados e civis, no âmbito do cumprimento da sua missão, devem pautar a sua atuação por um estrito cumprimento dos 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 em termos de conduta.

Considerando que quaisquer comportamentos indesejáveis, quer sejam praticados por superior hierárquico, subordinados ou entre pares, que afetem a dignidade da mulher e do homem em contexto de serviço, são inaceitáveis.

Entendendo-se que tais comportamentos indesejados são suscetíveis de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador para a pessoa a que se dirigem.

Verificando-se ainda a necessidade de obstar a ocorrência de situações de assédio e, caso ocorra, garantir a aplicação de todas as medidas adequadas para punir e prevenir a sua repetição.

Considerando que a Marinha está vivamente comprometida com uma política ativa que propõe identificar, prevenir, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio.

Considerando que uma das medidas decorrentes do Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2019-2021 é precisamente a elaboração e aprovação de um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no local de trabalho.

Assim, ao abrigo do disposto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 17.º da Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas, aprovada pela Lei Orgânica n.º 1-A/2009, de 7 de julho, alterada e republicada pela Lei Orgânica n.º 6/2014, de 1 de setembro, e, para os civis do mapa de pessoal civil da Marinha, do disposto na alínea *k*) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, determino o seguinte:

### **Artigo 1.º**

Aprovação

O presente despacho aprova o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio na Marinha, em anexo ao presente despacho e que dele faz parte integrante.

### **Artigo 2.º**

Revisão

O Código de Conduta a que se refere o artigo anterior deve ser revisto no período de 5 anos ou sempre que se verificarem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

### **Artigo 3.º**

Vigência

O Código de Conduta a que se refere o artigo 1.º entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

## CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NA MARINHA

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### Artigo 1.º

###### Objeto

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio na Marinha estabelece os princípios, orientações e procedimentos que devem ser observados no exercício de funções na Marinha, constituindo um instrumento autorregulador e definindo o compromisso da Marinha com uma política ativa que se propõe identificar, prevenir, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio.

##### Artigo 2.º

###### Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta aplica-se:

- a) Aos militares, militarizados e civis da Marinha, independentemente da forma de prestação de serviço ou do vínculo de emprego público constituído;
- b) Aos alunos dos estabelecimentos de ensino e formação da Marinha;
- c) A terceiros que não exerçam funções na Marinha, mas que se relacionem com as pessoas indicadas nas alíneas anteriores em contexto de serviço.

##### Artigo 3.º

###### Princípios gerais

- 1 - É proibida a prática de assédio nas unidades, estabelecimentos e órgãos da Marinha, ou fora destes, por razões relacionadas com o serviço.
- 2 - No exercício das suas atividades, competência e funções, as pessoas mencionadas nas alíneas a) e b) do artigo 2.º devem atuar no estrito respeito pelos princípios da igualdade, da não discriminação e de combate ao assédio em

contexto de serviço na Marinha.

#### Artigo 4.º

##### Definição de assédio

- 1 - Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado, praticado de forma persistente ou reiterada, 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.
- 2 - O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.
- 3 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual ou outro, sob a forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no n.º 1.
- 4 - Situações de carácter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem implicar responsabilidade disciplinar dos seus agentes, sem prejuízo da eventual responsabilidade criminal a que houver lugar, nos termos da lei.

#### Artigo 5.º

##### Autor e vítima

- 1 - O autor do assédio é qualquer pessoa que revele comportamentos identificados na definição de assédio.
- 2 - A vítima de assédio é qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.

### CAPÍTULO II

#### Procedimento

#### Artigo 6.º

##### Participação ou queixa

- 1 - Quem considere ser alvo de assédio, nos termos do presente código, deve participar a situação ao seu superior hierárquico, que, se não dispuser de competência disciplinar sobre o autor, objeto da participação, a remete imediatamente à entidade competente para o efeito.

