

NÃO CLASSIFICADO

(Continuação da Ordem de Serviço n.º 18 de 06MAI22 do EMGFA)

Assim, no uso da competência que me é conferida pelas alíneas q) e t) do n.º 1 do artigo 12.º da Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas, aprovada pela Lei Orgânica n.º 2/2021, de 9 de agosto, determino:

1. A aprovação da insígnia do doutoramento honoris causa do Instituto Universitário Militar, constante do anexo ao presente despacho, que dele faz parte integrante.

2. O presente despacho produz efeitos na data da sua assinatura.

Anexo H - Insígnia do Doutoramento Honoris Causa do Instituto Universitário Militar

4) Despacho de 29ABR22 de S. Ex.º o Almirante CEMGFA.

Despacho n.º 110/CEMGFA/2022 - Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no local de trabalho do Estado-Maior-General das Forças Armadas

Considerando que o Estado-Maior-General das Forças Armadas (EMGFA) tem como missão planejar, dirigir e controlar o emprego das Forças Armadas no cumprimento das missões e tarefas operacionais que a estas incumbem.

Considerando que a Missão supramencionada obedece a um quadro de Valores, dos quais se destacam a Disciplina, a Lealdade, a Honra, a Integridade e a Coragem, e a um conjunto de princípios, designadamente Legalidade, Não Discriminação, Boa-fé, Rigor e Transparência, pelos quais se deve pautar a atuação de todos quantos prestam serviço no EMGFA, servindo de referência para um modelo de conduta a adotar no plano interno e constituindo um fator de diferenciação e afirmação da identidade da instituição perante a sociedade.

Considerando que a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que altera o Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho, destacando-se a necessidade de os empregadores públicos procederem à adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Considerando que nesta esteira, Sua Excelência o Ministro da Defesa Nacional, através do Despacho n.º 05/MDN/2021, de 22 março, veio criar, sob a sua dependência direta, a Unidade de Prevenção de Assédio na Defesa Nacional, com a missão de monitorizar e acompanhar quaisquer denúncias relativas a condutas suscetíveis de consubstanciar assédio, violência sexual ou discriminação, quando praticadas por militares, militarizados ou civis que exerçam funções na Defesa Nacional.

Considerando que a aprovação do presente Código de Conduta para a prevenção e combate ao assédio no EMGFA, vem dar cumprimento, não só ao suprarreferido imperativo legal, mas sobretudo a um compromisso que o EMGFA assume de prevenção e combate a todos os comportamentos que afetem a dignidade humana, definindo os princípios orientadores de uma política de não tolerância em relação a essas condutas.

No uso das competências que me são conferidas pelas alíneas t) e u), do n.º 1 do artigo 12.º da Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas (LOBOFA), aprovada pela Lei Orgânica n.º 2/2021, de 9 de agosto, em conjugação com a alínea k), do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, determino o seguinte:

1. O presente despacho aprova o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate do Assédio no Local de Trabalho do Estado-Maior-General das Forças Armadas, em anexo ao presente despacho e que dele faz parte integrante.

2. O presente Código é objeto de publicitação no Portal da Intranet do EMGFA.

Anexo G - Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no local de trabalho do Estado-Maior-General das Forças Armadas

5) Despachos de 02MAI22 de S. Ex.º o Almirante CEMGFA.

a) Despacho N.º 113/CEMGFA/2022 - criação de grupo de trabalho para harmonização dos decretos regulamentares dos ramos

Considerando a aprovação da Lei Orgânica n.º 3/2021, de 9 de agosto, que altera a Lei de Defesa Nacional (LDN), da Lei Orgânica n.º 2/2021, de 9 de agosto, que aprova a Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas (LOBOFA), e do Decreto-Lei n.º 19/2022, de 24

(Continua)

NÃO CLASSIFICADO

ANEXO

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO DO ESTADO-MAIOR-GENERAL DAS FORÇAS ARMADAS

**CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Artigo 1.º
Objeto**

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate do Assédio no Local de Trabalho do Estado-Maior-General das Forças Armadas, doravante designado Código, estabelece os princípios, orientações e procedimentos que devem ser observados no exercício de funções na estrutura do Estado-Maior-General das Forças Armadas (EMGFA), constituindo-se como um instrumento auto regulador, que demonstra o compromisso desta entidade com uma política ativa destinada a identificar, prevenir, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

**Artigo 2.º
Âmbito de aplicação**

1. O presente Código aplica-se a todas as pessoas que exercem funções na estrutura do EMGFA, independentemente da forma de prestação de serviço ou natureza do vínculo de emprego público constituído.
2. Este Código não é aplicável ao Hospital das Forças Armadas, nem ao Instituto Universitário Militar.

