Instituto Universitário Militar
Comandante

DESPACHO Nº 07 /2024

Assunto: **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Instituto Universitário Militar e respetivas Unidades Orgânicas Autónomas**

Considerando:

a) Que o Instituto Universitário Militar (IUM) é uma instituição de ensino superior militar e que tem como missão desenvolver atividades de ensino, investigação, apoio à comunidade, cooperação e intercâmbio, com a finalidade de formar os oficiais e sargentos dos Quadros Permanentes das Forças Armadas e da Guarda Nacional Republicana, habilitando-os ao exercício das funções que estatutariamente lhes são cometidas, conferindo as competências adequadas ao desempenho das mesmas e promovendo o desenvolvimento individual para o exercício de funções de comando, direção, chefia e estado-maior.

b) Que, exemplar e paradigmaticamente, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, têm vindo a ser objeto de modificações no sentido de reforçar a prevenção da prática de assédio no trabalho, sendo de destacar a necessidade de os empregadores públicos procederem à adoção de um código de conduta nesse domínio.

c) Que inúmeros instrumentos emanados de organizações internacionais, como a Carta Social Europeia e diretivas do Parlamento Europeu e do Conselho, também assumidos por Portugal, versam matérias relativas ao assédio moral e sexual no trabalho, com vista a assegurar o exercício efetivo do direito dos

trabalhadores/as à proteção da sua dignidade no trabalho por se entender que comportamentos indesejáveis criam um ambiente intimidador e afetam a dignidade das pessoas no trabalho, tornando-os inaceitáveis.

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

e) Que o IUM, no respeito pelos princípios indicados, compromete-se com uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho, assumindo a proteção da dignidade das pessoas no trabalho e estabelecendo os mecanismos que permitam identificar, prevenir, eliminar e punir situações suscetíveis de configurar assédio.

f) Para que a implementação e monitoração deste Código seja plena, torna-se necessário identificar os elementos a integrar a Comissão de Acompanhamento para a Prevenção e Combate ao Assédio no Instituto Universitário Militar e respetivas Unidades Orgânicas Autónomas.

Assim, ao abrigo do disposto nas alíneas e) e g) do n.º 3 do artigo 10.º do Estatuto do Instituto Universitário Militar, aprovado pelo Decreto-lei n.º 249/2015, de 28 de outubro e, para o pessoal civil do IUM, 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. É aprovado o **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Instituto Universitário Militar e respetivas Unidades Orgânicas Autónomas** em anexo ao presente despacho e do qual faz parte integrante;

2. O presente código entra em vigor no dia seguinte à sua publicação.

IUM em Pedrouços, 17 de janeiro de 2024

O Comandante

Hermínio Teodoro Maio
Tenente-General

ANEXO: Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Instituto Universitário Militar e respetivas Unidades Orgânicas Autónomas

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR E RESPETIVAS UNIDADES ORGÂNICAS AUTÓNOMAS

Preâmbulo

A Carta Social Europeia trata, no seu artigo 26.º, o assédio moral e sexual do trabalhador, com vista a assegurar o exercício efetivo do direito de todos os trabalhadores à proteção da sua dignidade no trabalho.

A Constituição da República Portuguesa, na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes.

Em conformidade com o disposto nas alíneas d) e e) do n.º 3 do artigo 10.º do Estatuto do Instituto Universitário Militar (IUM), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 249/2015, de 28 de outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 29/2021, de 29 de abril, compete ao Comandante do IUM superintender na gestão académica e na gestão de recursos humanos.

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

No âmbito da prossecução dos fins de compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, o IUM, compromete-se, através do presente Código, a definir os padrões éticos e de integridade reconhecidos e adequados ao seu papel na sociedade.

Assim, no uso da competência que é conferida ao Comandante do IUM, nas alíneas e) e g) do n.º 3 do artigo 10.º do Estatuto do Instituto Universitário Militar, aprovado pelo Decreto-lei n.º 249/2015, de 28 de outubro e, para o pessoal civil do IUM, 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 e tendo sido ouvido o Conselho Diretivo, em reunião de 20 de julho 2023, nos termos da alínea r) do n.º 2 do artigo 11.º do Estatuto do IUM, foi aprovado o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Instituto Universitário Militar e respetivas Unidades Orgânicas Autónomas.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Instituto Universitário Militar e respetivas Unidades Orgânicas Autónomas, doravante designado Código de Conduta, estabelece os princípios, orientações e procedimentos que devem ser observados no âmbito do exercício de funções na estrutura do Instituto Universitário Militar (IUM), e respetivas Unidades Orgânicas Autónomas (UOA), constituindo-se como um instrumento autorregulador, que demonstra o compromisso deste Instituto 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

