



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

DEFESA NACIONAL

GUIA DA DEFESA  
NACIONAL PARA A  
PREVENÇÃO E  
COMBATE AO ASSÉDIO,  
VIOLÊNCIA SEXUAL E  
DISCRIMINAÇÃO

Guia da Defesa Nacional para a prevenção e combate ao assédio,  
violência sexual e discriminação

Ministério da Defesa Nacional

Unidade de Prevenção de Assédio na Defesa Nacional

junho 2023

## Índice

Introdução .....	1
I – Identificar situações de assédio e discriminação .....	3
II – Orientações práticas para a vítima .....	7
III – Unidade de Prevenção de Assédio na Defesa Nacional .....	10
IV – Canais de denúncia na Defesa Nacional .....	14
Referências .....	15

## Introdução

1. A Defesa Nacional pauta a sua atuação pelo cumprimento do princípio da igualdade e da não discriminação, contribuindo para alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e o respeito pela dignidade humana, que constituem para a Defesa Nacional um desígnio de valor superior, inquestionável e inalienável.
2. Para a salvaguarda dos direitos pessoais constitucionalmente consagrados de todas as pessoas que exercem funções na Defesa Nacional propõe-se a adoção de práticas, processos e procedimentos que repudiam a discriminação e qualquer tipo de tratamento diferenciado em função da ascendência, sexo, orientação sexual, identidade de género, origem ou condição social, conferindo a todas as pessoas que nela exercem funções uma responsabilidade acrescida para uma conduta de responsabilidade, que contribui, igualmente, para a credibilidade e o prestígio da instituição.
3. Importa reafirmar que o assédio, a violência sexual e as várias formas de discriminação atentam contra a dignidade humana, pelo que é fundamental atuar, promovendo a sensibilização e denúncia das más condutas e garantindo a proteção, respeito pelas pessoas, para que possam trabalhar num ambiente digno e saudável.
4. Neste sentido, reconhecendo que a existência de um procedimento formal de denúncia, eficaz e confiável, constitui um componente importante desse ambiente, foi criado um grupo de trabalho<sup>1</sup> com o objetivo de apresentar uma proposta de modelo de procedimento de denúncias. Consequentemente foi igualmente constituída uma equipa de monitorização e acompanhamento na Secretaria-Geral do Ministério da Defesa Nacional, designada por Unidade de Prevenção de Assédio na Defesa Nacional (UPA)<sup>2</sup>, que funciona na direta dependência da Ministra da Defesa Nacional com a missão de monitorizar e acompanhar quaisquer denúncias relativas a condutas suscetíveis de consubstanciar assédio, violência sexual e discriminação.
5. A elaboração deste guia corresponde assim a este propósito, o qual tem uma natureza informativa e tem por objetivo constituir um instrumento de apoio aos órgãos e serviços da Defesa Nacional, bem como a todas as pessoas que servem na Defesa Nacional, no

---

<sup>1</sup> Despacho n.º 35/MDN/2020 de 22 de julho.

<sup>2</sup> Despacho n.º 5/MDN/2021 de 22 de março.

sentido de prevenir, combater e eliminar comportamentos suscetíveis de configurar assédio, violência sexual e discriminação no local de trabalho. Pretende-se, de uma forma simples, ajudar a identificar situações de assédio, violência sexual e discriminação e definir procedimentos de atuação quando este tipo de condutas tenha lugar no local de trabalho, salvaguardando o direito à privacidade, ao sigilo e à proteção dos dados pessoais que possam identificar as alegadas vítimas, denunciantes e testemunhas.

6. Além disso, importa sublinhar que todos os órgãos e serviços dependentes do Ministério da Defesa Nacional promovem a adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

## I – Identificar situações de assédio e discriminação

### 1. O que é o assédio no local de trabalho?

É um comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc.) praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou efeito afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador<sup>3</sup>.

O **assédio é moral** quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho<sup>4</sup>.