- 2 - A queixa relativa a uma situação de assédio praticado por superior hierárquico deve ser reportada pela vítima, pelas vias competentes, ao superior hierárquico daquele de quem se faz a queixa.
- 3 - Todos os que tenham conhecimento de factos passíveis de consubstanciar práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio praticados pelas pessoas indicadas nas alíneas a) e b) do artigo 2.º, devem participá-lo ao superior hierárquico do autor.
- 4 - Os comportamentos suscetíveis de consubstanciar, assédio praticados pelas pessoas indicadas na alínea c) do artigo 2.º, são objeto de participação, a reportar pelo superior hierárquico da vítima, pela própria vítima ou por quem tenha conhecimento dos factos, às autoridades competentes nos termos da lei.
- 5 - A Inspeção-Geral de Finanças, em cumprimento do estabelecido no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibiliza um endereço eletrónico próprio em [ltfp.art4@igf.gov.pt](mailto:ltfp.art4@igf.gov.pt) (<mailto:ltfp.art4@igf.gov.pt>) para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público.
- 6 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a Polícia Judiciária Militar disponibiliza, também, no respetivo portal, [https://www.defesa.gov.pt/pt/defesa/organizacao/sc/pjm/denuncia?fbclid=IwAR2BD-A31jvOSmnLmaNVo-F9C\\_5lqBVxETaSBurPy1Q9YL8Vcvs1cCZWKmg](https://www.defesa.gov.pt/pt/defesa/organizacao/sc/pjm/denuncia?fbclid=IwAR2BD-A31jvOSmnLmaNVo-F9C_5lqBVxETaSBurPy1Q9YL8Vcvs1cCZWKmg) ([https://www.defesa.gov.pt/pt/defesa/organizacao/sc/pjm/denuncia?fbclid=IwAR2BD-A31jvOSmnLmaNVo-F9C\\_5lqBVxETaSBurPy1Q9YL8Vcvs1cCZWKmg](https://www.defesa.gov.pt/pt/defesa/organizacao/sc/pjm/denuncia?fbclid=IwAR2BD-A31jvOSmnLmaNVo-F9C_5lqBVxETaSBurPy1Q9YL8Vcvs1cCZWKmg)), um formulário para receção de denúncias, onde se incluem as queixas de assédio em contexto laboral.

## Artigo 7.º

### Participação ou queixa dolosa

Quando a entidade a quem foi dirigida a participação ou a queixa conclua que foi dolosamente apresentada no intuito de prejudicar o sujeito objeto da mesma, deve atuar disciplinarmente contra o autor da participação ou da queixa.

## Artigo 8.º

### Forma e conteúdo da participação ou queixa

- 1 - A participação ou queixa deve conter os elementos necessários à análise da legalidade dos factos comunicados, designadamente, a identidade do autor e da vítima, descrevendo detalhadamente as circunstâncias de tempo, modo e lugar, podendo, desde logo, juntar os meios de prova que considere adequados.
- 2 - A participação ou queixa, se meramente verbal, deve ser reduzida a escrito.

## Artigo 9.º

### Despacho liminar

Recebida a participação ou queixa, deve a entidade competente proferir despacho, mandando:

- a) Instaurar processo disciplinar;
- b) Instaurar processo de averiguações;
- c) Arquivar a participação ou queixa, fundamentando os motivos desse arquivamento e notificando, por escrito, o seu autor, podendo este interpor recurso hierárquico nos termos da lei.

## CAPÍTULO III

### Responsabilidade e confidencialidade

## Artigo 10.º

### Responsabilidade

A prática de atos suscetíveis de serem tipificados como assédio, nos termos do presente Código de Conduta, implicam a responsabilidade disciplinar dos respetivos autores, sem prejuízo da responsabilidade criminal ou contraordenacional a que houver lugar, nos termos da lei.

## Artigo 11.º

### Confidencialidade

- 1 - O processo disciplinar é de natureza secreta até à notificação da acusação.
- 2 - Os intervenientes no processo disciplinar não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no âmbito de processo instaurado por prática de atos suscetíveis de serem considerados assédio, quer no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, sob pena de responsabilidade disciplinar, salvo se a respetiva divulgação tiver sido previamente autorizada ou puder ser tornada pública nos termos da lei.

## CAPÍTULO IV

## Prevenção e acompanhamento de situações de assédio

### Artigo 12.º

#### Medidas preventivas e de acompanhamento

Compete à Direção de Pessoal, através do Gabinete de Perspetiva de Género, a implementação de ações concretas de prevenção e de acompanhamento de situações de assédio na Marinha, nomeadamente:

- a) Propor a adoção de medidas de prevenção e combate ao assédio;
- b) Fomentar a sensibilização em matéria de assédio, através de ações de formação;
- c) Promover a divulgação do presente Código de Conduta;
- d) Atender, acompanhar e encaminhar as vítimas de assédio.

## CAPÍTULO V

### Disposições finais

### Artigo 13.º

#### Publicitação e divulgação

O presente Código de Conduta é objeto de publicitação no portal interno da Marinha e é afixado em todas as unidades, estabelecimentos e órgãos de Marinha.