**Artigo 3.º
Princípios gerais**

1. O EMGFA assume uma política interna de tolerância zero à prática de qualquer tipo de assédio no trabalho.
2. A prática de assédio, no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este, é proibida.
3. No exercício das suas funções, todas as pessoas devem atuar com respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

4. As pessoas que exercem funções na estrutura do EMGFA não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do organismo, designadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

Artigo 4.º **Definição de assédio**

1. Entende-se por assédio o comportamento indesejado 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. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

CAPÍTULO II **PROCEDIMENTOS**

Artigo 5.º **Denúncia, participação ou queixa**

1. Quem considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação a superior hierárquico, a dirigente da unidade orgânica respetiva ou à direção superior do organismo.
2. Quem tenha conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de configurar situações de assédio deve participar a qualquer superior hierárquico e prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.
3. Para além da cadeia hierárquica, a situação de assédio poderá ainda ser denunciada:
 - a) À Comissão de Acompanhamento para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do EMGFA, pessoalmente ou através do email: denuncia.pcat@emgfa.pt;
 - b) À Inspeção Geral de Finanças (IGF), que disponibiliza um endereço de correio eletrónico para a receção de denúncias de assédio laboral no setor público;
 - c) À Polícia Judiciária Militar (PJM);
 - d) Junto de um órgão de polícia criminal ou nos serviços do Ministério Público, em regra, num prazo de seis meses a contar da data da prática ou do facto, para as situações que configurem a prática de um crime;

- e) Outras entidades:
- i. Unidade de Prevenção de Assédio na Defesa Nacional;
 - ii. Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT);
 - iii. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE);
 - iv. Gabinete de apoio à vítima (APAV).
4. A participação ou queixa deve assentar em factos e/ou situações suscetíveis de poderem vir a ser comprovadas, sob pena de poder ser considerada caluniosa e poder originar procedimento judicial, nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Código do Trabalho.

Artigo 6.º **Processo**

Recebida a participação ou queixa, deve a entidade competente, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha, proceder da seguinte forma:

- a) Instaurar processo disciplinar/averiguações, conforme aplicável;
- b) Tomar as medidas cautelares para proteção da vítima, sempre que tal se mostre necessário.

Artigo 7.º **Forma e conteúdo da participação ou queixa**

1. A participação ou queixa deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou passíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima e do assediante, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial existentes.
2. A participação ou queixa, quando feita de forma verbal, será reduzida a escrito.

Artigo 8.º **Participações infundadas ou dolosas**

Quando a entidade a quem foi dirigida a participação ou queixa conclua que esta foi infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, deve atuar disciplinarmente contra o autor da participação ou da queixa.

CAPÍTULO III

RESPONSABILIDADE E CONFIDENCIALIDADE

Artigo 9º

Responsabilidade

1. Os atos suscetíveis de se consubstanciarem como prática de assédio no trabalho, nos termos do presente Código, implicam responsabilidade disciplinar dos respetivos autores, sem prejuízo da responsabilidade criminal ou contraordenacional a que houver lugar, nos termos da legislação aplicável.
2. A prática de assédio, no âmbito de ato discriminatório, confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.
3. A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é da entidade empregadora pública.
4. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, quando imputável à pessoa coletiva na qualidade de empregador, nos moldes do n.º 5 do artigo 29.º do Código de Trabalho.

Artigo 10.º

Confidencialidade

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, testemunhas e em relação à participação, queixa ou denúncia, até à notificação da acusação.
2. Os intervenientes no processo disciplinar não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no âmbito do processo instaurado por prática de atos suscetíveis de consubstanciarem prática de assédio, quer durante o desempenho das suas funções, quer após a cessação das mesmas, sob pena de incorrerem em procedimento disciplinar, salvo se a respetiva divulgação tiver sido previamente autorizada, ou puder ser tornada pública nos termos da lei.

CAPÍTULO IV PREVENÇÃO DO ASSÉDIO

Artigo 11.º Medidas preventivas e de acompanhamento

Compete ao Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas ou órgão com competências delegadas para o efeito, através da Comissão de Acompanhamento para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do EMGFA, a implementação de ações concretas de prevenção e acompanhamento de situações de assédio no EMGFA, nomeadamente:

- a) Propor a adoção de medidas de prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- b) Promover ações de formação sobre prevenção de assédio e gestão de conflitos no trabalho;
- c) Constituir uma Comissão composta por três elementos, designados de entre o universo de militares e civis do EMGFA, para acompanhamento permanente das situações de assédio no trabalho, por forma a identificar os riscos e as situações de assédio no trabalho e propor a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação das mesmas;
- d) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores do EMGFA;
- e) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de 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 ou participantes;
- f) Manter um registo de incidentes ocorridos (eventuais práticas de assédio);
- g) Incluir no procedimento de acolhimento de trabalhadores no EMGFA uma declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 12.º Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte à sua publicação em Ordem de Serviço do EMGFA.