Exemplos de formas de assédio moral:

<b>Isolamento Social</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas/camaradas;</li><li>• Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com chefias.</li></ul>
<b>Perseguição profissional</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Definição de objetivos impossíveis de atingir;</li><li>• Desvalorização sistemática do trabalho;</li><li>• Funções desadequadas.</li></ul>
<b>Intimidação</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ter sido alvo de situações de stress com o objetivo de provocar descontrolo.</li></ul>
<b>Humilhação pessoal</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ter sido humilhado/a devido a características físicas, psicológicas ou outras.</li></ul>

Fonte: Torres et al., *Manual de Formação para Prevenir e Combater o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho: Trilhos para a Tolerância Zero*. Lisboa: CITE/CIEG.

<sup>3</sup> Fonte: Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

<sup>4</sup> Fonte: CITE (2013). *Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação*. Lisboa.

O **assédio é sexual** quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revistam carácter 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, etc.)<sup>5</sup>.

O assédio sexual, desmultiplicado em quatro dimensões, pode ser caracterizado por:

Dimensões	Indicadores
<b>Insinuações sexuais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que o/a tenham ofendido;</li> <li>• Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo;</li> <li>• Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.</li> </ul>
<b>Atenção sexual não desejada</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convites para encontros indesejados;</li> <li>• Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;</li> <li>• Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais;</li> <li>• Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos;</li> <li>• Olhares insinuantes;</li> <li>• Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.</li> </ul>
<b>Contacto físico e agressão sexual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar);</li> <li>• Agressão ou tentativa de agressão sexual.</li> </ul>
<b>Aliciamento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.</li> </ul>

Fonte: Torres et al., *Manual de Formação para Prevenir e Combater o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho: Trilhos para a Tolerância Zero*. Lisboa: CITE/CIEG.

<sup>5</sup> Fonte: CITE (2013). *Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação*. Lisboa.

## 2. Elementos essenciais para a definição de uma situação como assédio

**É um processo, não é um fenómeno ou um ato isolado.** Por mais grave que este possa ser, o assédio pressupõe sempre um conjunto mais ou menos encadeado de **atos e condutas, que ocorrem de forma reiterada.**

Tem por objetivo atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física, que pode, eventualmente, conduzir à diminuição da sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, levando-a a ceder.

É um aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do respetivo vínculo laboral e da necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a subsistência.

### **Situações que não devem ser confundidas com assédio**

O que marca a diferença entre o conflito laboral e o assédio, nomeadamente o moral, é a intencionalidade. Por detrás de qualquer atitude de assédio existe sempre um comportamento indesejado, praticado de forma sistemática, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, podendo, em última análise, existir a intenção de o/a agressor/a em se livrar da vítima.

#### **Por exemplo, não constitui assédio moral:**

- O conflito laboral;
- As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho;
- As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais (as quais podendo, igualmente, acarretar consequências penais e disciplinares para os seus autores, não traduzem, pelo facto de não terem carácter repetitivo, situações de assédio);
- O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.).

#### **Por exemplo, não constitui assédio sexual:**

A aproximação romântica entre colegas/camaradas e/ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida.



### 3. O que é discriminação no local de trabalho<sup>6</sup>?

#### Discriminação direta

Sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra situação comparável.

#### Discriminação indireta

Sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para a alcançar sejam adequados e necessários.

#### Fatores de discriminação

Sem prejuízo do previsto na Lei do Serviço Militar (LSM) e no Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR) e demais legislação avulsa aplicável, relativa aos requisitos de admissão às diferentes formas de prestação de serviço efetivo e de aptidão psicofísica no que toca à progressão na carreira, bem como dos requisitos estabelecidos, nomeadamente na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e demais legislação aplicável aos trabalhadores civis, todas as pessoas que servem na Defesa Nacional tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiadas, beneficiadas, prejudicadas, privadas de qualquer direito ou isentas de qualquer dever em razão, nomeadamente, de **ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.**

---

<sup>6</sup> Fonte: Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

## II – Orientações práticas para a vítima

Seja em que circunstância for, caso sinta ou tenha conhecimento de alguém que é vítima de algum tipo de desconforto ou desagrado perante uma situação enquadrável numa das situações descritas no Ponto I deste Guia, deve sempre procurar ajuda e denunciar a situação.

