

**----- Despacho do Almirante Chefe do Estado-Maior da Armada n.º 9/24, de 31 de janeiro:**

ALTERAÇÃO E REPUBLICAÇÃO DO DESPACHO DO ALMIRANTE CEMA N.º 61/2022, DE 14 DE DEZEMBRO, QUE APROVA O CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NA MARINHA E NA AUTORIDADE MARÍTIMA NACIONAL.

Considerando que o Despacho do Almirante Chefe do Estado-Maior da Armada e Autoridade Marítima Nacional n.º 61/2022, de 14 de dezembro, que aprovou em anexo o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio na Marinha e na Autoridade Marítima Nacional (AMN), determina a sua revisão sempre que factos supervenientes a justifiquem.

Considerando que a Unidade de Prevenção de Assédio na Defesa Nacional (UPA) tem como missão monitorizar e acompanhar quaisquer denúncias relativas a condutas suscetíveis de consubstanciar assédio, violência sexual ou discriminação, quando praticadas por militares, militarizados e civis que exerçam funções na Defesa Nacional, torna-se necessário incluir a referência à UPA no Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio na Marinha e AMN.

Assim, ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 18.º da Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas, aprovada em anexo à Lei Orgânica n.º 2//2021, de 9 de agosto, e relativamente aos civis dos mapas de pessoal civil da Marinha e do Instituto de Socorros a Náufragos, 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:

1. O presente despacho procede à primeira alteração ao Despacho do Almirante CEMA n.º 61/2022, de 14 de dezembro, que aprova o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio na Marinha e na Autoridade Marítima Nacional.
2. O artigo 6.º do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio na Marinha e na Autoridade Marítima Nacional passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 6.º

[...]

- 1 - [...]
  - 2 - [...]
  - 3 - [...]
  - 4 - Sem prejuízo da primazia dos mecanismos internos da Marinha e AMN, indicados nos n.ºs 1 e 2, os militares, militarizados e civis podem ainda reportar factos suscetíveis de consubstanciar assédio, nos termos do presente Código, à Unidade de Prevenção de Assédio na Defesa Nacional, através do email: [mdn.upa@defesa.pt](mailto:mdn.upa@defesa.pt) ou do contacto telefónico disponibilizado no respetivo portal.
  - 5 - [Anterior n.º 4].
  - 6 - [Anterior n.º 5].»
3. O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio na Marinha e na Autoridade Marítima Nacional deve ser revisto no período de cinco anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.
  4. O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio na Marinha e na Autoridade Marítima Nacional é objeto de publicitação nos portais da Marinha e da AMN e é afixado em todas as unidades, estabelecimentos e órgãos de Marinha e órgãos e serviços da AMN.

5. É republicado, em anexo ao presente despacho e do qual faz parte integrante, o Despacho do Almirante CEMA n.º 61/2022, de 14 de dezembro, com a redação introduzida pelo presente despacho.
6. O presente despacho entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

**ANEXO**  
(a que se refere o n.º 5)

**Republicação do Despacho do Almirante CEMA n.º 61/2022, de 14 de dezembro**

**CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NA MARINHA E  
NA AUTORIDADE MARÍTIMA NACIONAL**

**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 e na Autoridade Marítima Nacional (AMN), constituindo um instrumento autorregulador e definindo o compromisso da Marinha e da AMN 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 militares, militarizados e civis que prestam serviço na AMN, independentemente da forma de prestação de serviço ou do vínculo de emprego público constituído, com exceção do pessoal militarizado da Polícia Marítima;
- c) Aos alunos dos estabelecimentos de ensino e formação da Marinha.

Artigo 3.º

**Princípios gerais**

- 1 – É proibida a prática de assédio nas unidades, estabelecimentos e órgãos da Marinha e nos órgãos e serviços da AMN, ou fora destes.
- 2 – No exercício das suas atividades, competências e funções, as pessoas mencionadas no artigo anterior devem atuar no estrito respeito pelos princípios da igualdade, da não discriminação e de combate ao assédio em contexto de serviço na Marinha e na AMN.

Artigo 4.º

**Definição de assédio**

- 1 – Nos termos da lei, entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado de forma persistente ou reiterada em serviço ou em ambiente de serviço, agravado por relações de poder hierárquico, 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 no comportamento indesejado baseado em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
- 3 – Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, 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

#### **Denúncia ou participação**

- 1 – Qualquer pessoa que tenha conhecimento de facto suscetível de consubstanciar assédio nos termos do presente código deve participar a situação ao seu superior hierárquico ou ao superior hierárquico daquele de quem se participa, ou, caso pretenda fazê-lo de forma anónima, através do Canal de Denúncia da Marinha, acessível no portal da Intranet e na página da internet da Marinha:  
<https://onlinedesk.marinha.pt/odfrontend/publico/servicos/formularios/16>.
- 2 – A situação de assédio praticado por superior hierárquico deve ser participada ou ao superior hierárquico daquele de quem se participa ou através do Canal de Denúncia da Marinha, nos termos do número anterior.
- 3 – Todos os factos suscetíveis de consubstanciar assédio nos termos do presente código são de denúncia obrigatória às autoridades competentes, nos termos da lei, para os militares, militarizados e civis a que se refere o artigo 2.º do presente código, que deles tomarem conhecimento no exercício das suas funções e por causa delas.
- 4 – Sem prejuízo da primazia dos mecanismos internos da Marinha e AMN, indicados nos n.ºs 1 e 2, os militares, militarizados e civis podem ainda reportar factos suscetíveis de consubstanciar assédio, nos termos do presente Código, à Unidade de Prevenção de Assédio na Defesa Nacional, através do email: [mdn.upa@defesa.pt](mailto:mdn.upa@defesa.pt) ou do contacto telefónico disponibilizado no respetivo portal.
- 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 [itfp.art4@igf.gov.pt](mailto:itfp.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-A31jvOSmnLmaNV0-F9C\\_5lqBVxETaSBurPy1Q9YL8Vcvs1cCZWKmg](https://www.defesa.gov.pt/pt/defesa/organizacao/sc/pjm/denuncia?fbclid=IwAR2BD-A31jvOSmnLmaNV0-F9C_5lqBVxETaSBurPy1Q9YL8Vcvs1cCZWKmg) um formulário para receção de denúncias, onde se incluem as queixas de assédio em contexto laboral.

#### Artigo 7.º

### **Garantias**

Nos termos da lei, 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 8.º

### **Forma e conteúdo da denúncia ou participação**

- 1 – A denúncia, 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 denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, deve ser reduzida a escrito.

#### Artigo 9.º

### **Procedimento disciplinar**

- 1 – O conhecimento de qualquer situação de violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, seja por meio de participação, queixa ou outro, dá lugar à abertura de procedimento disciplinar, nos termos do artigo 75.º do Regulamento de Disciplina Militar, aprovado pela Lei Orgânica n.º 2/2009, de 22 de julho, ou do artigo 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, conforme aplicável.
- 2 – 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, nos termos dos correspondentes diplomas disciplinares aplicáveis.

## 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 sigilosa 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**

- 1 – Compete à Direção de Pessoal, através do Gabinete de Perspetiva de Género, e ao Gabinete para a Igualdade da AMN, a implementação de ações concretas de prevenção e de acompanhamento de situações de assédio na Marinha e na AMN, 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.
- 2 – Compete à Direção Jurídica informar as vítimas de assédio do apoio psicológico prestado pelo Gabinete de Perspetiva de Género e pelo Gabinete para a Igualdade, da Marinha e da AMN respetivamente, nos termos da alínea *d)* do número anterior.