1. O presente Código de Conduta aplica-se a todos os que exerçam funções nas estruturas do IUM e, sem prejuízo do aplicável nos Ramos das Forças Armadas e da Guarda Nacional Republicana (GNR), às respetivas UOA no estrito exercício das suas atividades de ensino e aprendizagem, formação e investigação científica, nomeadamente:
   a) Corpo docente;
   b) Corpo discente;
   c) Militares e militarizados;
   d) Trabalhadores civis com vínculo de trabalho em Funções Públicas que exercem funções no IUM e respetivas UOA.
2. O disposto no presente Código de Conduta não prejudica, substitui ou obsta ao cumprimento dos deveres gerais e especiais a que militares, militarizados e civis das Forças Armadas e GNR, estejam estatutária ou disciplinarmente sujeitos.
3. As pessoas referidas no n.º 1 no momento da sua admissão, ingresso ou recomeço de funções e sempre que se verifiquem alterações ao presente Código de Conduta,

devem tomar conhecimento do seu conteúdo e comprometer-se com os princípios e demais atributos nele expressos.

Artigo 3.º

Princípios Gerais

1. O IUM e respetivas UOA assumem uma política de tolerância zero à prática de qualquer tipo de assédio no IUM ou nas respetivas UOA.
2. Na senda do estabelecido no n.º 1 do artigo 29.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, é proibida a prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.
3. No exercício das suas funções, atividades e competências, todas as pessoas devem atuar com vista à prossecução dos interesses do IUM e das respetivas UOA no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no local de trabalho.
4. As pessoas que exercem funções no IUM e respetivas UOA não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades destes estabelecimentos, designadamente, com base na razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Artigo 4.º

Definição de assédio

1. Assédio é o comportamento indesejado, praticado com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. Considera-se que é indesejado o comportamento que visa conduzir uma pessoa à diminuição da sua capacidade de resistência, levando-a a ceder, relativamente a algo que não deseja.

3. A existência de assédio pressupõe a prática reiterada de atos ou comportamentos, não se subsumindo a um ato isolado, sem prejuízo de a prática de um ato isolado poder ser considerada violação de deveres disciplinares.
4. Pode ser vítima de assédio qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio, ainda que não integre o âmbito subjetivo do presente Código de Conduta.
5. Constitui-se assédio moral a prática de comportamentos inadequados de forma persistente e reiterada, podendo-se constituir em ataques verbais ou não verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em outro tipo de atos, os quais podem abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.
6. Constitui-se assédio sexual quando os referidos comportamentos, de natureza verbal ou não verbal, se revestem de caráter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, entre outros).

Artigo 5.º

Autores e vítimas

1. O assédio pode ser praticado por qualquer pessoa que revele comportamentos identificados na definição de assédio, nomeadamente os superiores, pares ou subordinados das vítimas de assédio.
2. As vítimas de assédio são quaisquer pessoas que sejam destinatárias da prática de um ato de assédio, nomeadamente os superiores, pares ou subordinados de quem assedia.

CAPÍTULO II

PROCEDIMENTO

Artigo 6.º

Denúncia

1. Os militares a prestar serviço no IUM e nas respetivas UOA, devem respeitar o disposto nos artigos 84.º e 85.º do Capítulo II do Regulamento de Disciplina Militar (RDM), aprovado pela Lei orgânica n.º 2/2009, de 22 de julho, e ainda no artigo 67.º e seguintes do Capítulo I do Regulamento de Disciplina da Guarda Nacional Republicana (RDMGNR), aprovado pelo Lei n.º 145/99, de 1 de setembro.
2. Quem considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação pelos canais disponíveis, sendo que, os militares do IUM e respetivas UOA que realizem a denúncia, participação ou queixa devem, nos termos do RDM e/ou RDMGNR, dar conhecimento ao superior hierárquico de que dependa.
3. Quem tenha conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou de que alguém tenha praticado infração disciplinar por práticas de assédio deve denunciar através dos meios disponíveis, assim como prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.
4. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no IUM e respetivas UOA, são objeto de queixa, a reportar pela direção do IUM ou pelas UOA, pela vítima ou por quem deles tenha conhecimento, às autoridades competentes nos termos da Lei.
5. A denúncia deve assentar em factos e/ou situações suscetíveis de poderem vir a ser comprovadas.
6. 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, determina a instauração do correspondente procedimento disciplinar.
7. Recebida a participação ou queixa, deve a entidade competente, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha, tomar as medidas cautelares para proteção da vítima, sempre que tal se mostre necessário.