### 1 - O que fazer?<sup>7</sup>

#### a. Não se culpabilize

A pessoa que sofre de assédio e/ou discriminação no trabalho frequentemente responsabiliza-se e culpabiliza-se por aquilo que lhe sucede, nomeadamente pensando que encoraja ou encorajaram de alguma forma o seu/a sua agressor/a. Por isso, não se culpabilize. A única pessoa a responsabilizar é o/a agressor/a.

#### b. Não ignore a situação que está a viver

Ignorar o facto de que está a ser vítima de assédio e/ou discriminação apenas encoraja o/a seu/sua agressor/a, porque lhe envia a mensagem de que pode ou tem o direito de continuar as suas ações.

#### c. Seja assertivo/a. Diga ao/à agressor/a para parar

Se se sentir desconfortável ou ofendido/a com a situação que está a viver deve dizer isso de forma clara a quem lhe provoca esse desconforto. Deve dizer “não” à continuação desses comportamentos e atitudes. Diga “não” de forma clara e incisiva à pessoa que o/a assedia ou discrimina. Diga “não” logo no primeiro momento em que se sente desconfortável/ofendido/a.

Diga ao agressor/a para parar e expresse as suas emoções e sentimentos. Por exemplo:

- *“Eu não gosto do que está a fazer/dizer porque isso me ofende e quero que pare com isso. Não quero que isto se volte a repetir.”*
- *“Eu não gosto da forma como está a olhar para mim porque isso me ofende. Não quero que isto se volte a repetir.”*

---

<sup>7</sup> Fonte: Torres et al., *Manual de Formação para Prevenir e Combater o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho: Trilhos para a Tolerância Zero*. Lisboa: CITE/CIEG.

d. Crie prova. Procure criar um rasto à situação que está a viver ou um registo, como por exemplo, enviar um e-mail ao/à agressor/a

Se a comunicação verbal não for suficiente, escreva ao/à agressor/a dizendo “não” àquilo que tem vindo a sofrer, como por exemplo:

- “A forma como fala comigo é desconfortável/ofensiva como aconteceu hoje (descreva sumariamente a situação). *Eu não questiono as suas intenções, mas preferia que não voltasse a fazê-lo.*”

Caso não se sinta confortável para o fazer, registre todos os acontecimentos, se possível com detalhes de data, hora, local, o que foi feito e dito, aquilo que sentiu nesses momentos e como se ficou a sentir depois deles.

e. Não apague e-mails, mensagens ou outro tipo de prova

Os e-mails, mensagens escritas, mensagens nas redes sociais, notas escritas em papel, etc, da pessoa que o assedia/discrimina podem ser meios fundamentais de prova de ocorrência de assédio e/ou discriminação.

f. Não ignore

Fazer de conta que nada se passa apenas dá o tempo necessário para que a situação possa sair de controlo.

g. Apresente denúncia

Quaisquer condutas suscetíveis de consubstanciar **assédio, violência sexual ou discriminação**, devem ser reportadas.

A denúncia deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, assédio sexual e/ou discriminação, designadamente quanto às **circunstâncias, hora e local** dos mesmos, identidade da vítima e agressor/a, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

A denúncia deve assentar em factos e/ou situações suscetíveis de poderem vir a ser comprovadas<sup>8</sup>.

A denúncia pode ser anónima ou não.

#### h. Natureza dos crimes

**Crime público** - É um crime para cujo procedimento basta a sua notícia pelas autoridades judiciárias ou policiais, bem como a denúncia facultativa de qualquer pessoa. As entidades policiais e funcionários públicos são obrigados a denunciar os crimes de que tenham conhecimento no exercício de funções. Nos crimes públicos o processo corre independentemente da vontade do/a titular dos interesses ofendidos<sup>9</sup>.

