



REPÚBLICA
PORTUGUESA

DEFESA NACIONAL

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A
PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO
2022

DESPACHO N.º 27/DIR/2022

Assunto: Aprovação do Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

A Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN) é um serviço central da administração direta do Estado, integrado no Ministério da Defesa Nacional, que tem por missão conceber, desenvolver, coordenar e executar as políticas de recursos humanos, armamento, equipamentos, património e infraestruturas necessárias à defesa nacional.

No âmbito da sua missão, os seus trabalhadores e titulares de cargos dirigentes devem pautar o seu comportamento, entre outros, pelos princípios do rigor, da transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, por forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio do serviço, conferindo-lhes uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

Considerando que comportamentos indesejáveis por parte quer de superiores hierárquicos, quer de qualquer trabalhador/a, que afetem a dignidade da mulher e do homem no local de trabalho, são inaceitáveis e atendendo a que esses comportamentos podem ser explícita ou implicitamente utilizados como fundamento de decisões que afetem o acesso do/a trabalhador/a à formação profissional, à sua manutenção no posto de trabalho, à sua promoção ou a quaisquer outras decisões relativas ao trabalho;

Por outro lado, tais comportamentos são passíveis de criar um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa a que se dirigem.

Tendo em consideração as orientações emanadas de organizações internacionais e os compromissos assumidos por Portugal neste âmbito, bem como o 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, reforçado pela medida constante do Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade e pelo Despacho n.º 05/MDN/2021, de 22 de março, relativo à constituição da Equipa de Monitorização e Acompanhamento da Unidade de Prevenção de Assédio na Defesa Nacional (UPA);

Assim, ao abrigo do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, e no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto Regulamentar n.º 8/2015, de 31 de julho, determino o seguinte:

1. Aprovo o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN).
2. Proceda-se à sua divulgação na *intranet* e no site da DGRDN.
3. O presente despacho entra em vigor no dia 1 de agosto 2022.

Lisboa, 28 de julho de 2022.

O Diretor-Geral



Vasco Hilário

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

Capítulo I

Âmbito e princípios gerais

Artigo 1.º

Objeto

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, adiante designado apenas por Código, estabelece os princípios, orientações e procedimentos a observar no exercício de funções na Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN), refletindo o seu compromisso para com uma política ativa que visa identificar, prevenir, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O presente Código aplica-se a todos os dirigentes e trabalhadores, independentemente do vínculo contratual, civis e militares, sem prejuízo, no caso destes, do disposto no Regulamento de Disciplina Militar, que exerçam funções na DGRDN, aplicando-se ainda a todos aqueles que exerçam a sua atividade profissional nas suas instalações.

Artigo 3.º

Princípios gerais

No exercício das suas atividades ou funções, as pessoas referidas no artigo anterior devem atuar no respeito pelos princípios da igualdade e da não discriminação, abstendo-se de adotar quaisquer comportamento discriminatórios, designadamente com base na raça, cor, origem étnica ou nacionalidade, sexo, orientação sexual ou identidade de género, idade, incapacidade física ou intelectual, opinião, ideologia política, religião ou qualquer outro fator.

Artigo 4.º

Definições

Para efeitos do disposto no presente Código entende-se por:

- a) “Assédio no local de trabalho” – Comportamento indesejado (gesto, palavra ou atitude) praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
- b) “Assédio moral” – Consiste em ataques verbais ou físicos de conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da pessoa e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho;
- c) “Assédio sexual” – Comportamento indesejado de natureza verbal ou física, que podem revestir caráter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contato físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.).

Artigo 5.º

Exceções

- 1 – Não constituem práticas de assédio moral, designadamente:
 - a) O legítimo exercício do poder hierárquico ou disciplinar, designadamente o exercício do poder de direção, de emissão de ordens, de avaliação de desempenho, de instauração de processo de inquérito ou disciplinar;
 - b) O conflito laboral pontual;
 - c) As decisões legítimas advenientes da organização do trabalho;
 - d) A pressão profissional decorrente do exercício de cargos de elevada responsabilidade;
 - e) As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais, que possam constituir ilícito disciplinar ou criminal.
- 2 – Não constituem práticas de assédio sexual, designadamente:
 - a) A aproximação romântica entre colegas de trabalho e ou superiores hierárquicos, livre e recíproca ou que não seja indesejada nem repelida;
 - b) O elogio ocasional.

Artigo 6.º

Autores e vítimas

1 – O assédio pode ser praticado por qualquer pessoa que tenha acesso ao local de trabalho em qualquer tipo de posto de trabalho, incluindo colegas de trabalho e superiores hierárquicos, diretos e indiretos, bem como por terceiros, designadamente prestadores/as de serviços, fornecedores/as, que interajam com os trabalhadores da DGRDN.

2 – Pode ser vítima de assédio qualquer pessoa em qualquer tipo de posto de trabalho.