Artigo 7.º

Forma e conteúdo da denúncia

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 vítima e assediante, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
2. A denúncia, participação ou queixa, quando feita de forma verbal, será reduzida a escrito.

Artigo 8.º

Meios de efetuar a denúncia

1. Para além da cadeia hierárquica, a situação de assédio poderá ainda ser denunciada às seguintes entidades:
   a) Comissão de Acompanhamento para a Prevenção e Combate ao Assédio no IUM e respetivas UOA, via email (participação.pcat@ium.pt) ou pessoalmente;
   b) Polícia Judiciária Militar (PJM);
   c) Inspeção Geral das Finanças e a Autoridade para as Condições de Trabalho, no site https://www.igf.gov.pt/transparencia/informacao-assedio.aspx ou email (ltfp.art4@igf.gov.pt), para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e no setor privado, respetivamente;
   d) Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, entidade que recebe denúncias de assédio laboral no setor público, através do site https://assedio.cite.gov.pt;
   e) Unidade de Prevenção de Assédio na Defesa Nacional (UPA), através do site https://www.defesa.gov.pt/pt/adefesaeeu/upa;
   f) 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, cumprindo com o disposto no nº 1 do Artigo 115.º do Código Penal (Extinção do direito de queixa).

CAPÍTULO III

RESPONSABILIDADE

Artigo 9.º

Responsabilidade

1. A prática de atos e os comportamentos enquadráveis nas previsões constantes do presente Código de Conduta implicam a responsabilidade disciplinar dos respetivos agentes, a apurar em sede própria, 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, conforme aplicável.
2. O apuramento das responsabilidades disciplinares referidas no número anterior não prejudica a devida responsabilização criminal, contraordenacional ou civil dos agentes, a apurar em sede própria, nos termos da Lei.

Artigo 10.º

Confidencialidade e garantias

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.
2. Qualquer pessoa interveniente no processo não pode divulgar ou dar a conhecer informações relativas a procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho e que tenham sido 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. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

Artigo 11.º

Comissão de Acompanhamento para a Prevenção e Combate ao Assédio no IUM e respetivas UOA

1. A Comissão de Acompanhamento para a Prevenção e Combate ao Assédio no IUM e respetivas UOA é composta por um elemento do IUM e de cada UOA, designados

pelos respetivos Comandantes, de entre o universo de militares e civis que exerçam funções nas mesmas e alvo de despacho próprio.

2. À Comissão de Acompanhamento para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do IUM e respetivas UOA compete:
   a) Propor aos Comandantes do IUM e respetivas UOA a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação de situações de assédio;
   b) Acompanhar as denúncias de assédio no trabalho;
   c) Promover ações de formação sobre prevenção de assédio e gestão de conflitos no trabalho;
   d) Verificar e garantir 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 denunciantes/participantes;
   e) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
   f) Manter um registo de incidentes ocorridos (eventuais práticas de assédio), salvaguardando o estipulado no Regulamento Geral de Proteção de Dados.

CAPÍTULO IV

PREVENÇÃO DO ASSÉDIO

Artigo 12.º

Medidas preventivas

Cabe aos Comandantes do IUM e respetivas UOA, ou a quem tiver competências delegadas para o efeito, através da Comissão de Acompanhamento para a Prevenção e Combate ao Assédio no IUM e respetivas UOA:

a) Implementar ações concretas de prevenção e acompanhamento de situações de assédio;
b) Proceder à divulgação deste Código de Conduta ao universo de militares, militarizados e civis;

c) Incluir no procedimento de acolhimento do IUM e respetivas UOA uma declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 13.º

Revisão

O presente Código de Conduta deve ser revisto no período de quatro anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

Artigo 14.º

Publicitação e Divulgação

1. O presente Código de Conduta entra em vigor no dia seguinte à sua publicação, em ordem de serviço do IUM e das respetivas UOA.
2. O presente Código de Conduta é objeto de publicitação, no sítio eletrónico do IUM e nas respetivas UOA, afixado no IUM e nas respetivas UOA, bem como divulgado junto dos que iniciam funções nos termos previstos na alínea g) do artigo 12.º do presente Código.