**Crime semipúblico** - É um crime para cujo procedimento é necessária a queixa da pessoa com legitimidade para a exercer (por norma o ofendido ou seu representante legal ou sucessor). As entidades policiais e funcionários públicos são obrigados a denunciar esses crimes, sem embargo de se tornar necessário que os titulares do direito de queixa exerçam tempestivamente (6 meses) o respetivo direito (sem o que, em regra, o Ministério Público não dará início do procedimento). Nos crimes semipúblicos é admissível a desistência da queixa<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> Recorde-se que a denúncia caluniosa, dirigida a uma autoridade ou feita publicamente, com a consciência da falsidade da imputação, pretendendo denunciar ou lançar sobre determinada pessoa a suspeita da prática de crime, com intenção de que contra ela se instaure procedimento, é punível nos termos da lei.

<sup>9</sup> Os crimes tipificados nos artigos 163.º (coação sexual), 164.º (violação) e 170.º (importunação sexual) do Código Penal dependem de queixa (crimes semipúblicos), exceto se forem praticados contra menores ou se deles resultar suicídio ou morte da vítima, casos em que é público (n.º 1 do artigo 178.º do Código Penal). No caso dos crimes previstos nos artigos 163.º e 164.º, o Ministério Público pode decidir dar início ao procedimento, sempre que o interesse da vítima o aconselhe (n.º 2 do artigo 178.º do Código Penal).

<sup>10</sup> Insere-se nesta categoria o crime tipificado no artigo 154.º-A (perseguição) do Código Penal.

### III – Unidade de Prevenção de Assédio na Defesa Nacional

Compete à UPA prestar informações e dar apoio sobre assuntos relacionados com assédio, violência sexual e discriminação. Esta competência é paralela e complementar às competências dos canais internos dos órgãos e serviços dependentes do Ministério da Defesa Nacional constituídos para o efeito.

A UPA funciona na direta dependência da Ministra da Defesa Nacional e tem como missão **monitorizar e acompanhar denúncias relativas a condutas suscetíveis de configurar a prática de assédio, violência sexual ou discriminação**, quando praticadas por militares, militarizados e civis que exerçam funções na Defesa Nacional.

Esta unidade serve de **canal de comunicação**, proporcionando uma maior proximidade com as pessoas que exercem funções na Defesa Nacional, para que estas se possam dirigir, pedir ajuda e denunciar este tipo de situações, atuando assim como um vetor de prevenção e de irradicação destes comportamentos e práticas ofensivas de direitos e princípios constitucionalmente consagrados e, por isso, contrários aos valores da Defesa Nacional.

#### a. Funções da UPA

- Realizar ações de sensibilização e divulgação nas Forças Armadas, serviços e organismos do MDN;
- Receber e analisar qualquer denúncia relativa a condutas que consubstanciem eventuais situações de assédio, violência sexual ou discriminação, encaminhando-a para as entidades competentes;
- Dar informações e aconselhamento à vítima, denunciante ou testemunha sobre quais os procedimentos a adotar;
- Monitorizar os processos relativos a denúncias que constituam qualquer forma de assédio, violência sexual ou discriminação, através da análise dos dados estatísticos prestados pelos serviços e organismos na esfera da Defesa Nacional, de forma trimestral (*vd.* modelo de envio de dados estatísticos anexo a este Guia).

b. Âmbito de atuação da UPA

A UPA atua no caso de denúncias em que a vítima e o/a agressor/a sejam militares ou militarizados na efetividade de serviço ou trabalhadores dos mapas de pessoal civil do EMGFA/ramos das Forças Armadas e dos órgãos e serviços do Ministério da Defesa Nacional e cujas condutas sejam praticadas em contexto laboral, quer seja dentro ou fora do local habitual de trabalho.

Nas situações em que a vítima ou agressor/a não estejam na efetividade de serviço ou sejam civis que não exercem funções nem colaborem com a Defesa Nacional, a UPA apenas encaminha a denúncia para o Ministério Público, terminando a sua atuação direta no caso.