Capítulo II

Prevenir e combater

Artigo 7.º

Prevenção

1 – Compete ao dirigente máximo ou a quem este delegar, designadamente em matéria de dinamização da aplicação das medidas do Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade no âmbito da DGRDN, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consultar regularmente os titulares de cargos de direção intermédia de 1.º e 2.º graus ou equiparados em matéria de assédio;
- b) Assegurar a formação adequada das pessoas previstas na alínea anterior, no âmbito da temática do combate e prevenção do assédio;
- c) Verificar e assegurar a existência de mecanismos seguros e confidenciais sobre os/as denunciantes ou participantes;
- d) Fomentar a circulação de informação e garantir o acesso à formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho a todas as pessoas que exerçam funções na DGRDN;
- e) Proceder à divulgação do presente Código junto de todos/as os/as trabalhadores e titulares de cargos dirigentes.
- f) Fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas do presente Código no processo de admissão de trabalhadores e, no caso dos militares, quando estes se apresentam para desempenhar funções na DGRDN.

2 – Compete ainda ao dirigente máximo designar duas pessoas de ambos os sexos para o acompanhamento permanente das situações de assédio, às quais cabe:

- a) Identificar os riscos de assédio;
- b) Propor a adoção de medidas de prevenção, de combate, de mitigação e de eliminação dos riscos de assédio;
- c) Propor a criação de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, com observância das normas legais, designadamente em matéria de confidencialidade;
- d) Assegurar que o processo de tratamento da informação oferece garantias de inexistência de represálias;
- e) Encaminhar e acompanhar os casos identificados.

3 – Qualquer uma das pessoas referidas no artigo 2.º pode apresentar sugestões de melhoria, projetos ou instrumentos para ajudar na prevenção e combate ao assédio na DGRDN através do e-mail dgrdn.protecaocat@defesa.pt .

Artigo 8.º

Proibições

Ficam proibidos, no âmbito das instalações da DGRDN e fora delas:

- a) A prática de assédio no local de trabalho ou nos locais onde os trabalhadores e dirigentes devam prestar trabalho, por razões relacionadas com este;
- b) O acesso a sites com conteúdos pornográficos ou similares com recurso aos materiais e equipamentos de trabalho;
- c) A utilização do correio eletrónico para o envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual;
- d) A afixação de quaisquer imagens, literatura, posters ou outros materiais com conteúdos de natureza sexual.

Capítulo III

Procedimentos

Artigo 9.º

Denúncia, participação e queixa

- 1 – A denúncia de uma situação de assédio deve ser reportada pela vítima ou participada por qualquer uma das pessoas referidas no artigo 2.º que dela tome conhecimento, ao superior hierárquico ou ao dirigente da unidade orgânica respetiva ou a qualquer um dos dirigentes superiores ou às pessoas previstas no n.º 2 do artigo 7.º ou à Unidade de Prevenção do Assédio (UPA).
- 2 – Qualquer uma das pessoas referidas no ponto anterior que rececione uma denúncia, participação ou queixa sobre conduta que consubstancie assédio, violência sexual ou discriminação, tem o dever de comunicar e reencaminhar a denúncia à UPA.
- 3 – Nos termos do número anterior, os órgãos detentores de competência disciplinar transmitem à UPA, logo que delas tenham conhecimento, todas as informações respeitantes às diligências disciplinares promovidas ou a promover.
- 4 – Constitui obrigação de todas as pessoas às quais o presente Código se aplica denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.
- 5 – As situações e os comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticado por terceiros que não exerçam funções na DGRDN são objeto de queixa, a efetuar pelos dirigentes, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da UPA ou da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego ou da Inspeção-geral de Finanças ou ainda da Autoridade para as Condições de Trabalho.
- 6- São proibidas quaisquer represálias sobre as pessoas que apresentem denúncias, participações ou queixas.
- 7 – Caso se comprove que a denúncia, participação ou queixa não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.

Artigo 10.º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia, participação ou queixa

- 1 – A denúncia, participação ou queixa deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da/s

vítima/s e do/a 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 por quem a receba efetivamente.

3 – A denúncia, participação ou queixa relativas a situações de assédio no trabalho, pode ser efetuada através do endereço de correio eletrónico da DGRDN dgrdn.protecaocat@defesa.pt ou da UPA mdn.upa@defesa.pt .

4 – 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 endereço eletrónico próprio ltfp.art4@igf.gov.pt, para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público.

Artigo 11.º

Confidencialidade e garantias

1 – É garantida a proteção do/a denunciante, participante ou queixoso/a e para as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, garantindo-se a confidencialidade no processo.

2 – As pessoas referidas no artigo 2.º não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.

3 – As pessoas referidas no artigo 2.º que denunciem a prática de infrações ao presente Código, de que tiveram conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicadas, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 12.º

Infração disciplinar

O conhecimento de qualquer situação de violação das disposições constantes do presente Código, seja por meio de denúncia, participação, queixa ou outro, dá lugar à abertura de procedimento disciplinar, nos termos dos artigos 176.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual..

Capítulo IV

Disposições finais

Artigo 13.º

Publicitação e Divulgação

1 – O presente Código é objeto de publicitação interna mediante afixação nos locais de trabalho e disponibilizado no sítio da DGRDN.

2 – O presente Código é dado a conhecer a todos os trabalhadores que iniciam funções, de acordo com o previsto na alínea f) do n.º 1 do artigo 7.º, devendo constituir um anexo ao Manual de Acolhimento.

Artigo 14.º

Revisão

O presente Código é objeto de revisão no período de quatro anos, ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que a justifiquem.

Artigo 15.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor na data fixada no despacho de aprovação.