No caso de a vítima ter já apresentado queixa formal a outra entidade externa à Defesa Nacional, a UPA informa a cadeia hierárquica da denúncia para eventual atuação no âmbito do poder disciplinar, terminando a sua atuação direta no caso.

c. Delimitação de âmbito de atuação da UPA

A UPA não atua nos seguintes casos:

- Prestar apoio jurídico às vítimas, testemunhas ou denunciantes;
- Prestar apoio psicológico ou clínico às vítimas;
- Efetuar quaisquer diligências de investigação.

d. Período temporal dos factos

Independentemente da data da ocorrência dos factos, a UPA regista sempre a denúncia.

e. Confidencialidade da informação

É garantida a confidencialidade relativamente a vítimas, denunciantes e testemunhas e, em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

Os intervenientes no processo não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no exercício das suas funções ou em virtude delas, mesmo após a cessação das mesmas.

Todas as denúncias rececionadas obedecem ao rigoroso cumprimento da lei, nomeadamente o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD).

f. Interlocação da UPA

No caso de denúncia à UPA, esta manterá os canais de interlocação com a vítima enquanto decorre o procedimento disciplinar, informando-a, na medida do possível, dos trâmites deste procedimento, mas sem nunca interferir com as entidades com competência disciplinar.

g. Quem se pode dirigir à UPA?

**Vítimas**

*Pessoa que, em consequência de ação ou omissão que integra ofensa ou crime, sofreu um atentado à sua integridade física ou mental, um sofrimento de ordem moral ou uma perda material. O conceito de vítima pode abranger pessoas da família próxima ou as pessoas a cargo da vítima direta e as pessoas que tenham sofrido um prejuízo ao intervirem para prestar assistência às vítimas em situação de carência ou para impedir a vitimação. (Fonte:Ministério Público).*

**Testemunhas**

*Entende-se por testemunha a pessoa que é chamada a depor sobre algo que tenha visto ou ouvido e que se pode revelar importante para o apuramento da verdade. (Fonte:Ministério Público).*

**Denunciantes**

*Entende-se por denunciante a pessoa que apresenta uma ou várias denúncias. É aquele/a que acusa ou informa acerca de alguma coisa susceptível de ser punida por lei. (Fonte: Ministério Público).*

h. Como contactar a UPA?



[mdn.upa@defesa.pt](mailto:mdn.upa@defesa.pt)



910 133 061 (dias úteis entre as 9h00 e as 17h00)



Presencialmente, nas instalações da Secretaria-Geral do MDN (3º piso), nos dias úteis entre as 9:00h e as 17:00h.



## IV – Canais de denúncia na Defesa Nacional

A denúncia de quaisquer condutas suscetíveis de consubstanciar assédio, violência sexual e discriminação deverá ser feita através da:

- Cadeia hierárquica (comunicando à/ao superior hierárquico/a);
- Canais internos de acompanhamento das situações de assédio e discriminação dos ramos das Forças Armadas, do Estado-Maior-General das Forças Armadas e dos serviços e órgãos do Ministério da Defesa Nacional;
- Polícia Judiciária Militar (PJM);
- Unidade de Prevenção de Assédio na Defesa Nacional (UPA).

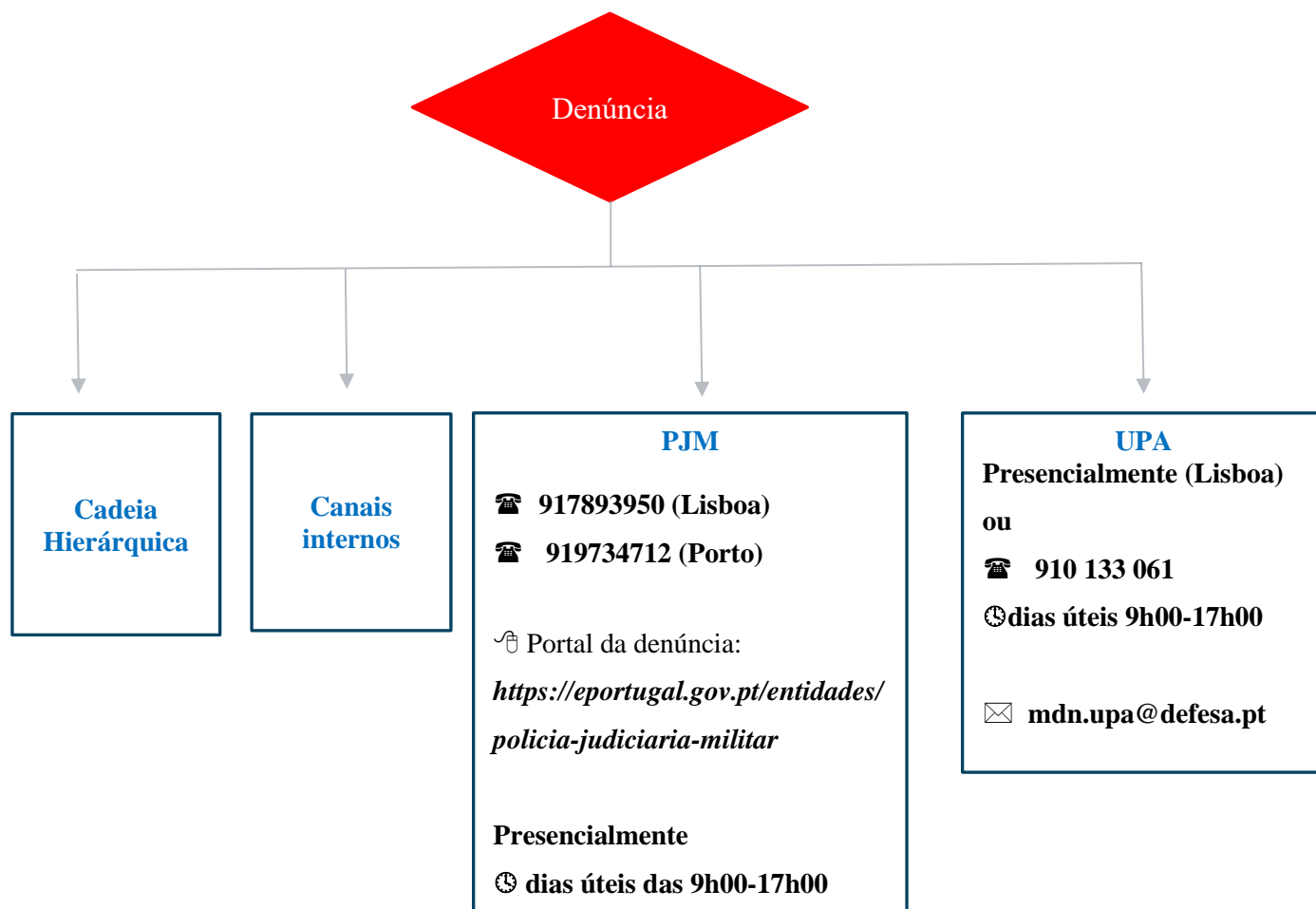


Figura 1 – Canais de denúncia disponíveis na Defesa Nacional

## Referências

- CITE (2013). *Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação*. Lisboa.
- Coelho, B., Torres, A., Costa, D., Sant'Ana, H., & Sousa, I. (2016). *Manual de Formação para Prevenir e Combater o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho: Trilhos para a Tolerância Zero*. Lisboa: CITE/CIEG.
- Despacho n.º 35/MDN/2020 (22 de julho de 2020). Despacho - Cria um grupo de trabalho no âmbito da Defesa Nacional com a missão de submeter uma proposta de modelo de procedimento de denúncias relacionadas com o género a implementar na Defesa Nacional. *Ministério da Defesa Nacional*. Lisboa.
- Despacho n.º 5/MDN/2021 (22 de março de 2021). Despacho - Constitui a Equipa de Monitorização e Acompanhamento da Unidade de Prevenção de Assédio na Defesa Nacional. *Ministério da Defesa Nacional*. Lisboa.
- Despacho n.º 12393/2022, de 24 de outubro, das Ministras Adjunta e dos Assuntos Parlamentares e da Defesa Nacional - Aprova o Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade (2022-2025). Lisboa.
- Ministério Público Portugal (2021). Obtido de Ministério Público: <https://www.ministeriopublico.pt/>